

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE DU GROUPE 3E

NUMÉRO 12

OCTOBRE 2021



**COMMENT REMPLACER UN MEMBRE TITULAIRE DU CSE
QUI CESSE SES FONCTIONS ?**

**LE DROIT DES CSE À FAIRE APPEL À UN EXPERT
DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROJET EST RENFORCÉ**

L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE DE LA SANTÉ DE SES SALARIÉS

NOËL APPROCHE... RÉUSSIR LES FÊTES DE FIN D'ANNÉE

**LES DERNIERS AMÉNAGEMENTS DES DISPOSITIFS
D'ACTIVITÉ PARTIELLE ET D'APLD**



1 AVENUE FOCH
57000 METZ CEDEX
03 87 17 32 60

CONSTRUCTEUR D'ALTERNATIVES

15 RUE DU FAUBOURG MONTMARTRE
75009 PARIS
01 55 28 37 60

ÉDITORIAL

Après 18 mois d'isolement forcé, les salariés du Groupe 3E se sont enfin retrouvés tous ensemble début octobre ! Le groupe ayant poursuivi son développement pendant ces longs mois, ce fut l'occasion pour nombre de nos collègues de se rencontrer et d'échanger de visu.

Ce numéro est à l'image de cette rencontre et regroupe les contributions de la quasi-totalité des entités de notre – petit – groupe.

Vous y trouverez un point sur les règles en matière de remplacement d'un élu titulaire qui quitte ses fonctions, une analyse d'une décision de justice récente sur les droits des CSE en matière d'expertise projet important, une synthèse des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité et, parce que nous sommes mi-octobre et que Noël approche, un rappel des règles URSSAF à respecter à cette occasion par les CSE.

Enfin, comme nous le faisons depuis le début de la crise sanitaire, nous traiterons des dernières évolutions en matière d'activité partielle.

Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE
Veille et communication juridique
et sociale
mlbillotte@groupe3e.fr



Constructeurs d'alternatives

Décodage n°12

Octobre 2021

SOMMAIRE

Comment remplacer un membre titulaire du CSE qui cesse ses fonctions ?.....	2
Le droit des CSE à faire appel à un expert dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet est renforcé	5
L'employeur est responsable de la santé de ses salariés	7
Noël approche... réussir les fêtes de fin d'année...	10
Les derniers aménagements des dispositifs d'activité partielle et d'APLD	11
Conseils de lecture	15

Repères

SMIC horaire	10.48 € brut depuis le 1 ^{er} octobre 2021
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 428 € en 2021
Exonération bons cadeaux	171 € en 2021
Indice des prix à la consommation	+ 2.1 % sur un an fin septembre 2021 (source : INSEE)



Comment remplacer un membre titulaire du CSE qui cesse ses fonctions ?

3E Développement, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr

La Cour de cassation a récemment publié un arrêt relatif au remplacement d'un membre titulaire du CSE dont le mandat a été annulé pour non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats (Cass. soc. 22 septembre 2021, n° 20-16.859).

Dans cette affaire, lors des élections professionnelles, un syndicat a présenté au 1er tour une liste pour le 2e collège "agents de maîtrise" avec deux candidats hommes. Un des candidats a été élu membre titulaire du CSE d'établissement.

Cette liste a été contestée devant le tribunal d'instance pour non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il a également été demandé qu'en cas d'annulation, l'élue suppléante de la liste présentée pour le 2e collège par le syndicat en cause, soit désignée titulaire.

Le tribunal a annulé l'élection du membre titulaire et estimé qu'il n'y a pas lieu de désigner un remplaçant pour occuper son siège laissé vacant par suite de l'annulation.

La Cour de cassation confirme le tribunal d'instance. Selon elle, "l'article L. 2314-37 du Code du travail, autorisant le remplacement par un suppléant du titulaire d'un mandat momentanément empêché de l'exercer ou du titulaire d'un mandat qui vient à cesser ses fonctions pour l'un des événements limitativement énumérés à l'article L. 2314-33, alinéa 3, du même Code ne s'applique pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes imposées par l'article L. 2314-30 du même Code".

Autrement dit, l'annulation d'une élection ne constitue pas une cause de cessation des fonctions prévues à l'article L. 2314-33 du Code du travail. Par ailleurs, l'article L. 2314-32 du Code du travail qui prévoit la sanction d'annulation de l'élection en cas de non-respect de la parité sur les listes de candidats aux élections professionnelles, ne renvoie pas à l'article L. 2314-37 du Code du travail instituant les règles de suppléance.

Le siège du membre titulaire dont le mandat a été annulé pour non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes, reste vacant. Les règles de suppléance ne s'appliquent pas dans un pareil cas.

Les causes de remplacement du titulaire

- Absence momentanée

Selon l'article L. 2314-37 du Code du travail, lorsqu'un élu titulaire est **momentanément absent pour une cause quelconque**, il doit être remplacé par un élu suppléant. Le titulaire peut par exemple être absent à une réunion ou à une mission. L'absence peut être prévue ou imprévue et même pour quelques minutes.

Le suppléant devient alors titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace.

- **Cessation définitive des fonctions**

L'article L. 2314-33 du Code du travail énumère les **causes de cessation définitive du mandat de l' élu titulaire** qui justifient son remplacement par un élu suppléant. Les fonctions du titulaire prennent fin en cas de **décès, démission, rupture du contrat de travail ou perte des conditions requises pour être éligible**. Le titulaire peut également perdre son mandat s'il est **révoqué en cours de mandat** sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient (article L. 2314-36 du Code du travail).

Le suppléant devient alors titulaire jusqu'au renouvellement du CSE.

Les règles de suppléances au sein du CSE

Les règles de suppléance au sein du CSE sont définies à l'**article L. 2314-37 du Code du travail** : "Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale du titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix."

La loi privilégie l'appartenance syndicale. Le remplacement du titulaire absent s'effectue dans l'ordre suivant :

1. Le suppléant élu sur la liste présentée par la même OS dans le même collège, priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie et donc du même collège. Lorsqu'il existe plusieurs suppléants relevant à la fois du même collège et de la même catégorie, élus de la même organisation syndicale, priorité peut être donnée à celui ayant obtenu le plus de voix (Cass. soc., 15 janv. 1981, n° 80-60.349).
2. À défaut, le suppléant élu sur la liste présentée par la même OS d'une autre catégorie et appartenant au même collège et à la même organisation syndicale.
3. À défaut, le suppléant élu sur la liste présentée par la même OS dans un autre collège et appartenant à la même organisation syndicale.
4. À défaut, un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale (venant sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant).
5. À défaut, le suppléant appartenant à une autre organisation syndicale, mais appartenant à la même catégorie, au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
6. À défaut, le suppléant appartenant à une autre organisation syndicale, d'une autre catégorie professionnelle, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Les règles de suppléance au sein du CSE central

L'accord de fonctionnement du CSE ou le protocole d'accord préélectoral peut établir les règles de suppléance au sein du CSE central.

À défaut d'accord, le Code du travail ne précise rien sur les règles de suppléance au sein du CSE central. En revanche, la jurisprudence a apporté des précisions.

Le remplacement du titulaire absent s'effectue dans l'ordre suivant :

1. Le suppléant du même établissement.
2. En l'absence de suppléant appartenant au même établissement que le titulaire du comité central, le remplacement est assuré par un suppléant d'un autre établissement appartenant à la même liste syndicale et relevant de la même catégorie, peu importe qu'il n'appartienne pas au même établissement. La Cour de cassation a fait application de l'article relatif aux règles de suppléance du comité d'entreprise (Soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918). Par analogie, on applique l'article L. 2314-37 du Code du travail relatif aux règles de suppléance au sein du CSE.



Pour la Cour de cassation, le remplacement du titulaire absent s'effectue prioritairement par un suppléant appartenant au même établissement. À défaut, il faut appliquer les règles relatives à la suppléance du CSE fixées par l'article L. 2314-37. Il faut donc choisir un suppléant issu d'un autre établissement mais de la même liste syndicale et de la même catégorie.

Le remplacement des suppléants

Le Code du travail ne prévoit pas de règles concernant le remplacement des suppléants devenus titulaires en cours de mandat. Néanmoins, l'accord de fonctionnement du CSE ou le protocole d'accord préélectoral peut prévoir des règles en la matière tel qu'un remplacement par appel aux candidats non élus (Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60.192).

Lorsqu'il n'existe plus de suppléants pour assurer le remplacement des titulaires, la vacance de siège peut générer des élections partielles¹.

¹ Article L. 2314-10 du Code du travail : Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.



Le droit des CSE à faire appel à un expert dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet est renforcé

Le CSE de la DR Lorraine d'Enedis et le cabinet 3E Acante gagnent en cassation contre Enedis et GRDF

3E Acante, Valérie Barca – vbarca@acante-travail.fr

Le contexte :

En 2018, un CHSCT d'Enedis est confronté à un nouveau projet de réorganisation des services d'exploitation. Il s'agit d'un projet important – dans le domaine des conditions de travail et donc de la santé des salariés – puisqu'il prévoit la centralisation, au niveau régional, de la gestion des accès au réseau électrique et de ses dépannages. Les représentants du personnel s'emparent de ce projet, le discutent, obtiennent des amendements. Le dialogue social joue pleinement son rôle et la procédure d'information-consultation se traduit par un rendu d'avis positif sur le projet ainsi modifié.

Quelques semaines après, et alors que la nouvelle organisation a commencé à être mise en œuvre, rien ne se passe comme prévu : dysfonctionnements en chaîne, arrêts maladie de plusieurs salariés, tensions au sein de l'équipe (violences verbales notamment). Souhaitant un regard extérieur et d'expert sur la situation, le CHSCT sollicite alors le cabinet Acante. S'appuyant sur la jurisprudence existante, et sur les conseils d'Acante et de son conseil juridique, le CHSCT vote une délibération mandant le cabinet pour étudier les risques liés à la mise en œuvre en cours de ce projet, et pour émettre toutes préconisations qu'il jugerait utiles en matière de prévention des risques auxquels les salariés se trouveraient exposés.

Enedis a attaqué cette délibération, au motif que le recours à l'expertise avait comme unique but d'éclairer le CHSCT sur l'avis à rendre sur un projet et non pas sur les risques associés à sa mise en œuvre. Ainsi, le CHSCT ayant rendu son avis, l'expertise n'avait plus, selon l'entreprise, de raison d'être.

Après une défaite en première instance, qui a permis à l'expertise de se dérouler, Enedis a ensuite perdu en deuxième instance. L'entreprise s'est ensuite pourvue en cassation, où elle a de nouveau été déboutée, la Cour jugeant que... la chose avait déjà été jugée par les arrêts précédents rendus dans des contextes similaires.

Analyse :

Deux éléments importants sont à notre sens à retenir de ce jugement.

Tout d'abord, les prérogatives des CSE en matière de prévention sont renforcées. Le recours à un expert extérieur par le CSE dans le cas d'un projet de réorganisation n'est pas limité à la période de consultation de l'instance. **Le CSE peut y recourir même après avoir rendu son avis.**

En revanche, dans ce cas, trois conditions doivent être réunies :

- Premièrement, il doit bien s'agir d'un projet important, au sens de ses conséquences sur les conditions de travail et la santé tant physique que mentale des salariés ;
- Deuxièmement, la double expertise n'est pas possible : si le CSE fait appel à un expert dans le cadre de l'information-consultation, il ne pourra pas y avoir recours pendant la phase de déploiement².
- Troisièmement, le projet doit être encore en phase de déploiement, et ce afin de permettre que l'intervention de l'expert puisse déboucher sur des préconisations d'actions de prévention.

Ensuite, la persévérance d'Enedis ne peut qu'interroger sur la dangerosité, pour les employeurs, de cette possibilité donnée aux représentants du personnel. Car, compte tenu de la succession de projets qui frappent de nombreuses entreprises, il est parfois compliqué pour des CSE surchargés de déterminer quelles pourraient être les conséquences d'un projet donné, souvent présenté de façon lapidaire par l'employeur. C'est quand il commence à se déployer que les risques auxquels les salariés se trouvent exposés sont mis en lumière. Les directions d'entreprise n'ont évidemment aucune envie que les CSE puissent venir mettre en avant les contradictions entre leurs discours managériaux – les mantras de type *"tout va bien se passer"*, *"on a pensé à tout"*, *"les salariés sont rétifs au changement mais on va les accompagner"*... – et la réalité qui en est trop souvent fort éloignée : absence de formation, sous-effectifs, nouveaux horaires atypiques, éloignement du terrain, surcharge de travail, ...

Nous tenons à votre disposition les éléments juridiques de ce dossier et restons à votre disposition pour en discuter.

² Cela étant et si le déploiement du projet se traduit par des atteintes à la santé des salariés et/ou se traduit par une nette dégradation des conditions de travail, le recours à une expertise pour risque grave reste possible, d'autant plus si l'employeur n'a pas du tout tenu compte de l'avis et/ou des mises en garde des représentants du personnel.



L'employeur est responsable de la santé de ses salariés



*3E Acante, Valérie Barca – vbarca@acante-travail.fr
3E Développement, Keshia Afari – kafari@groupe3e.fr*

La crise sanitaire a rappelé aux employeurs qu'ils sont tenus à une obligation de sécurité envers leurs salariés.

Ainsi, lors du premier confinement de nombreuses sociétés ont été condamnées sur le fondement de l'obligation de sécurité. Par exemple, la société Amazon a été condamnée en référé pour ne pas avoir suffisamment évalué les risques induits par la covid-19 à l'égard de ses salariés, ni associé les représentants du personnel à cette évaluation. Il lui a été reproché l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie, l'absence d'évaluation des risques psychosociaux, l'insuffisante actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels sur plusieurs sites, l'absence de plan d'ensemble maîtrisé et l'insuffisante formation des salariés (TJ Nanterre, 14 avril 2020, n° 20/00503). Ce jugement a été confirmé en appel (CA Versailles, 24 avril 2020, n° 20/01993).

En quoi consiste l'obligation de sécurité de l'employeur ?

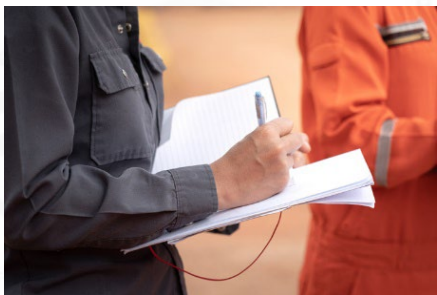
Le salarié exécute son travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner ses manquements (Cass. soc. 13 nov. 1996). Avec le contrat de travail, le salarié est dans une situation de subordination juridique envers l'employeur. Ce dernier détermine les conditions matérielles de l'exercice de l'activité du salarié. Il détermine alors les moyens de sa sécurité car, en situation de subordination juridique, le salarié ne peut que subir les directives.

L'employeur a donc une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Par ailleurs, en travaillant le salarié s'engage tout entier (aussi bien son corps que son psychique). **L'employeur doit assurer une sécurité au salarié durant l'exécution de son travail : il doit protéger son corps et sa santé mentale.**

Quel est le fondement légal de l'obligation de sécurité de l'employeur ?

La Directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989, adoptée sur le fondement de l'article 118 A du Traité instituant la Communauté économique européenne, a apporté une impulsion à cette obligation. Grâce à cette Directive, "la préservation de la santé sur les lieux de travail" est devenue un objectif autonome. Le droit de l'Union européenne a ainsi transformé le droit de l'hygiène et de la sécurité en droit de la santé et de la sécurité et a élargi son champ d'action. La Directive-cadre de 1989 a été transposée en droit français par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991.



Le point 1 de l'article 5 de cette Directive dispose que *"l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail"*. Cet article institue une obligation de sécurité qui a été codifiée à l'article L. 4121-1 du Code du travail. **Afin d'assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs, l'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés.**

En outre, l'article 3 de la Directive définit la prévention comme : *"l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels"*. Cette définition conçoit une **prévention primaire** car l'accent est mis sur l'évitement du risque. Cette conception de la prévention a également été codifiée à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

L'évolution jurisprudentielle de l'obligation de sécurité

Par des arrêts dits "amiante" du 28 février 2002, la Cour de cassation a précisé que l'obligation de sécurité était une **obligation de résultat**, assise sur l'application de l'article L. 4121-1 du Code du travail (Cass. soc. 28 février 2002 n° 99-17.201). Ces arrêts ont été rendus à propos des maladies professionnelles dues à la contamination par l'amiante.

Le droit des contrats distingue l'obligation de moyens, de l'obligation de résultat. L'obligation de moyens engage celui qui en est tenu de mettre en œuvre tous les moyens possibles afin de remplir son engagement. Le débiteur de l'obligation s'oblige à faire de son mieux, sans être tenu à un résultat.

Le contractant tenu par une obligation de résultat doit parvenir à un résultat déterminé. Sa responsabilité est engagée du seul fait qu'il n'ait pas atteint le résultat escompté.

La Cour de cassation a érigé une obligation de résultat en matière de sécurité, dans laquelle le résultat était constitué par la mise en place des mesures de prévention énoncées dans le Code du travail. Ces mesures consistent notamment à évaluer et prévenir les risques. L'employeur était, par conséquent, tenu d'assurer l'effectivité de cette obligation de sécurité. Autrement dit, l'employeur était tenu de tout faire pour assurer la sécurité de ses salariés et il devait y parvenir.

Cette obligation de résultat était appliquée très strictement par les juges et lorsqu'ils constataient une atteinte à la santé et à la sécurité d'un salarié, ils condamnaient quasi automatiquement l'employeur.

Cette obligation de sécurité s'appliquait également en matière de prévention des risques : si l'employeur exposait un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de protection appropriées, il manquait à son obligation de résultat et causait nécessairement un préjudice au salarié. Peu important que l'exposition au risque n'ait eu aucune incidence avérée sur la santé du salarié et qu'aucune maladie professionnelle n'ait été développée par la suite (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103 dans une affaire de tabagisme passif).

Cependant, le 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a infléchi sa position aux visas des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444). La Cour a substitué l'obligation de sécurité de résultat, en **obligation de moyens renforcée**.

L'employeur doit prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : actions de prévention des risques professionnels, du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens appropriés, respect de la réglementation en la matière et adaptation des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



À cet égard, l'employeur sera responsable s'il n'a pas mis en œuvre tous les moyens exigés légalement de lui pour prévenir la survenance du dommage. **Pour ne pas engager sa responsabilité, si, en dépit de ses efforts, le dommage est survenu, l'employeur doit démontrer qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires et pertinentes prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.** En revanche, il engagera sa responsabilité s'il a manqué à son obligation de prévention, par exemple en ne diligentant aucune enquête après un signalement, et ce même si, après coup, l'atteinte à la santé ou à la sécurité n'est pas établie.

Ce revirement de jurisprudence a été confirmé notamment dans un arrêt d'assemblée plénière de la Cour de cassation en date du 5 avril 2019 : "ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les [articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail]." (Cass. A.P., 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-25.300).

Il est à noter qu'à côté de la notion d'obligation de sécurité a émergé la notion **d'obligation de prévention des risques professionnels** (Cass. soc. 6 décembre 2017 n° 16-10.885). La Cour a utilisé cette notion dans une affaire où de nombreux salariés de l'entreprise étaient en situation de souffrance au travail en raison du mode de management par la peur qui avait entraîné une vague de démissions. Pour la Cour, cela caractérisait un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

En conclusion

L'obligation de résultat faite à l'employeur en matière de sécurité des salariés représente un enjeu politique et social majeur. Imposée par les luttes sociales, entérinée par la législation européenne, elle a subi depuis quelques années des attaques qui ont pour l'instant conduit à son altération. L'importance de continuer le combat pour la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité, de santé et d'environnement reste donc de pleine actualité.



Noël approche... réussir les fêtes de fin d'année

3E Expertise, Stéphanie Deltour – sdeltour@3eexpertise.fr

Noël est toujours un événement attendu par les salariés et un moment fort de la vie dans l'entreprise. Pour les CSE c'est un rendez-vous incontournable permettant de rencontrer les ayants droit et ouvriers en cette période festive...

Au-delà du traditionnel repas autour du sapin de Noël, le CSE peut remettre à chaque salarié un colis, une carte ou un chèque cadeau.

Il est important de rappeler que la distribution de carte, chèque et/ou colis de Noël est soumise à conditions pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales.

En premier lieu, l'événement Noël concerne uniquement les salariés ainsi que leurs enfants (jusqu'à 16 ans révolus). Les chèques cadeaux, cartes cadeaux ainsi que colis doivent être remis sans discrimination (temps de travail à temps complet ou partiel, en CDD ou CDI, alternants et stagiaires), à tous les ayants droit et ouvriers-droits qui sont présents le jour de la distribution. Tout aussi important, il ne faut pas oublier qu'un couple travaillant dans la même structure reçoit individuellement ses avantages liés à Noël (s'ils ont un enfant, ils recevront chacun leur avantage et non un pour deux !).

En second lieu, l'événement est plafonné par ayant droit à 5% du plafond de la Sécurité Sociale : à date, il s'élève à 171 €. Concernant un salarié avec un enfant, il recevra, par exemple, 171 € pour le Noël adulte et 171 € pour le Noël enfant. En effet, les montants d'événements différents (Noël adulte et Noël enfant sont deux événements distincts) ne sont pas cumulés dans le calcul du plafond. Cependant, dès que le montant d'un ou plusieurs cadeaux reçus pour le même événement, la même année, dépasse le plafond, alors l'intégralité du cadeau (dès le premier euro donné) est soumise aux cotisations sociales.

Exemple :



Enfin, pour terminer, le chèque cadeau, la carte cadeau, le colis doit être en lien avec l'événement de Noël.

Nous vous souhaitons de bonnes fêtes !



Les derniers aménagements des dispositifs d'activité partielle et d'APLD

3E Développement, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr

Le gouvernement a adapté les dispositifs d'activité partielle et d'APLD afin de prendre en compte la persistance de la crise sanitaire.

Taux applicables depuis le 1^{er} septembre

Les deux derniers décrets relatifs aux taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont :

- Le décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;
- Le décret n° 2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Ces décrets ont progressivement réduit les niveaux de prise en charge.

Depuis le 1^{er} septembre 2021 la plupart des secteurs d'activités bénéficient des taux de droit commun. Le taux de l'allocation d'activité partielle versée aux entreprises est à 36 % et le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est à 60 %.

Continuent de bénéficier jusqu'au 31 octobre 2021 d'un taux d'allocation à 70 % :

- Les entreprises dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire ;
- Les entreprises situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes - zones confinées - prises par l'autorité administrative et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60% ;
- Les entreprises qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires (entreprises des secteurs protégés ayant subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 %, établissements basés dans la zone de chalandise d'une station de ski s'ils subissent au moins 50% de baisse de chiffre d'affaires).

Les salariés de ces entreprises bénéficient d'un taux d'indemnisation à 70 % jusqu'au 31 octobre 2021.

Revalorisation des planchers d'indemnisation

Le 1^{er} octobre 2021, le SMIC horaire brut est passé à 10.48 €. Cette évolution a été prise en compte pour les taux horaires minimums de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Un décret n° 2021-1252 a relevé à **7.47 € le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1^{er} octobre 2021** (contre 7.30 € avant le 1^{er} octobre). Ce plancher d'indemnisation s'applique dans les entreprises de la plupart des secteurs d'activités.

Le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle majorée a été relevé à 8.30 € à compter du 1^{er} octobre 2021 (contre 8.11 € avant le 1^{er} octobre). Ce plancher d'indemnisation s'applique :

- aux entreprises les plus touchées par la crise, c'est-à-dire les entreprises bénéficiant d'une prise en charge à 100 % de l'indemnisation versée au salarié (v. ci-dessus) ;
- aux employeurs dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler car ils sont considérés comme une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ou sont parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant d'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
- aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée, au titre des heures chômées à compter du 1^{er} octobre 2021.

Salariés vulnérables

Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, qui est entré en vigueur le 27 septembre 2021, fixe une **nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de la Covid-19**.

Pour être considéré comme salarié vulnérable pouvant être placé en activité partielle, il faut répondre à trois critères cumulatifs :

1. Critère lié à l'âge ou à l'état de santé ;
2. Être affecté à un poste de travail susceptible d'exposer à de fortes densités virales ;
3. Ne pas pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées.

Pour que les salariés vulnérables puissent de nouveau travailler sur site, l'employeur doit mettre en place des mesures de protection renforcées :

- isolement du poste de travail ;
- respect des gestes barrières ;
- absence ou limitation du partage du poste de travail ;
- adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, afin d'éviter les heures d'affluence ;

- mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs

Si l'employeur ne met pas en place ces mesures, le salarié vulnérable peut saisir le médecin du travail qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sur la possibilité de poursuite ou de reprise du travail en présentiel. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

Sont également placés en activité partielle :

- Les salariés sévèrement immunodéprimés ne pouvant pas recourir totalement au télétravail ;
- Les salariés bénéficiant d'une contre-indication à la vaccination et ne pouvant pas recourir totalement au télétravail.

Prorogation de certaines dispositions

L'ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle a été prise afin d'adapter les dispositifs d'activité partielle et d'APLD à la sortie de la crise sanitaire.

Ainsi, elle prolonge jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 :

- la garantie d'une indemnité horaire minimale pour les salariés à temps partiel et les salariés intérimaires, sous certaines conditions, qui a été mise en place depuis le premier semestre 2020 dans le cadre des mesures d'urgence exceptionnelles en matière d'activité partielle ;
- la suspension de la majoration de l'indemnité d'activité partielle en cas de formation des salariés placés en activité partielle ;
- la dispense pour l'employeur de recueillir l'accord des salariés protégés sur leur placement en activité partielle, dès lors que ce placement affecte tous les salariés de la même manière.

L'ordonnance précise également que les salariés en contrats à durée déterminée au titre d'un emploi à caractère saisonnier bénéficient de l'APLD si leur contrat de travail à caractère saisonnier comporte une clause de reconduction sur la saison suivante (article L. 1244-2 du code du travail).

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (définies par un arrêté du ministre chargé du travail), les travailleurs saisonniers qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives, bénéficient de l'APLD. Ils peuvent en bénéficier même si leur contrat de travail ne comporte pas de clause de reconduction.

Revalorisation des planchers d'indemnisation : complément

En synthèse - hors Mayotte :

		Période d'indemnisation	Montant de la rémunération versée au salarié par l'employeur	Prise en charge du chômage partiel par l'État	Montant remboursé par l'État à l'employeur
Activité partielle Cas général (secteurs non protégés)		Depuis le 1 ^{er} juillet 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.30 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC avec un minimum horaire de 7.47 €
Activité Partielle de Longue Durée		Depuis le 1 ^{er} juillet 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.30 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC avec un minimum horaire de 7.47 €
Entreprises des secteurs dits "protégés" et "connexes"	Principe	Depuis le 1 ^{er} juillet 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.30 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC avec un minimum horaire de 7.47 €
	Exception : secteurs protégés subissant une perte d'au moins 80 % du CA	Jusqu'au 31 octobre 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.30 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC
		À partir du 1er novembre 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.30 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC avec un minimum horaire de 7.47 €
Entreprises fermées administrativement, soumises à restrictions ou basées dans la zone de chalandise d'une station de ski		Jusqu'au 31 octobre 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.30 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC
		À partir du 1er novembre 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.30 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC avec un minimum horaire de 7.47 €
Salariés vulnérables et garde d'enfants		Jusqu'au 31 décembre 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.30 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC

Conseils de lecture

- Le think tank Terra Nova dresse un bilan de l'index égalité professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur ? Si les entreprises se trouvent désormais dans une obligation de résultats et ont engagé un réel effort d'amélioration de ce fait, il n'en reste pas moins que cet index est largement perfectible et surtout qu'il ne met pas fin, à lui seul, au débat sur les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes.

<https://tnova.fr/notes/l-index-egalite-professionnelle-occasion-manquee-ou-outil-prometteur>

- Dans une étude de septembre 2020, Malakoff Humanis analyse l'impact de la crise sanitaire sur l'absentéisme en entreprise au premier semestre 2021 et les risques psychosociaux. Les données recueillies montrent que le nombre de salariés en arrêt de travail a augmenté de 30 % entre janvier et mai 2021. Hors Covid, 19% des arrêts maladie sont dus à des troubles psychologiques. Et 30 % des arrêts pour troubles psychologiques d'origine professionnelle sont des arrêts longs (supérieurs à un mois).

<https://lecomptoirdelanouvelleentreprise.com/crise-sanitaire-quel-impact-sur-labsenteisme-et-la-sante-mentale/>

- L'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès a réalisé une étude sur le fonctionnement du dialogue social depuis le confinement de mars 2020, avec pour objectif de comprendre comment le dialogue social d'entreprise s'est adapté à ce contexte particulier. À cela s'ajoutent des questions sur les perceptions que se font les représentants du personnel et les directions sur le dialogue social à distance.

<https://www.jean-jaures.org/publication/e-dialogue-social-phenomene-conjoncturel-ou-nouvelles-pratiques-durables/>

Le travail a de l'avenir, construisons-le !

