



Lettre d'information



N°186 – Octobre 2021

Sommaire :

Visioconférence mensuelle	p. 2
▶ Prévoyance : définition des catégories objectives	P. 3
▶ La loi de lutte contre le dérèglement climatique	p. 5
▶ Salariés vulnérables	p. 7
▶ Quelques arrêts de jurisprudence	p. 10
▶ Les formations du 2 ^{ème} semestre 2021	p. 12

Visioconférence mensuelle

Chaque mois nous vous proposons d'aborder, lors d'une réunion en visioconférence, les principaux points à retenir sur des thèmes spécifiques.

Zoom sur

L'Accident du travail : Définition, Réserves

Le mardi 2 novembre 2021 de 9h à 9h30

Si vous êtes intéressés, merci de nous adresser un mail.

Un lien d'accès vous sera alors transmis quelques jours avant la date prévue.

PREVOYANCE : DEFINITION DES CATEGORIES OBJECTIVES

Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 (J.O. du 31 juillet 2021)

Le décret sur la **définition des catégories objectives de salariés** bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective a été publié.

Les cotisations patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire bénéficient d'une **exonération plafonnée de cotisations** de sécurité sociale, à condition, notamment, de revêtir un caractère **collectif**.

Le décret sécurise la définition des catégories cadres et non cadres et fixe les tranches de rémunération permettant de les définir.

➤ Principes

Est considéré comme **collectif** un régime bénéficiant à **l'ensemble** des salariés ou seulement à **une partie** d'entre eux appartenant à une catégorie définie à partir d'un ou plusieurs **critères objectifs**.

☞ **L'article R.242-1-1 du code de la sécurité sociale** fixe **5 critères** possibles :

1°- L'appartenance aux catégories **des cadres et non-cadres** résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,

Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1, certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche du travail, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréée,

2°- Un **seuil de rémunération** égal au plafond de la sécurité sociale ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond, sans que puisse être constituée une catégorie

regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond ;

3°- Les **classifications professionnelles** définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels ;

4°- Le **niveau de responsabilité**, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels ;

5°- L'appartenance **au champ d'application d'un régime légalement obligatoire** assurant la couverture du risque concerné, ou bien l'appartenance à certaines catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un accord national interprofessionnel.

☞ Les catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté des salariés.

➤ Définition des cadres et non-cadres

Le décret remplace dans le code de la sécurité sociale les anciennes références à l'ANI du 14 mars 1947 instaurant l'AGIRC, par **celles de l'ANI du 2017** pour la définition des catégories objectives de salariés.

L'**appartenance** aux catégories de **cadres et non-cadres** peut être définie par un renvoi :

- aux articles **2.1 et 2.2** de l'**ANI** du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,

- aux dispositions des **conventions de branche** pour l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres.

➤ Phase transitoire

Le décret **entrera en vigueur** le premier jour du sixième mois suivant celui de sa publication au Journal Officiel c'est-à-dire à compter du **1^{er} janvier 2022**.

Toutefois, en cas de régime déjà existant les entreprises **ont jusqu'au 31 décembre 2024** pour modifier l'accord ou la DUE et respecter les nouvelles définitions.

LA LOI DE LUTTE CONTRE LE DEREGLEMENT CLIMATIQUE

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 (J.O. du 24 août 2021)

La loi intègre l'environnement comme thème du CSE, des négociations de branche et d'entreprise sur la GPEC, de la BDES et de formation pour les représentants du personnel.

➤ Le CSE et l'environnement

☞ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dans le cadre de sa mission générale visant à assurer une **expression collective** des salariés, le CSE doit désormais **prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise**.

L'entreprise doit ainsi **informer et consulter** le CSE sur les **conséquences environnementales** des mesures présentées

pour toute procédure **d'information-consultation** sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

☞ Pour les **consultations récurrentes** du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'entreprise doit **l'informer des conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise.

➤ La GPEC et la transition écologique

La loi donne un **nouvel objectif** aux **négociations récurrentes** de branche ou d'entreprise sur la **GPEC** : « répondre aux **enjeux de la transition écologique** ».

Toutefois, cet ajout n'est indiqué que dans les **dispositions supplétives** du code du travail.

Un accord collectif aménageant les modalités de cette négociation peut donc écarter ce thème.

➤ La BDESE

La BDES est complétée pour qu'elle devienne la « **base de données économiques, sociales et environnementales** ».

Aux **thèmes obligatoires** à défaut d'accord collectif définissant son contenu est ajouté celui des **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise.

➤ La formation des élus

☞ La formation économique, sociale et syndicale des représentants syndicaux est renommée « **formation économique, sociale, environnementale et syndicale** ».

☞ La **formation économique** dont peuvent bénéficier les membres **titulaires du CSE, élus pour la première fois**, dans les entreprises de plus de 50 salariés, porte également sur les **conséquences environnementales** de l'activité des entreprises.

➤ Un expert-comptable du CSE plus vert

La mission de l'**expert-comptable** auquel peut recourir le CSE pour les **consultations récurrentes** sur la situation économique et financière, sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est précisée.

Elle **porte** sur **tous les éléments** d'ordre économique, financier, social mais aussi **environnemental** nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, des orientations stratégiques de l'entreprise ou de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

SALARIES VULNERABLES

Décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 (J.O. du 9 septembre 2021)

Ce décret définit les modalités de placement en activité partielle ou de protection au sein de l'entreprise des **salariés vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection par la Covid-19.

Ces nouvelles dispositions sont entrées **en vigueur le 27 septembre**.

➤ Les salariés concernés

Désormais **trois catégories** de salariés vulnérables sont définies :

- 1) Les salariés considérés comme vulnérables du fait de leur âge ou de leur état de santé, qui sont affectés à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales, pour lesquels il n'est pas possible de recourir totalement au télétravail ni de mettre en place les mesures de protection renforcées.**

Ces trois critères sont **cumulatifs**.

Les salariés visés doivent être dans l'une des **situations suivantes** :

- être âgé de 65 ans et plus,
- avoir des antécédents cardiovasculaires,
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications,
- présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale,
- présenter une insuffisance rénale chronique sévère,
- être atteint de cancer évolutif sous traitement,
- présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²),
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise,
- être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins,
- présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
- être au troisième trimestre de la grossesse,
- être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare,
- être atteint de trisomie 21.

2) Les salariés sévèrement immunodéprimés occupant des postes pour lesquels il n'est pas possible de recourir totalement au télétravail.

Il n'y a donc que 2 critères cumulatifs.

Sont concernées les **situations suivantes** :

- avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules-souches hématopoïétiques,
- être sous chimiothérapie lymphopénisante,
- être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts,
- être dialysés chroniques,
- au cas par cas, être sous immunosuppresseurs ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.

3) Les salariés concernés sont dans l'une des situations listées pour la première catégorie, et occupent un poste pour lequel il n'est pas possible de recourir totalement au télétravail et justifient, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

➤ Le placement en activité partielle

☞ Le placement en position d'activité partielle continue à être effectué à la **demande du salarié et sur présentation d'un certificat établi par le médecin traitant du salarié ou par le médecin du travail.**

Un **nouveau justificatif** doit être présenté par le salarié.

☞ Les salariés vulnérables continueront à bénéficier d'une **indemnité majorée** au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021.

➤ La reprise d'une activité avec des protections renforcées

Les **salariés vulnérables** de la **première catégorie** ne peuvent être placés en activité partielle que si leur poste n'est pas « télétravaillable » et si leur retour dans l'entreprise ne peut pas être permis par la mise en place de **mesures de protection renforcées**.

Ces mesures sont les suivantes :

- **l'isolement du poste de travail**, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut son **aménagement**, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation

des horaires ou la mise en place de protections matérielles,

- le **respect** sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de **gestes barrières renforcés** : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide,

– l'**absence** ou la limitation du **partage** du **poste de travail**,

– le **nettoyage** et la **désinfection** du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé,

– une **adaptation des horaires** d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels,

– la 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.

Lorsque ces mesures ne sont **pas mises en place**, les salariés vulnérables concernés peuvent **saisir le médecin du travail**.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► Temps partiel : le contrat est requalifié en temps complet si la durée du travail atteint 35 heures sur 1 semaine

Un salarié avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet au motif qu'il avait accompli, au cours d'une semaine, 36,75 heures de travail.

Le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande au motif que la durée du travail avait été fixée mensuellement et qu'en conséquence, le fait d'avoir effectué pendant 1 semaine un horaire supérieur

à la durée légale hebdomadaire, ne pouvait pas entraîner la requalification de son contrat en contrat à temps plein.

La Cour de cassation a annulé la décision de la cour d'appel. Elle considère que la durée légale du travail doit s'apprécier dans un cadre hebdomadaire, y compris lorsque le salarié a une durée du travail mensuelle.

Ainsi la durée du travail ne doit jamais atteindre 35 heures même si sur le mois la durée est inférieure à un temps plein.

Cassation sociale n° 19-19.563 du 15 septembre 2021

► Congés payés : en cas d'absence maladie, les congés payés non pris peuvent être reportés. Une période de report de 12 mois n'est pas suffisante.

Une salariée en arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle pendant plus de deux ans avait sollicité le report des congés non pris à son retour d'arrêt de travail. Pour justifier son refus, l'employeur mettait en avant les dispositions de la convention collective limitant le report à 12 mois.

La Cour de cassation n'a pas retenu cet argument. En s'appuyant sur la jurisprudence européenne (qui considère que la période de report au terme de laquelle les congés acquis sont perdus doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence), elle a considéré qu'une période de 12 mois était insuffisante.

Cassation sociale n° 20-16.010 du 20 septembre 2021

► **Rémunération : un accord collectif ne peut pas modifier la structure de la rémunération sans l'accord du salarié**

Le contrat de travail d'un salarié prévoyait une rémunération fixe. En application d'un accord d'entreprise, la rémunération du salarié avait été divisée en un salaire de base dont le taux avait été diminué pour y intégrer une prime d'ancienneté.

Le salarié a contesté la modification de la structure de sa rémunération sans son accord en saisissant le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaires.

Pour s'opposer à cette demande, l'entreprise faisait valoir que la structure de la rémunération n'était pas fixée par le contrat de travail, et qu'en conséquence elle pouvait être modifiée sans l'accord du salarié. Les juges n'ont pas retenu cet argument.

NB : cette décision n'a pas vocation à s'appliquer aux accords de performance collective

Cassation sociale n° 19-15.732 du 15 septembre 2021



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} SEMESTRE 2021

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La posture du R.H. dans l'entreprise : le **jeudi 9 ou le jeudi 16 décembre**

II - LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur un sujet quotidien de l'entreprise :

- La durée du travail : l'organisation et l'aménagement : **le mardi 7 décembre**

III – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par visio pour connaître et analyser **l'actualité** législative et réglementaire **du trimestre** passé :

- Le **mardi 14 décembre**