

A RETENIR

❖ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : publication de la loi de finances rectificative pour 2021 au JO du 20 juillet 2021

La principale mesure attendue de la loi de finances rectificative n° 2021-953 du 19 juillet 2021 (JO du 20) est l'article 4 relatif à la nouvelle version de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) pour 2021-2022. En voici les principales caractéristiques :

- Fenêtre de versement fixée **du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022** ;
- Mise en place **par décision unilatérale ou par accord d'entreprise** ou de groupe conclu selon les modalités prévues en matière d'accord d'intéressement ;
- Exonération de cotisations, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC appréciés sur les 12 mois précédant le versement de la prime (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète) :
 - **Dans la limite de 1 000 € pour le cas général** ;
 - **Dans la limite de 2 000 € pour les cas limitatifs suivants** : entreprises de moins de 50 salariés, entreprises couvertes par un accord d'intéressement, employeurs engagés dans des démarches de valorisation des salariés dits « travailleurs de la 2^e ligne », associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, et associations culturelles ou de bienfaisance, autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt.
- Salariés bénéficiaires : tous les salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale qui sont liés à l'entreprise par un contrat de travail (sauf spécificités des travailleurs temporaires) soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale.
- Possibilité de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une modulation du montant de la prime en fonction **de critères limitativement énumérés**.

A LIRE AUSSI

1- TEXTES	2
Liste des instances pour lesquelles le salarié participant bénéficie d'une autorisation d'absence	2
L'avenant actualisé devrait prolonger le CSP jusqu'au 31 décembre 2022	2
L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés est prolongée de 6 mois	3
Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés : précisions sur les effectifs	4
Loi sur le Pass sanitaire et la vaccination adoptée	5
2- JURISPRUDENCE	6
Un salarié victime de harcèlement moral qui agresse verbalement son supérieur commet-il nécessairement une faute grave ?	6
Harcèlement moral : jusqu'à quand le salarié peut-il agir en justice ?	6
Licencier un salarié qui a dénoncé à tort le harcèlement dont il est victime	7
Agresser un collègue constitue-t-il une faute grave ?	7
Durée conventionnelle du travail inférieure à 35 heures : quel impact sur les heures supplémentaires ?	8
L'employeur n'a pas à verser d'heures supplémentaires aux cadres dirigeants.....	8
Forfait jours : régime probatoire des jours supplémentaires de travail	9
Forfait jours irrégulier : le délai de prescription en matière salariale l'emporte.....	9
Contrat de sécurisation professionnelle : attention en cas d'acceptation rapide du salarié	10
Résiliation judiciaire : tous les faits doivent être pris en compte.....	10
Défaut d'entretien professionnel au retour de congé maternité : pas de nullité de la rupture	10
Un salarié peut-il réclamer des dommages et intérêts suite à un redressement fiscal sur une indemnité transactionnelle ?	11
3- CONVENTIONS COLLECTIVE	12
CHIFFRES CLÉS 2021	13

Le cabinet LEX-PART Avocats sera fermé du 9 au 22 août 2021, toute l'équipe vous souhaite de bonnes vacances !



7, place de l'Hôtel de Ville
 42000 Saint-Etienne
 Tél : 04 77 33 12 06
 Mail : avocats@lex-part.fr



3, cours Charlemagne
 69002 Lyon
 Tél : 04 27 46 90 60
 Mail : avocats@lex-part.fr



20, rue de la Gazelle
 43000 Le Puy-en-Velay
 Tél : 04 77 33 12 06
 Mail : avocats@lex-part.fr

1- TEXTES

❖ Liste des instances pour lesquelles le salarié participant bénéficie d'une autorisation d'absence (Arrêté du 15 juin 2021, JO du 18)

Lorsqu'un salarié participe aux réunions d'une instance d'emploi et de formation ou à un jury d'examen, **l'employeur doit lui permettre de s'absenter afin de pouvoir y assister**. La liste des instances concernées par cette autorisation d'absence vient d'être actualisée par un arrêté publié au Journal Officiel du 18 juin 2021.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil, un comité administratif ou paritaire ou une instance de gestion traitant des problèmes d'emploi et de formation, **l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances**. De la même manière, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Par ailleurs, **les absences du salarié ne doivent entraîner aucune réduction de sa rémunération et ne peuvent pas être imputées sur ses congés payés**.

Un arrêté du 15 juin 2021 est venu modifier la liste des instances visées par cette autorisation d'absence et procéder à quelques modifications terminologiques des instances déjà listées. Il actualise ainsi l'arrêté du 20 mai 1980, qui avait été modifié en dernier lieu par un arrêté du 17 juillet 2017.

L'arrêté met à jour la liste des instances ouvrant droit à autorisation d'absence pour le salarié participant :

- la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- le conseil d'administration de France compétences, ses commissions et groupes de travail ;
- l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle.

Par ailleurs, il inscrit les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Parallèlement, il supprime des instances de la liste :

- la commission chargée de donner un avis sur le projet d'une décision de suppression du revenu de remplacement ;
- le Conseil national sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles ;
- la Commission nationale de la certification professionnelle ;
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation ;
- les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation ;

- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

L'arrêté reformule et précise les dispositions relatives aux jurys donnant droit à autorisation d'absence pour le salarié. Il vise ainsi les jurys des examens visant l'obtention :

- des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constitutifs des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- des certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique.

L'arrêté mentionne également les jurys de validation des acquis de l'expérience visant l'obtention des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

❖ L'avenant actualisé devrait prolonger le CSP jusqu'au 31 décembre 2022 (Convention du 26 janvier 2015, avenant n°5 du 28 juin 2021)

En cours de signature par les partenaires sociaux, l'avenant n° 5 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP **actualise son contenu et prolonge le contrat de sécurisation professionnelle jusqu'au 31 décembre 2022**.

En vigueur depuis le 1^{er} février 2015, le contrat de sécurisation professionnelle est un dispositif, que l'employeur doit proposer aux salariés licenciés pour motif économique, si l'entreprise a :

- moins de 1 000 salariés ;
- ou est inscrite dans un processus de redressement ou de liquidation judiciaires.

Le CSP consiste en un parcours de retour à l'emploi du salarié, avec des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé et des périodes de formation et de travail en vue d'une reconversion voire d'une création ou reprise d'entreprise. Le bénéficiaire perçoit une **allocation sécurisation professionnelle (ASP) dont le montant équivaut à 75 % du salaire journalier de référence (SJR)** et à minima, pour les salariés de moins d'un an d'ancienneté, **le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) soit 57% du SJR**.

Les deux avenants aux conventions du 26 janvier 2015 (relative au CSP) et du 17 juillet 2018 (spécifique à Mayotte) ont été modifiés et prolongent l'application du dispositif **jusqu'au 31 décembre 2022**. Ils sont en cours de signature par les partenaires sociaux.

Ces avenants reprennent, tout en le complétant, le contenu des avenants conclus le 8 janvier 2020 mais qui n'avaient pas pu faire l'objet d'une procédure d'agrément dans le contexte du covid-19.

L'avenant n° 5 supprime toutes les références au règlement général d'assurance chômage du 14 avril 2017 devenues obsolètes par l'entrée en vigueur, depuis le 1^{er} novembre 2019, du règlement d'assurance chômage. Elles sont remplacées, par celles du nouveau « règlement d'assurance chômage ».

Le bénéfice de l'ARE est subordonné à une condition d'affiliation d'au moins 6 mois sur les 24 ou 36 derniers mois (hors dispositions temporaires liées à la crise sanitaire). En contrepoint, l'avenant n° 5 maintient le bénéfice du CSP et de l'ASP aux salariés licenciés, qui comptabilisent 4 mois d'affiliation (88 jours ou 610 heures) sur les 24 derniers mois ou 36 derniers mois, pour les bénéficiaires âgés d'au moins 53 ans. Ces conditions d'accès sont donc plus favorables à celles de l'assurance chômage.

L'ASP se calcule selon deux modalités déterminées au regard de la date d'entrée en vigueur de la réforme des règles de calcul des allocations de chômage. En effet, en raison de la suspension de l'entrée en vigueur des dispositions issues du décret du 26 juillet 2019 relatives au calcul du salaire journalier de référence, cet avenant fixe, d'une part, les modalités de calcul de l'ASP applicables à compter du 1^{er} juillet 2021 et, d'autre part, adapte les modalités de calcul de l'allocation en cas d'entrée en vigueur de la modification de la réglementation d'assurance chômage.

La première fixe les modalités de calcul à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 (en l'absence d'application de la réforme relative à la détermination de l'ARE) : les bénéficiaires justifiant de deux ans d'ancienneté dans leur entreprise perçoivent une allocation égale à 75 % de leur salaire journalier de référence (SJR). Il est établi à partir des rémunérations des 12 derniers mois précédents le dernier jour de travail payé à l'intéressé. Le SJR égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours travaillés dans la période de référence, déduction faite du nombre de jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, affecté du coefficient de 1,4 pour la conversion de ce nombre sur une base calendaire. Ces modalités correspondent aux dispositions prévues par la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

La seconde modalité tient compte des nouvelles modalités de calcul du SJR issues du règlement annexé au décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié dans sa version au 1^{er} juillet 2021 (lorsque celles-ci ne seront plus suspendues) : le calcul de référence s'effectuera à partir des rémunérations perçues dans la limite de 24 ou de 36 mois, selon que l'allocataire ait moins de 53 ans ou non. Seules les rémunérations versées dans le cadre du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP seront prises en compte. Le SJR correspond alors au salaire de référence divisé par le nombre de jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour du même contrat de travail. Dans ce mode calcul, les périodes d'inactivité ne seront pas prises en compte.

Le coefficient de dégressivité, qui affecte, au bout de 6 mois d'indemnisation, l'ARE des anciens salariés qui percevaient en moyenne au moins 4 500 € brut par mois, ne s'applique pas à l'ASP.

Le contrat est conclu pour une durée de 12 mois qui pourra toutefois être prorogée pour :

- un congé paternité et d'accueil de l'enfant (dans la limite de la durée légale du congé qui est de 25 jours),
- un congé d'adoption (dans la limite de la durée légale qui est de 16 semaines, 18 semaines quand il s'agit d'un troisième enfant, 22 semaines en cas d'adoptions multiples),
- un congé de proche aidant (dans la limite de la durée légale du congé qui est de 1 an pour l'ensemble de la carrière).

Cette durée pourra aussi être allongée :

- de certaines périodes d'activités professionnelles dans la limite de 3 mois ;
- des périodes d'arrêt maladie dans la limite de quatre mois,
- des périodes de congé maternité dans la limite de la durée légale de ce congé.

Comme tout accord collectif relatif au régime d'assurance chômage, un agrément ministériel est nécessaire, pour l'entrée en vigueur des deux avenants.

En outre, une fois en vigueur, il s'appliquera aux salariés visés par des procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les congés de paternité, d'adoption et de proche aidant pris à partir du 1^{er} juillet seront ceux considérés pour l'allongement de la durée du CSP.

L'entrée en vigueur des modalités de détermination de l'ASP en cas d'application de la réforme SJR prévue par le décret du 26 juillet 2019 s'alignera sur la date d'entrée en vigueur de la réforme du SJR.

❖ **L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés est prolongée de 6 mois (Décret n° 2021-864 du 30 juin 2021, JO 1^{er} juillet)**

Les employeurs avaient en principe jusqu'au 30 juin 2021 pour embaucher un travailleur handicapé et ainsi bénéficier de l'aide exceptionnelle mise en place pour favoriser l'emploi de cette catégorie de salariés. Ils ont désormais **jusqu'à la fin de l'année 2021**.

Un décret du 6 octobre 2020 a créé une « aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés » (AMEETH). D'un montant maximal de **4000 € (1000 € par trimestre dans la limite d'un an, au prorata du temps de travail et de la durée du contrat)**, cette aide temporaire est accordée au titre du recrutement d'un salarié reconnu comme travailleur handicapé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée **d'au moins 3 mois**.

Elle suppose que la rémunération du salarié soit inférieure ou égale à deux fois le montant du SMIC (critère apprécié à la date de conclusion du contrat).

Il n'y a **pas de condition d'effectif**.

Initialement, le contrat devait avoir été conclu entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021. Un décret du 23 février 2021 a ensuite repoussé l'échéance au 30 juin 2021. La date limite d'embauche vient d'être reportée une nouvelle fois : en application d'un décret du 30 juin 2021, pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit conclure le contrat de travail **entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2021**.

Les autres paramètres de l'aide **ne sont pas modifiés** :

- l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement ;
- il ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné sur la période ;
- le poste occupé par le travailleur handicapé ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1^{er} janvier 2020 ;

Justement, le fait qu'un point en particulier n'ait pas été modifié pose un certain nombre de questions.

Initialement, lorsque la période d'embauche allait du 1^{er} septembre 2020 au 28 février 2021, le salarié ne devait pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} octobre 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit à l'aide (par exemple, un CDD de seulement 2 mois). Puis, lorsque la période d'embauche a été étendue jusqu'au 30 juin 2021, l'administration a repoussé au 8 octobre 2020 la date à compter de laquelle le salarié ne devait pas avoir été employé dans le cadre d'un contrat non éligible, tout en précisant que cette nouvelle date s'appliquait aux contrats conclus entre le 25 février et le 30 juin 2021.

Or, le décret du 30 juin 2021 a allongé une nouvelle fois la période de conclusion du contrat sans modifier la date limite d'emploi, qui reste donc fixée au 8 octobre 2020, mais sans préciser quelles étaient les contrats concernés par la nouvelle réglementation.

On pourrait alors imaginer que, pour les embauches réalisées durant la nouvelle période de recrutement, qui va du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021, le fait que le salarié handicapé ait été inscrit aux effectifs dans le cadre d'un contrat inéligible n'a aucune incidence, même si la période d'emploi est postérieure au 8 octobre 2020. Ou au contraire revenir à la date de référence du décret initial (1^{er} septembre 2020).

En tout état de cause, on ne voit guère pourquoi l'administration aurait levé toute condition de non-emploi antérieur, spécifiquement pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2021.

A notre sens, en l'état, il est plus prudent de considérer que, même pour ces contrats, le salarié ne doit pas avoir été employé dans le cadre d'un contrat non-éligible à compter du 8 octobre 2020.

❖ **Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés : précisions sur les effectifs (Décret n° 2021-918 du 9 juillet 2021, JO 11)**

Un décret du 9 juillet 2021 apporte des précisions sur l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Il met la réglementation sur l'effectif de référence en phase avec la doctrine administrative.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) impose à toute entreprise **d'au moins 20 salariés** d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi **à hauteur d'au moins 6 % de son effectif**.

Les employeurs concernés doivent souscrire une **déclaration annuelle (DOETH) via la déclaration sociale nominative** pour les employeurs en DSN. Par ailleurs, ils doivent s'acquitter, désormais auprès des URSSAF, d'une contribution destinée à l'AGEFIPH s'ils n'ont pas réalisé leur obligation d'emploi.

Pour l'obligation d'emploi 2020 (la première concernée par la déclaration en DSN), les entreprises devaient adresser leur DOETH avec la DSN de mai, à échéance du 5 ou du 15 juin 2021, ou « en cas de difficulté », avec la DSN de juin à échéance du 5 ou du 15 juillet 2021.

Une fois en régime de croisière, la déclaration relative à l'obligation d'emploi de l'année N devra être produite via la DSN relative au mois de février N + 1, à souscrire au plus tard pour le 5 ou le 15 mars N + 1 (soit, pour l'obligation d'emploi 2021, la DSN de février 2022 à échéance du 5 ou 15 mars 2022).

En application de la loi PACTE, à compter de l'obligation d'emploi 2020, l'effectif d'assujettissement est déterminé **selon les modalités prévues par le Code de la sécurité sociale**, et non plus selon les règles fixées par le Code du travail.

Une particularité doit toutefois être soulignée concernant l'année de référence : alors que, en matière de sécurité sociale, l'effectif annuel moyen au titre d'une année N correspond en principe à la moyenne des effectifs mensuels de l'année N -1, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'administration a maintenu sa position traditionnelle : **l'effectif d'assujettissement au titre d'une année N est égal à la moyenne des effectifs mesurée sur cette même année**. Cette spécificité est désormais **officialisée par le décret**, puisqu'il est désormais **prévu que l'effectif d'assujettissement à l'OETH est l'effectif « de l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est réalisée la contribution est déclarée », soit l'année de l'OETH concernée**.

Concrètement, il n'y a pas de changement, le décret ne faisant que mettre le Code de la sécurité sociale en phase avec la position administrative. Ainsi, l'assujettissement à l'OETH 2020 dépendait bien de l'effectif « sécurité sociale » 2020, avec une déclaration annuelle à souscrire en 2021.

A compter de l'obligation d'emploi 2020, les URSSAF communiquent chaque année aux entreprises les effectifs pertinents au regard de l'OETH (effectif d'assujettissement, nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés, nombre de bénéficiaires de l'OETH employés, effectif ECAP). Les employeurs n'ont donc pas à se livrer à ce calcul.

Le décret précise que lorsque l'employeur emploie des salariés qui relèvent pour partie des organismes du régime général (URSSAF et CGSS) et pour partie de ceux du régime agricole (CMSA), l'organisme qui transmet à l'employeur les informations est celui dont relève la majorité de ses salariés.

C'est aussi auprès de l'organisme auquel la majorité de ses salariés est affiliée que l'employeur doit effectuer sa déclaration et, le cas échéant, le versement de la contribution AGEFIPH dont il est redevable.

❖ **Loi sur le Pass sanitaire et la vaccination obligatoire adoptée (Projet de loi relative à la gestion de la crise sanitaire)**

La loi sur le Pass sanitaire et l'obligation vaccinale a été adoptée le **dimanche 25 juillet 2021**. Le texte prévoit l'extension du Pass sanitaire, une obligation de vaccination pour certains métiers, une obligation d'isolement en cas de contamination au covid-19, etc.

NB : les dispositions qui devaient permettre de licencier un salarié récalcitrant au Pass sanitaire ou à la vaccination obligatoire ont été supprimées.

- **Prolongation du régime transitoire de sortie de crise sanitaire jusqu'au 15 novembre 2021**

Le régime prolongé du 30 septembre au **15 novembre 2021** le régime transitoire de sortie de crise sanitaire issu de la loi du 31 mai 2021. Durant cette période, le gouvernement conserve la possibilité de prendre des mesures visant notamment à restreindre la circulation des personnes, imposer un couvre-feu ou réglementer l'ouverture des commerces.

- **Extension du Pass sanitaire « activités »**

Pour lutter contre la propagation du variant delta, un décret du 19 juillet 2021 a généralisé le Pass sanitaire à l'ensemble des lieux de loisirs et de culture rassemblant plus de 50 personnes à compter du 21 juillet 2021.

La loi pose les bases nécessaires à une extension à partir de début août, une fois celle-ci promulguée. Le gouvernement est ainsi autorisé à subordonner par décret l'accès des personnes à certains lieux, établissements, services ou événements à la présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique négatif, soit d'un justificatif de statut vaccinal complet, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination au covid-19, pour :

- les activités de loisirs ;
- les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons (à l'exception de la restauration

collective, de la vente à emporter et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire) ;

- les foires, séminaires ou salons professionnels ;
- sauf cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux (pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que celles qui y sont accueillies pour des soins programmés) ;
- les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux.

A rebours de ce que prévoyait le projet de loi initial, les grands magasins et centres commerciaux ne sont pas soumis au Pass sanitaire, sauf décision contraire du préfet prise au cas par cas.

Le texte ne prévoit **pas de dérogation pour les espaces extérieurs**. Dans les lieux et événements concernés, le Pass sanitaire s'appliquera donc **aussi bien en intérieur qu'en extérieur** (sauf aménagement dans le décret).

La loi supprime la condition liée à l'importance des rassemblements de personnes qui était jusqu'alors requise pour soumettre des activités au Pass sanitaire.

- **Les salariés concernés à partir du 30 août**

Le Pass sanitaire concernera aussi, à partir du 30 août, les personnes qui interviennent dans les lieux, événements ou services concernés, et donc notamment les salariés.

Un salarié qui n'est pas en mesure de présenter un Pass sanitaire valide ne peut plus exercer l'activité concernée. Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, poser des jours de repos ou de congés payés. Le salarié ne sera pas obligé de faire une demande en ce sens, ni l'employeur d'accepter.

Si aucun jour de congé n'est mobilisé, l'employeur notifie le jour même au salarié, **par tout moyen, la suspension du contrat de travail avec interruption de la rémunération**. Cette suspension prend fin dès que l'intéressé produit les justificatifs requis.

Si la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à 3 jours, il faut convoquer la personne à un entretien afin d'examiner avec elle les moyens de régulariser sa situation.

Le législateur a supprimé la possibilité de licencier un salarié après deux mois de suspension du contrat. Un salarié pourra donc rester en suspension de contrat jusqu'à ce qu'il régularise sa situation, et au plus tard jusqu'au terme de la période d'application du Pass sanitaire.

Le texte prévoit une possibilité de **rompre de manière anticipée un CDD**, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel. En matière d'intérim, on retrouve des règles analogues.

A suivre avec la saisine du Conseil Constitutionnel qui devrait rendre sa décision d'ici le 5 août prochain.

❖ Un salarié victime de harcèlement moral qui agresse verbalement son supérieur commet-il nécessairement une faute grave ? (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-10512)

Un salarié qui agresse verbalement sa supérieure hiérarchique ne commet pas de faute grave lorsque son attitude résulte d'un état pathologique, conséquence du harcèlement dont il est victime.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail, ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise. Elle est donc sanctionnée par un licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

En principe, l'employeur doit engager la procédure dans un « délai restreint » après avoir été informé des faits dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Dans une affaire jugée le 12 mai, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'un salarié qui avait eu un « comportement violent » à l'égard de sa supérieure. Il l'avait agressée verbalement. L'employeur avait sanctionné ce comportement par un licenciement pour faute grave (avec mise à pied conservatoire).

Le courrier de licenciement reprochait d'autres faits au salarié : tenue vestimentaire négligée nuisant à l'image de marque de l'entreprise, etc.

La cour d'appel avait relevé que le salarié produisait 36 attestations indiquant qu'il était « un grand professionnel » « courtois et d'humeur égale », « une personne courtoise et avenante ». Sur sa tenue vestimentaire, elle avait relevé que les attestations produites par l'employeur étaient « totalement contredites par les nombreuses attestations fournies par le salarié émanant de ses anciens employeurs, de ses partenaires et de très nombreux clients », qui faisaient état d'une « personnalité singulière mais très attachante, calme et très professionnelle ».

Par ailleurs, à en croire les moyens annexés, les juges du fond avaient estimé que l'attitude du salarié, qui était établie concernant l'agression verbale, découlait **de son état de santé, lequel nécessitait un suivi psychiatrique depuis plusieurs mois**. En effet, son état de santé était établi par un psychiatre ayant attesté de signes en faveur d'un syndrome post-traumatique avec la présence de stress, de pression morale, de conflits professionnels ainsi que par certaines attestations ayant relevé la dégradation de l'état de santé du salarié, son angoisse et son mal-être.

La cour d'appel avait donc refusé de qualifier les agressions du salarié envers sa supérieure de faute grave, estimant que cette attitude agressive et violente

était liée à l'état de santé dégradé ou au mal-être du salarié et « résultait de son état pathologique ».

La Cour de cassation a suivi la cour d'appel : l'agression verbale commise par le salarié résultait de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il était victime.

❖ Harcèlement moral : jusqu'à quand le salarié peut-il agir en justice ? (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-21931)

Le salarié victime de harcèlement moral a 5 ans pour agir en justice devant le Conseil de Prud'hommes.

A partir de quelle date faut-il se placer pour apprécier ce délai, alors que les faits de harcèlement durent dans le temps ? Quelle incidence d'un arrêt de travail du salarié lié au harcèlement ? Réponse de la Cour de cassation dans un arrêt publié du 9 juin 2021.

Dans cette affaire, une salariée a été licenciée pour inaptitude le 17 novembre 2009. Elle a saisi les Prud'hommes le 10 novembre 2014 pour demander la nullité de son licenciement au titre du harcèlement moral dont elle estimait avoir été victime.

Le 9 septembre 2009, la salariée s'est en effet présentée à l'Inspection du travail pour indiquer être en arrêt de travail pour dépression depuis avril 2009 et avoir fait l'objet d'une forme de harcèlement moral sur son lieu de travail.

La cour d'appel a considéré que le harcèlement moral était caractérisé au vu du rapport établi par l'Inspection du travail. Elle a donc prononcé la nullité du licenciement de la salariée.

L'employeur a contesté cette décision considérant que la salariée avait dépassé le délai pour agir.

Rappelons que, s'agissant du harcèlement moral et sexuel, le délai de prescription prévu par le Code du travail ne joue pas. **C'est le délai de droit commun de 5 ans qui s'applique**. Le point de départ de ce délai court **à partir du jour où la personne a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit**.

En l'espèce, l'employeur considérait qu'au 9 septembre 2009, la salariée connaissait les faits lui permettant de faire reconnaître le harcèlement moral, date à laquelle elle avait saisi l'Inspection du travail à ce sujet.

Par conséquent, il estimait que la prescription était acquise le 10 septembre 2014. L'action de la salariée devant les Prud'hommes ayant été intentée le 10 novembre 2014, elle devait être déclarée irrecevable.

La Cour de cassation rejette les arguments de l'employeur et valide la décision de la cour d'appel.

En effet, la salariée soutenait avoir été victime d'agissements de harcèlement moral au-delà de sa mise en arrêt de travail. En conséquence, le délai de prescription de 5 ans devait débuter le 17 novembre 2009, date de son licenciement dont elle demandait la nullité du fait du harcèlement moral.

La cour d'appel a donc eu raison de décider que la salariée avait jusqu'au 17 novembre 2014 pour saisir le CPH, peu important qu'elle ait été en arrêt maladie du fait du harcèlement moral à partir d'avril 2009.

L'employeur reprochait également à la cour d'appel d'avoir pris en compte des faits de harcèlement couverts par la prescription. Selon lui, à la date de la saisine, les faits antérieurs au 10 novembre 2009 étaient prescrits.

La Cour de cassation rejette là aussi ses arguments. Elle considère que la cour d'appel pouvait se fonder sur l'ensemble des faits invoqués par la salariée permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, quelle que soit la date de leur commission.

Ainsi, même les faits qui ont été commis depuis une durée supérieure au délai de prescription peuvent être invoqués dans une action en justice liée à un harcèlement moral.

❖ **Licencier un salarié qui a dénoncé à tort le harcèlement dont il est victime (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 20-15525)**

Lorsqu'un salarié dénonce des faits qu'il ne qualifie pas de harcèlement, son licenciement doit quand même être jugé nul si l'employeur a utilisé cette qualification dans la lettre de licenciement et que la mauvaise foi du salarié n'est pas caractérisée.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par ailleurs, le salarié qui dénonce des faits de harcèlement dont il s'estime victime bénéficie d'une **protection** puisqu'il ne peut pas être licencié pour avoir dénoncé ces agissements. Un licenciement prononcé pour ce motif serait **nul**. Toutefois, la Cour considère que la nullité du licenciement est exclue si le salarié ne qualifie pas de « harcèlement » les faits qu'il dénonce (Cass. soc., 13 septembre 2017, n° 15-23045).

Aujourd'hui, elle apporte un tempérament à sa propre jurisprudence.

La protection du salarié dénonçant le harcèlement dont il est victime joue lorsque le salarié est de bonne foi. Les juges ont ainsi déjà admis que le licenciement puisse être justifié si l'employeur établit la mauvaise foi du salarié, c'est-à-dire s'il parvient à démontrer que le salarié connaissait la fausseté des faits qu'il a dénoncé.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une salariée avait demandé la nullité de son licenciement estimant que celui-ci était fondé sur le motif qu'elle avait rapporté des faits de harcèlement dans une lettre adressée à l'employeur, dans laquelle elle mentionnait « des agissements répétés ayant porté atteinte à sa santé physique et mentale ». Elle soulignait que sa mauvaise foi ne pouvait pas résulter de la seule circonstance que ces faits n'étaient pas établis.

La cour d'appel avait relevé que la lettre de licenciement de la salariée était motivée par le fait que celle-ci avait proféré « des accusations de harcèlement tout à fait inexactes ». Mais elle avait aussi souligné que la lettre du 25 mai 2015, que la salariée avait adressée à l'employeur pour dénoncer le harcèlement dont elle était l'objet, ne qualifiait pas expressément les « faits qu'elle reprochait à l'employeur de harcèlement moral. Cette lettre énonçait seulement que la salariée « faisait l'objet d'agissements, consistant en des humiliations, dénigrements, comportements et propos vexatoires, ayant pour effet, si ce n'est pour objet, une grave dégradation de son état de santé physique et mental ».

La cour d'appel ayant estimé que le courrier de la salariée ne visait pas des faits qualifiés de harcèlement, il en résultait que celle-ci ne pouvait pas prétendre à la protection légale et que son licenciement ne pouvait pas être annulé.

La Cour de cassation censure leur arrêt. En effet, la Cour souligne que la lettre de licenciement mentionnait des accusations de harcèlement inexactes. En conséquence de quoi, la salariée aurait pu bénéficier de la protection due à un salarié dénonçant des faits de harcèlement moral, sauf à ce que sa mauvaise foi soit établie.

❖ **Agresser un collègue constitue-t-il toujours une faute grave ? (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 20-14365)**

Un salarié qui agresse un collègue peut être licencié pour faute grave, sauf si le salarié ne faisait que riposter à une première agression. La Cour souligne que les deux agressions doivent être concomitantes.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue (nt) une violation des obligations découlant du contrat ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.

Pour l'apprécier, le juge tient notamment compte de l'ancienneté du salarié, de sa position hiérarchique et de ses précédents en matière disciplinaire.

Le fait pour un salarié d'agresser un collègue est souvent qualifié de faute grave. La gravité de la faute est cependant atténuée **quand le salarié n'a fait que riposter au comportement d'un de ses collègues**. Il y a alors l'idée de « **réaction induite** » qui limite une responsabilité pleine et entière du salarié.

Ici, la Cour de cassation retient que les coups portés par l'intéressé sur un autre salarié l'ont été au cours d'un entretien avec un supérieur hiérarchique, destiné à revenir **sur une altercation survenue plus tôt dans la journée** entre les deux salariés.

La Cour confirme donc la faute grave du fait de l'absence de concomitance des deux agressions.

❖ **Durée conventionnelle du travail inférieure à 35 heures : quel impact sur les heures supplémentaires ? (Cass. soc., 2 juin 2021, n° 20-12578)**

Une convention ou un accord collectif peut abaisser la durée du travail dans l'entreprise en deçà de la durée légale. Dans ce cas, les heures de travail effectuées entre la durée conventionnelle et la durée légale doivent-elles être décomptées en tant qu'heures supplémentaires ?

La Cour de cassation répond à cette question dans un arrêt publié du 2 juin 2021. Elle pose ici pour principe que **« la fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires »**.

En l'espèce, l'accord d'entreprise ne contenait pas de dispositions plus favorables sur le déclenchement des heures supplémentaires.

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation adopte une telle solution, mais à notre connaissance, c'est la première fois qu'elle en pose le principe.

Dans un arrêt de 2014, la Cour de cassation avait déjà considéré qu'en présence d'un accord de modulation fixant une durée annuelle de travail à 1470 h, inférieure à la durée légale de 1607 h, seules les heures effectuées au-delà de 1607 h constituaient des heures supplémentaires, en l'absence de fixation par l'accord collectif d'un seuil de déclenchement inférieur (Cass. soc., 13 novembre 2014, n° 13-10721).

L'arrêt rendu le 2 juin 2021 pose **le principe général de déconnexion entre abaissement de la durée légale du travail et seuil de déclenchement des heures supplémentaires**. Il a une portée plus large et vise tout dispositif conventionnel qui prévoirait une durée du travail inférieure à la durée légale.

Ainsi, il faut avoir à l'esprit que le fait d'abaisser la durée du travail en dessous de 35 h par semaine par accord collectif ne modifie pas en soi le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ce n'est que si l'accord collectif le prévoit que les heures comprises entre la durée conventionnelle et la durée légale pourront être considérées comme des heures supplémentaires.

❖ **L'employeur n'a pas à verser d'heures supplémentaires aux cadres dirigeants (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-21999)**

Un salarié dont les fonctions lui confèrent le statut légal de cadre dirigeant ne peut pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Un salarié licencié pour faute grave réclamait le paiement d'heures supplémentaires. L'employeur soutenait qu'il ne pouvait pas y prétendre étant donné ses fonctions de PDG d'une filiale.

La Cour de cassation a écarté une partie de ses demandes.

Sont considérés comme cadres dirigeants les salariés :

- assumant des responsabilités dont l'importance implique une « grande indépendance » dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- détenant le pouvoir de prendre des décisions de façon « largement autonome » ;
- bénéficiant d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou établissement.

Ces critères légaux sont **cumulatifs** et non alternatifs. Ils impliquent que seuls les cadres « participant à la direction de l'entreprise » relèvent de la catégorie des cadres dirigeants.

Il s'agit d'une jurisprudence constante.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants.

Dans cette affaire, le salarié ayant la qualité de PDG d'une filiale pouvait-il être considéré comme relevant de cette catégorie ?

La cour d'appel a répondu positivement compte tenu des éléments suivants :

- nommé d'abord directeur de la société, il en percevait une des rémunérations les plus élevées ;
- les fonctions qu'il exerçait revêtaient une grande importance pour son employeur. Il disposait d'une large autonomie dans sa prise de décision et d'une indépendance dans l'organisation de son travail ;
- l'intéressé siégeait au comité de direction de la société mère et exerçait des mandats d'administrateur de sociétés membres du groupe, concourant à ce titre à la prise de décision au plus haut niveau de la société.

La Cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel pour partie, et l'a censuré pour la demande de paiement d'heures supplémentaires effectuées en 2012 et 2013, soit avant la nomination du salarié au poste de PDG d'une filiale. L'affaire devra donc être jugée sur cette partie de la demande. Il n'est pas certain que le salarié obtienne gain de cause si la nouvelle cour d'appel justifie qu'avant cette date, il avait déjà la qualité de cadre dirigeant pour d'autres motifs que sa nomination au poste de PDG d'une filiale.

❖ **Forfait jours : régime probatoire des jours supplémentaires de travail (Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-16067)**

La Cour de cassation rappelle que dans le cadre d'une convention annuelle de forfait jours, **la preuve des jours de travail supplémentaires est partagée entre l'employeur et le salarié**. Le salarié présente ainsi des **éléments suffisamment précis** à l'appui de sa demande, auxquels l'employeur répond utilement en produisant ses propres éléments.

Pour un salarié ayant conclu un forfait jours prévu par un accord collectif, le nombre de jours travaillés pour l'année civile ou toute autre période de 12 mois est fixé dans ladite convention.

Hormis la renonciation à des jours de repos, par un avenant à la convention qui détermine le nombre de jours de travail supplémentaires et leur rémunération, un dépassement « conjoncturel » (et donc imprévu) est aussi possible.

Dans cette affaire, un salarié employé en tant que directeur des systèmes d'information d'une association avait été licencié pour faute grave. Signataire d'une convention de forfait annuel prévoyant 195 jours de travail, le salarié avait saisi la justice pour obtenir le paiement de jours de travail supplémentaires, ainsi qu'une indemnité pour travail dissimulé.

Les juges d'appel avaient rejeté ses demandes en considérant que les éléments produits par le salarié, à savoir ses relevés de badgeage, des comparaisons avec d'autres salariés qui relevaient d'accords de modulation et des attestations de collègues, étaient insuffisants pour « étayer la demande » et que l'existence de temps de travail supplémentaire n'était donc pas établie.

A tort, puisque la Cour de cassation casse leur jugement. La Cour rappelle que, en cas de litige sur la durée du travail, la preuve des jours de travail supplémentaires est **partagée entre le salarié qui formule une demande (éléments à l'appui) et l'employeur qui y répond**. Au vu des éléments par l'employeur et le salarié, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La Cour de cassation censure donc le raisonnement des juges d'appel qui ont rejeté la demande du salarié, en considérant comme insuffisants les éléments de preuves fournis, alors qu'il avait présenté des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre. Et ce, alors que l'employeur ne produisait quant à lui aucun élément sur le nombre de jours effectivement travaillés par le salarié.

La Cour de cassation conclut qu'en procédant ainsi, les juges d'appel ont fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié.

❖ **Forfait en jours irrégulier : le délai de prescription en matière salariale l'emporte (Cass. soc., 30 juin 2021 n° 18-23932)**

L'action d'un salarié visant à faire déclarer sa convention de forfait en jours invalide se double généralement d'une action en rappel d'heures supplémentaires. Se pose alors la question du délai de prescription applicable. Dans un arrêt publié du 30 juin, la Cour de cassation rappelle que **c'est la prescription triennale en matière salariale qui s'applique**.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait accédé à la demande du salarié. Elle avait déclaré la convention de forfait en jours inopposable au salarié et condamné l'employeur au paiement d'heures supplémentaires.

Ce dernier a saisi la Cour de cassation pour faire annuler le jugement de la cour d'appel. Selon lui, la demande du salarié était prescrite.

Pour l'employeur, l'action du salarié en déclaration d'inopposabilité de sa clause de forfait en jours est une action se rapportant à l'exécution du contrat de travail, même si elle tend au paiement d'un rappel d'heures supplémentaires.

Rappelons que le délai de prescription est de :

- 2 ans lorsque l'action porte sur l'exécution du contrat de travail ;
- 3 ans lorsque l'action vise un rappel de salaire.

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur et valide sa condamnation. Elle précise tout que d'abord que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée.

En l'occurrence, il s'agissait d'une créance salariale. La Cour de cassation en conclut que « l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du Code du travail ».

Ainsi, la cour d'appel, qui avait constaté que le salarié sollicitait un rappel d'heures supplémentaires exécutées en 2013, 2014, 2015 et durant les trois années précédant la saisine du Conseil de Prud'hommes, avait exactement décidé que la demande n'était pas prescrite.

Elle pouvait donc déclarer la convention de forfait en jours inopposable au salarié et sur cette base, condamner l'employeur au paiement des heures supplémentaires.

La Cour de cassation avait déjà adopté une même solution dans un arrêt publié de 2019. Elle avait posé pour principe que « le salarié, dont la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas prescrite, est recevable à contester la validité de la convention de forfait annuel en jours stipulée dans son contrat de travail ».

❖ **Contrat de sécurisation professionnelle : attention en cas d'acceptation rapide du salarié (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-14904)**

L'acceptation du CSP par le salarié le jour même de sa proposition fait courir un risque de condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si l'employeur n'a pas encore informé le salarié du motif économique à l'origine de la procédure engagée.

Car il est alors trop tard pour se rattraper, comme le montre un récent arrêt de la Cour de cassation.

Une entreprise de moins de 1 000 salariés qui envisage de procéder à un ou plusieurs licenciements pour motif économique doit proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux salariés dont le licenciement est envisagé et qui remplissent certaines conditions.

Lors de la procédure d'adhésion au CSP, l'employeur doit notamment énoncer par écrit au salarié le motif économique de la rupture sous peine de voir celle-ci qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais quand faut-il procéder à cette information ?

Dans cette affaire, deux salariés s'étaient vu proposer le bénéfice d'un CSP lors de leur entretien préalable à leur licenciement économique. Ils avaient accepté la proposition le jour même, après la remise du document d'information sur le CSP, sans attendre la fin du délai de réflexion de 21 jours qui leur était accordé. Puis, l'employeur leur a adressé à chacun une lettre énonçant le motif économique de la rupture de leur contrat de travail et prenant acte de leur acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

Mais par la suite, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin de contester la rupture de leur contrat de travail. Leur licenciement a alors été déclaré sans cause réelle et sérieuse par les juges.

Décision confirmée par la Cour de cassation qui, compte tenu de leur connexité, joint les deux affaires dans une seule décision.

La rupture du contrat résultant de l'acceptation par le salarié d'un CSP doit avoir une cause économique réelle et sérieuse.

L'employeur est en conséquence tenu **d'énoncer le motif économique dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement, et au plus tard au moment de l'acceptation du CSP par le salarié**, afin qu'il soit informé des raisons de la rupture lors de son acceptation.

Dans cette affaire, il aurait donc fallu que l'employeur remette cette information au plus tard le jour de l'acceptation du CSP.

❖ **Résiliation judiciaire : tous les faits doivent être pris en compte (Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-18533)**

Un salarié peut demander au Conseil de Prud'hommes de prononcer la résiliation de son contrat en raison des manquements de l'employeur à ses obligations. Mais une demande peut-elle aboutir favorablement si certains faits sont prescrits et d'autres non établis ?

Une salariée en arrêt maladie depuis juillet 2012 avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire en juillet 2015. Elle justifiait cette demande tant par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité l'ayant conduite à son arrêt de travail (sans que l'on sache précisément en quoi consistaient ces manquements) que par des faits de harcèlement moral.

Pour la cour d'appel, des faits prescrits, d'autres non établis. Les juges du fond avaient notamment estimé que la salariée avait connaissance des faits lui permettant de solliciter une demande de résiliation judiciaire pour manquement à l'obligation de sécurité dès 2012. Par conséquent, ils avaient jugé tardive sa demande effectuée en 2015 et l'avaient donc rejetée.

En effet, toute action portant sur l'exécution du contrat se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Par ailleurs, s'agissant du harcèlement moral, la cour d'appel avait considéré que la salariée n'était pas parvenue à établir des faits matériels permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel, après avoir rappelé que le juge, saisi d'une demande de résiliation judiciaire, devait examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté.

Dans cette affaire, la cour d'appel a failli à son office en refusant d'examiner certains griefs et en omettant d'en examiner d'autres. L'affaire est donc devant la même cour d'appel mais autrement composée.

❖ **Défaut d'entretien professionnel au retour de congé maternité : pas de nullité de la rupture (Cass. avis, 7 juillet 2021, n° 21-70011, n° 15010)**

La Cour précise, dans un avis du 7 juillet, que l'absence de proposition d'un entretien professionnel au retour du congé maternité **n'entraîne pas, à elle seule, la nullité du licenciement prononcé ultérieurement.**

La méconnaissance des règles de protection de la maternité est une des hypothèses de nullité du licenciement. La nullité suppose que la salariée peut demander sa réintégration. Si elle ne le fait pas ou si sa réintégration est impossible, elle bénéficie d'une indemnité ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Par ailleurs, depuis le 7 mars 2014, une salariée de retour de congé maternité a droit à l'entretien professionnel mis en place par la loi relative à la formation professionnelle. Pour mémoire, cet entretien, qui doit en principe être organisé tous les deux ans, doit également **être systématiquement proposé au retour de certaines absences ou congés, et en particulier au salarié qui reprend son activité au retour d'un congé de maternité.**

Dès lors se pose l'articulation de ces deux dispositifs : l'absence de proposition par l'employeur de l'entretien professionnel à l'issue d'un congé de maternité constitue-t-elle, à elle seule, un motif de nullité d'un licenciement, dans l'hypothèse où l'employeur rompt le contrat de travail ?

Dans cette affaire, une salariée n'avait pas bénéficié d'un entretien professionnel à son retour de congé de maternité. Licenciée par la suite (on ignore les circonstances), elle avait saisi la justice pour demander la nullité du licenciement. Elle soutenait que l'absence d'organisation d'entretien professionnel au retour du congé de maternité entraînait à elle seule la nullité de son licenciement.

Dans le cadre d'une procédure dédiée, le juge prud'homal avait sollicité l'avis des magistrats de la Cour de cassation sur cette question.

La Cour de cassation rappelle que les dispositions invoquées ne font que recenser les hypothèses de nullité du licenciement, pour lesquelles le barème Macron est écarté.

La Cour de cassation précise qu'au regard de ces différentes dispositions, seules ou combinées, l'absence d'organisation d'entretien professionnel de retour de congé de maternité **ne constitue pas, à elle seule, une cause de nullité d'un licenciement prononcé ultérieurement.**

❖ **Un salarié peut-il réclamer des dommages et intérêts suite à un redressement fiscal sur une indemnité transactionnelle ? (Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-13256)**

Suite à une transaction conclue avec son employeur, un salarié a fait l'objet d'un redressement fiscal portant sur des sommes figurant dans la transaction. Le salarié pouvait-il invoquer une erreur de son employeur pour réclamer des dommages-intérêts ?

Un salarié avait été embauché le 29 juin 2011. Suite à son licenciement le 31 août 2011, les parties avaient conclu une transaction le 16 septembre. Par la suite, le salarié avait fait l'objet d'un redressement fiscal sur des sommes prévues par la transaction. Estimant que ce redressement résultait d'une erreur de l'employeur, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts.

Selon la transaction, l'employeur s'engageait à payer au salarié une somme de 1 245 000 €, expressément

décomposée comme suit : d'une part, une indemnité conventionnelle de licenciement de 895 833 €, d'autre part, une indemnité transactionnelle de 349 667 €.

Le salarié reprochait à l'employeur d'avoir commis une erreur dans l'évaluation de l'indemnité conventionnelle de licenciement, exonérée d'impôt, qui en réalité s'élevait non pas à 895 833 € comme le stipulait la transaction, mais à seulement 446 950 €.

Selon le salarié, cette erreur avait conduit l'administration fiscale à considérer que l'indemnité transactionnelle, soumise à l'impôt, se montait à 798 550 € et non à 349 667 € comme le stipulait la transaction. Avec au final, un montant d'impôt sur le revenu bien supérieur à ce qu'il espérait.

Concrètement, le salarié avait chiffré les conséquences fiscales (redressement) liées selon lui à l'erreur de l'employeur à environ 300 000 €, d'où une demande de dommages et intérêts d'un peu plus de 294 000 €.

Pour justifier sa demande, le salarié avançait deux arguments. L'un était fondé sur le non-respect des conditions prévues par la transaction, à savoir une indemnité de licenciement en réalité de 446 950 € (au lieu de 895 833 €) et une indemnité transactionnelle de 798 550 € (au lieu de 349 667 €), quand bien même le montant global avait été respecté. Le second argument était lié à l'objet de la transaction, qui ne couvrait pas les conséquences fiscales de l'erreur de l'employeur.

Ici, il faut bien avoir en tête que l'article 11 de la transaction comportait une clause ainsi rédigée : « *M. [P] déclare expressément qu'il fera son affaire personnelle de toutes déclarations des sommes qui lui seront versées à l'occasion de la rupture de son contrat de travail et notamment des sommes susceptibles d'être imposables au titre de l'impôt sur le revenu* ».

Les juges d'appel avaient rejeté la demande du salarié. Leur décision a été validée par la Cour de cassation.

La cour d'appel avait en effet relevé :

- que l'employeur avait versé au salarié les sommes mentionnées dans la transaction, ce qui en caractérisait l'exécution par l'employeur ;

- qu'aux termes de l'article 11 de la transaction, le salarié avait expressément accepté de faire son affaire personnelle de l'imposition des sommes ainsi perçues ;

- et que, moyennant la parfaite exécution de la transaction, le salarié déclarait être rempli de tous ses droits, qu'il n'avait plus aucune réclamation à formuler à l'encontre de l'employeur et renonçait irrévocablement à toutes demandes et actions de toute nature liées à ses fonctions et mandats, à son contrat de travail et à toutes réclamations de tout avantage en nature ou en argent ainsi qu'à toutes demandes, sommes, indemnités et dommages-intérêts de toute nature pour quelle que cause que ce soit.

Compte-tenu de tous ces éléments la cour d'appel a pu déduire que l'employeur pouvait opposer la transaction au salarié.

3- CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ AIDE A DOMICILE

Valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant n° 44/20 du 30 avril 2020	Arrêté du 16 février 2021, JO du 23 juin
Révision des emplois et des rémunérations au 1 ^{er} octobre 2021	Avenant n° 43/2020 du 26 février 2020 et avenant n° 1 du 21 janvier 2021	Arrêté d'agrément du 21 juin 2021, JO du 2 juillet

❖ BATIMENT : OUVRIERS (ENTREPRISES DE 10 SALARIES ET MOINS)

Auvergne Rhône-Alpes : salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	Accord du 7 janvier 2021	Arrêté du 19 mai 2021, JO du 6 juillet
--	--------------------------	--

❖ CHIMIE : INDUSTRIES

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	Accord du 16 décembre 2020	Arrêté du 10 mai 2021, JO du 4 juin
---	----------------------------	-------------------------------------

❖ COMMERCE DE GROS

Régime de prévoyance des non-cadres : prorogation de la cotisation supplémentaire	Avenant n°4 du 4 décembre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
---	--------------------------------	------------------------------------

❖ ESTHETIQUE-COSMETIQUE ET ENSEIGNEMENT ASSOCIE

Prime d'ancienneté et salaires minima	Avenant n° 27 du 22 octobre 2020	Arrêté du 10 mai 2021, JO du 4 juin
---------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

❖ LABORATOIRES DE BIOLOGIE MEDICALE EXTRAHOSPITALIERS

Régime de prévoyance : augmentations des cotisations pour 2021 et 2022	Avenants cadres et non-cadres du 28 octobre 2020	Arrêtés du 2 juillet 2021, JO du 16
--	--	-------------------------------------

❖ IMMOBILIER

Activité partielle de longue durée	Avenant n° 87, 26 mai 2021	Arrêté du 5 juillet 2021, JO du 8
Révision de la convention collective	Avenant n° 83 du 2 décembre 2019	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 14

❖ MATERIELS AGRICOLES, DE BTP ET DE MANUTENTION : MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION

Activité partielle de longue durée	Accord du 5 février 2021	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 20 juin
Salaires minima au 1 ^{er} mars 2021	Avenant n° 9 du 5 février 2021	Arrêté du 9 juin 2021, JO du 10 juillet

❖ METALLURGIE : INGENIEURS ET CADRES

Salaires minima 2021	Accord du 22 janvier 2021	Arrêté du 9 juin 2021, JO du 29
----------------------	---------------------------	---------------------------------

❖ METALLURGIE : ISERE ET HAUTES-ALPES

Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant du 18 février 2019	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
Indemnité de panier et salaires minima 2019		

❖ MISSIONS LOCALES ET PAIO

Régime de frais de santé : organisme assureur recommandé et cotisations	Avenant n° 67 du 28 septembre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
Révision du régime de prévoyance	Avenant n° 68 du 19 novembre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16

❖ QUINCAILLERIE : COMMERCES

Salaires minima	Avenant du 21 janvier 2021	Arrêté du 19 mai 2021, JO du 2 juin
-----------------	----------------------------	-------------------------------------

❖ TRANSPORTS ROUTIERS

<u>Transport sanitaire</u> : salaires minima au 1 ^{er} mars 2021	Avenant n° 5 du 5 février 2021	Arrêté du 19 mai 2021, JO du 25 juin
<u>Transport de marchandises et activités auxiliaires de transport</u> : Mise en place d'une indemnité kilométrique pour le coursier sur véhicule non motorisé	Avenant n°112 du 19 février 2019	Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 8 juillet 2021

❖ VIANDES : INDUSTRIES ET COMMERCE EN GROS

Salaires minima au 1 ^{er} avril 2021	Avenant n° 91 du 2 avril 2021	Arrêté du 5 juillet 2021, JO du 13
Indemnité d'habillement et salaires minima au 1 ^{er} mars 2020	Avenant n° 90 du 10 mars 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
Positionnement de certificats de qualification professionnelle (CQP) et prime à l'obtention d'un CQP	Accord du 10 février 2021	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16

NOTA BENE : Les accords non étendus sont uniquement applicables aux employeurs adhérents à une organisation patronale signataire. Les accords étendus ou élargis deviennent en principe obligatoires pour tous les employeurs de la Branche au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel (JO). Toutefois, certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure.

CHIFFRES CLÉS 2021

3 428 € - PMSS

41 136 € - PASS

10,25 € - SMIC HORAIRE

1 554,62 € - SMIC MENSUEL (pour 151,67 h)

Pour toutes informations complémentaires ou tous conseils, nous contacter :
04-77-33-12-06 ou avocats@lex-part.fr ou également via notre site internet www.lex-part.com