



Les nouvelles modalités de prise en charge des salariés vulnérables en activité partielle

Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 vient modifier le régime applicable aux personnes vulnérables.

Il reprend les grandes lignes du décret du 10 novembre 2020 mais certaines modifications importantes au régime sont apportées.

Il prévoit désormais 3 hypothèses dans lesquelles des personnes considérées comme étant vulnérables pourront bénéficier du dispositif dérogatoire d'activité partielle.

- **1^{ère} hypothèse :**

Le décret prévoit désormais que 3 conditions devront être **cumulativement remplies** pour bénéficier du placement en activité partielle dérogatoire

- **La pathologie du salarié (1^{ère} condition)** : le décret du 8 septembre 2021 reprend les pathologies visées par le décret du 10 novembre 2020, en y ajoutant les personnes atteintes de trisomie 21
- **Des conditions de travail du salarié vulnérable (2^{ème} condition)**
- **Le décret du 8 septembre 2021 ajoute une 3^{ème} condition cumulative** : celle de l'affectation du salarié à un poste de travail « *susceptible de l'exposer à de fortes densités virales* » (article 1, I, 2° du décret du 8 septembre 2021).

- **2^{ème} hypothèse : les salariés sévèrement immunodéprimés**

Le décret allonge la liste de bénéficiaires en prévoyant que peuvent également être placés en activité partielle dérogatoire, sous réserve de ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail, les salariés immunodéprimés.

- **3^{ème} hypothèse : les salariés souffrant d'une pathologie visée à l'article 1^{er}, I, 1° du décret du 8 septembre 2021 et justifiant d'une contre-indication à la vaccination**

Enfin, le décret du 8 septembre 2021 prévoit que les salariés qui souffrent de l'une des pathologies visées à son article 1^{er}, I, 1°, pourront, sous réserve de ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail, au cas par cas, bénéficier du dispositif dérogatoire d'activité partielle s'ils justifient, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

Nouveauté : Possibilité pour l'employeur de contester le placement en activité partielle dérogatoire du salarié au regard de la condition de « l'affectation du salarié à un poste susceptible de l'exposer à de fortes densités virales ».

La réforme de l'assurance chômage

Le Conseil d'état a rejeté, dans une ordonnance du 22 octobre 2021, le recours formé par les syndicats contre l'entrée en vigueur au 1^{er} octobre d'une partie de la réforme de l'assurance chômage.

Les nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence, servant de base au calcul de l'allocation d'assurance chômage, ainsi que les mesures « indivisibles » relatives à la durée d'indemnisation, au salaire de référence, ainsi qu'aux différés d'indemnisation, devraient bien s'appliquer aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} octobre 2021, à l'exception de ceux d'entre eux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date.

Le nouveau mode de calcul de l'allocation chômage sera dorénavant fondé sur la moyenne des salaires et rémunérations reçus durant la période de référence ayant servi au calcul de la durée du droit et non plus sur la somme des salaires et rémunérations des 12 derniers mois. Un plafond limitera la prise en compte des périodes sans emploi dans le calcul du droit.

Le SMIC et le MG augmentent de 2,2% à compter du 1^{er} octobre

Le SMIC s'établira à **10,48 euros l'heure** et le **MG (Minimum Garanti) passera à 3,73 euros**.

Cette hausse intervient à la suite de la publication par l'Insee de l'indice des prix à la consommation pour le mois d'août.

Entre novembre 2020 et août 2021, l'indice de référence a en effet progressé de 2,2%. Conformément aux dispositions législatives (art. L 3231-4 et L 3231-5 du Code du travail), le Smic horaire brut passe donc de 10,25 € à 10,48 € au 1^{er} octobre.

Le Smic mensuel s'établira, quant à lui, à 1 589,50 euros sur la base de la durée légale de 35 heures (base 151,67 heures) (contre 1 554,62 € depuis le 1^{er} janvier 2021).

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021 / 2022 est votée

La 1^{ère} loi de finances rectificative pour 2021, qui prévoit les nouvelles conditions de versement de la « prime Macron », a été votée le 12 juillet 2021.

Les changements majeurs par rapport à l'an dernier sont les suivants :

- Prime exonérée de cotisations et défiscalisée dans la limite de 2 000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Suppression du critère de modulation de la prime en raison des conditions de travail pendant l'épidémie de Covid-19.

Pour rappel, la rémunération mensuelle du salarié doit être inférieure, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à 3 fois le montant du salaire minimum de croissance (Smic).

A la suite de la hausse du salaire minimum de croissance (Smic) de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021, les salariés qui gagnent 4 768,41 € maximum, contre 4 631,74 € auparavant, sont désormais éligibles à la prime de pouvoir d'achat, dite prime Macron ou PEPA.

MISE EN PLACE

La prime peut être mise en place, librement au choix de l'employeur :

- Soit par accord d'entreprise ou de groupe
- Soit par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE)

PERIODE DE VERSEMENT

Pour être exonérée, la prime doit être versée entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022.

SALARIES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires de la prime Macron exonérée sont précisés par l'accord ou la DUE. Les bénéficiaires doivent :

- Avoir une rémunération, sur les 12 mois précédant le versement de la prime, qui n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la DUE. La loi fixe un plafond de 3 fois le SMIC annuels sur les 12 mois précédant le versement de la prime mais l'accord ou la DUE peut fixer un plafond inférieur.
- Être liés à l'entreprise par un contrat de travail :
 - soit à la date de versement de la prime
 - soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE mettant en place la prime

MONTANT DE LA PRIME

L'employeur est libre de fixer le montant de la prime dans l'accord ou la DUE. Mais elle ne sera exonérée que dans la limite de 1 000 € ou de 2 000 € selon le cas.

CRITERES DE MODULATION AUTORISES

La prime peut être d'un montant identique pour tous les salariés, ou elle peut être modulée selon certains critères prévus par la loi.

Il est possible de moduler le montant de la prime en fonction :

- De la rémunération (l'objet de la prime étant de favoriser les salaires les plus bas)
- De la classification
- De la durée contractuelle du travail en cas de temps partiel
- De la durée de présence effective sur l'année

PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION AU SALAIRE

La prime ne peut se substituer :

- A aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage ;
- A aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

EXONERATIONS – CAS GENERAL

La prime est exonérée d'impôt sur le revenu, ainsi que des cotisations et contributions sociales (y compris CSG/CRDS), dans la limite de 1.000 €.

EXONERATIONS – CAS PARTICULIERS

L'exonération est portée à 2.000 € si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

Condition d'effectif	<ul style="list-style-type: none">• Les entreprises de moins de 50 salariés
Condition d'accord d'intéressement	<ul style="list-style-type: none">• Soit pour les entreprises qui mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date du versement de la prime• Soit pour les entreprises qui auront conclu, avant la date de versement de la prime, un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022
Condition d'accord ou de négociation de valorisation des travailleurs de 2 ^{ème} ligne	<ul style="list-style-type: none">• Soit l'employeur est couvert par un accord d'entreprise ou de branche de valorisation des travailleurs de la 2^{ème} ligne• Soit l'employeur est couvert par un accord d'entreprise ou de branche prévoyant l'engagement d'ouvrir des négociations sur la valorisation des « travailleurs de 2^{ème} ligne

	<ul style="list-style-type: none"> • Soit l'employeur a engagé une négociation d'entreprise en vue de conclure un accord collectif de valorisation des « travailleurs de la 2^{ème} ligne » ou appartenant à une branche d'activité ayant engagé de telles négociations.
Associations et fondations	<ul style="list-style-type: none"> • Les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, ainsi que les associations culturelles de bienfaisance

CAS PARTICULIER DES INTERIMAIRES

Si le chef de l'entreprise utilisatrice met en place la prime Macron, l'intérimaire mis à disposition doit en bénéficier, à condition d'être présent :

- Soit à la date de versement de la prime ;
- Soit à la date de signature de la DUE ou de dépôt de l'accord.

Prolongation des aides à l'embauche des alternants

Les aides à l'embauche d'un apprenti ou d'un salarié en contrat de professionnalisation sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022.

MISE EN PLACE :

- Le contrat doit être conclu avant le 30 juin 2022
- Le diplôme ou le certificat professionnel préparé en contrat d'apprentissage ne doit pas être supérieur au niveau Bac +5

MONTANT DE L'AIDE :

- 5.000 € maximum pour un jeune mineur
- 8.000 € maximum pour un jeune majeur

JURISPRUDENCES SOCIALES

Objet	Licenciement pour faute grave-fautes durant une période de dépression
La question posée	<i>Les fautes commises par un salarié au cours d'une période de dépression sévère peuvent-elles justifier le licenciement ?</i>
La réponse	<p>NON Cass. Soc. 19-5-2021, n°19-20.566</p> <p>Un salarié a été licencié pour faute grave pour avoir adressé à son supérieur hiérarchique un message agressif et insultant avec copie à quatre membres de l'entreprise.</p> <p>La CA d'Aix-en-Provence avait jugé que le licenciement du salarié n'était pas justifié et que son comportement ne constituait pas une faute au motif que le message en cause devait être analysé comme ayant été rédigé par une personne manifestement malade, souffrant d'un état dépressif.</p> <p>Cet arrêt est confirmé par la Cour de cassation.</p> <p>Elle confirme en effet que « la cour d'appel, après avoir constaté l'absence de passé disciplinaire et relevé que l'état de service du salarié avait donné satisfaction à l'employeur, a pu en déduire que les faits imputés au salarié, commis au cours d'une période de dépression sévère, ne constituaient pas une faute grave ».</p> <p>Selon elle, la circonstance selon laquelle les faits imputés au salarié ont été commis au cours d'une période de dépression doit être prise en compte pour apprécier leur gravité.</p>
En pratique	L'employeur doit être prudent avant de licencier pour faute grave un salarié pour insultes/comportement agressif, en cas de doute sur l'état de santé du salarié, l'employeur devra apprécier l'opportunité de le licencier.

Objet	Licenciement pour faute grave-agression verbale et harcèlement moral
La question posée	<i>Lorsque l'agression verbale commise par un salarié résulte de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il a été victime, ce comportement peut-il constituer une faute grave ?</i>
La réponse	<p>NON Cass. Soc. 12-5-2021, n°20-10.512</p> <p>Un VRP travaillant pour une agence immobilière est licencié pour faute grave pour un comportement violent à l'égard de sa supérieure hiérarchique, à savoir une agression verbale, l'agression physique n'ayant été empêchée, selon l'employeur, que grâce à l'intervention d'un tiers.</p> <p>La CA d'Aix-en-Provence considère que la faute grave ne pouvait être retenue, le comportement violent du salarié résultant de son état pathologique, son état de santé nécessitant un suivi psychiatrique. Elle déclare le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.</p> <p>L'employeur fait grief à la CA d'avoir écarté la faute grave, alors que l'attitude agressive et violente de la part d'un salarié à l'égard de sa hiérarchie caractérise une telle faute et ne saurait être justifiée par l'état de santé dégradé ou le mal-être du salarié. Le salarié explique son comportement par une surcharge de travail et une pression morale de sa hiérarchie, qu'il présente ainsi : « <i>elle me diminue tout le temps et me rabaisse depuis des mois</i> ». Il argue que son état de santé est établi par un psychiatre qui a attesté des signes en faveur d'un syndrome post-traumatique avec la présence de stress, de pression morale, de conflits professionnels. D'ailleurs, la CA a relevé qu'il produisait 36 attestations indiquant qu'il était « <i>un grand professionnel</i> », « <i>extrêmement courtois et d'humeur égale</i> », « <i>une personne courtoise et avenante</i> ». L'arrêt souligne également ses 23 ans de métier sans anicroche de ce type.</p> <p>La décision de la CA a été confirmée en ces termes : « <i>ayant constaté que l'agression verbale commise par le salarié résultait de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il était victime, [la cour d'appel] a pu en déduire que ce comportement ne constituait pas une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise</i> ».</p>
En pratique	L'employeur doit être vigilant lorsqu'il envisage le licenciement d'un salarié ayant tenu des propos agressifs et s'assurer dans la mesure du possible que ceux-ci ne sont pas le résultat d'un harcèlement moral.

Objet	Rétrogradation disciplinaire- point de départ du délai de prescription
La question posée	<i>Le refus implicite du salarié de la mutation disciplinaire interrompt-il le délai de prescription de deux mois des faits fautifs ?</i>
La réponse	<p>OUI Cass. Soc. 27-05-2021, n°19-17.587</p> <p>Un salarié s'est vu notifier le 2 mai 2013 une mutation disciplinaire par son employeur qui lui a donné un délai expirant le 10 mai suivant pour faire connaître sa position, lui précisant que l'absence de réponse dans ce délai vaudrait refus. Le salarié a exprimé son refus le 18 mai 2013. Le salarié a alors été convoqué le 16 juillet 2013 à un nouvel entretien préalable en vue d'une nouvelle sanction, fixé au 23 juillet 2013. Il lui a été notifié par courrier du 29 juillet 2013 une rétrogradation disciplinaire, qu'il a expressément acceptée.</p> <p>Le salarié a cependant saisi la juridiction prud'homale aux fins d'annulation de la sanction de rétrogradation et a obtenu satisfaction au motif que la nouvelle convocation était intervenue au-delà du délai de prescription de deux mois.</p> <p>Dans son pourvoi, l'employeur fait valoir que s'il dispose d'un nouveau délai de 2 mois à compter du refus de la sanction pour convoquer le salarié à un entretien en vue d'une autre sanction disciplinaire, ce délai court à compter du refus exprimé par le salarié, peu important que ce refus soit postérieur au délai qui lui a été imparti par l'employeur pour se prononcer.</p> <p>Selon la Cour de cassation, la notification par l'employeur, après l'engagement de la procédure disciplinaire, d'une proposition de modification de contrat de travail soumise au salarié, interrompt le délai de 2 mois prévu par l'article L. 1332-4 du Code du travail qui court depuis la convocation à l'entretien préalable. Le refus de cette proposition par le salarié interrompt à nouveau ce délai. Il s'ensuit que la convocation du salarié par l'employeur à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les deux mois de ce refus. La CA, qui a constaté que l'employeur avait fixé au 10 mai 2013 le délai à l'expiration duquel l'absence de réponse du salarié vaudrait refus de la sanction disciplinaire proposée, a retenu à bon droit qu'en l'absence de réponse du salarié, le délai de prescription de deux mois courait à partir de cette date, peu important le refus de l'intéressé réitéré de façon expresse postérieurement.</p>
En pratique	L'employeur doit calculer le délai de prescription de 2 mois à compter de la date d'expiration du délai laissé au salarié pour faire part de son acceptation ou de son refus.

Objet	Rupture conventionnelle-abus de droit
La question posée	<i>L'employeur qui rompt les pourparlers en vue d'une rupture conventionnelle en raison d'une faute minime du salarié commet-il un abus de droit ?</i>
La réponse	<p>NON Cass. Soc. 19-5-2021, n°19-20.526</p> <p>En l'espèce, une salariée ayant 30 ans d'ancienneté au sein d'un cabinet d'assurance a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à l'employeur d'avoir rétracté son accord en vue d'une rupture conventionnelle.</p> <p>L'employeur a refusé de signer le formulaire cerfa de rupture conventionnelle car la salariée avait transféré trois contrats d'assurance de membres de sa famille de l'agence dans laquelle elle travaillait, dans une autre agence, plus proche de son domicile.</p> <p><i>La salariée obtient gain de cause devant la CA de Versailles « la décision de l'employeur de ne pas signer le formulaire de rupture conventionnelle était motivée par le fait que la salariée avait, avant son départ, transféré dans une autre agence les différents contrats d'assurance de trois membres de sa famille, que si le refus d'une rupture conventionnelle est une faculté pour les parties et ne peut être en principe fautif, sauf abus, il résulte des circonstances de l'espèce que même si les articles 3 et 4 du règlement de transfert de contrat d'un client MMA prévoient que la décision de transfert revient à l'agent d'assurance, s'agissant d'une salariée irréprochable, qui avait trente ans d'ancienneté et dont le départ avait été fêté, la réaction de l'employeur a été disproportionnée. [...] l'employeur a abusé de son pouvoir de direction et manqué à son devoir de loyauté en fondant son revirement sur une faute minime de la salariée et que ces faits caractérisent dans leur ensemble des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. »</i></p> <p>La Cour de cassation censure les Juges du fond lesquels ont statué par des motifs insuffisants à caractériser un abus du droit de l'employeur de ne pas consentir à une rupture conventionnelle.</p>
En pratique	Lorsque l'employeur souhaite rétracter son accord en vue d'une rupture conventionnelle, il doit être vigilant afin que cette rétractation ne puisse caractériser un abus de droit.

Objet	Accident du travail-arme par destination
La question posée	<i>L'agression par un tiers non identifié au moyen d'un sac rempli de bouteilles doit-elle être imputée au compte de l'employeur ?</i>
La réponse	<p>NON Cass. 2e civ. 12 mai 2021, n° 20-12.827</p> <p>Dans cet arrêt, un salarié a été agressé par un homme inconnu qui, en descendant du bus, lui a porté à la tête un coup de sac de randonnée contenant des bouteilles d'alcool. Selon l'employeur, cet accident ne devait pas être imputé au compte de l'employeur, puisque le sac contenant des bouteilles devait être considéré comme une arme par destination.</p> <p>Mais ce n'était pas l'avis de la caisse régionale d'assurance maladie qui affirmait que la notion d'arme devait être entendue en son sens littéral et que la notion spécifique « d'arme par destination », adoptée par le droit pénal, n'était pas applicable dans cette hypothèse.</p> <p>La Cour de cassation a finalement tranché en faveur de l'employeur, en confirmant que c'est à bon droit que la cour d'appel a déduit des éléments de faits « que l'accident du travail résultait d'une agression perpétrée au moyen d'une arme par destination » « de sorte que les dépenses afférentes à cet accident du travail ne devaient pas être inscrites au compte de l'employeur ».</p>

Save the date !

Le 03 décembre 2021 à partir de 9 heures : Réunion ARMAM à LA ROCHELLE.