



**ACTUALITES LEGALES ET  
REGLEMENTAIRES**

**COVID -19**

**Activité Partielle**

Une Ordonnance du 22 septembre 2021 prolonge jusqu'au 31 décembre 2022 trois mesures dérogoires :

- la rémunération minimale garantie (SMIC) est également applicable pour les temps partiels et intérimaires,
- les salariés protégés pourront continuer à être placés en activité partielle, sans demander leur accord,
- la majoration de l'indemnité d'activité partielle en cas de suivi d'une formation reste suspendue.

Les autres dispositions dérogoires prendront fin au 31 décembre 2021 (prise en compte des heures supplémentaires structurelles, mise en activité partielle des salariés forfait-jours, VRP, Cadres Dirigeants, etc.) (Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021)

**Activité Partielle longue durée**

L'Ordonnance du 22 septembre 2021 a aussi précisé les conditions des travailleurs saisonniers en CDD pour bénéficier de l'activité partielle longue durée.

Seuls ceux qui bénéficient d'une garantie de reconduction dans leur contrat ou, à défaut, qui ont ou sont en train d'effectuer 2 mêmes saisons dans la même entreprise sur 2 années consécutives y auront droit.

(Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021).

**Personnes vulnérables**

Un nouveau décret actualise les critères de prise en charge des personnes vulnérables par le biais de l'activité partielle.

Les 3 critères cumulatifs restent les mêmes :

- critère lié à l'âge ou à l'état de santé (ajout de la trisomie 21),
- occuper un poste exposé,
- impossibilité de télé-travailler ou de bénéficier de mesures de protection renforcées.

D'autres cas peuvent être visés (salariés sévèrement immuno-déprimés, ou pour lesquels la vaccination est contre indiquée).

Le placement en activité partielle est réalisé à la demande du salarié, sur présentation d'un certificat médical (Décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021)

**Formation professionnelle**

**Financement 2021**

Le montant minimum à partir duquel une entreprise de – 11 salariés doit verser aux OPCO le premier acompte dû au titre du financement de la formation professionnelle pour l'année 2021 est fixé à 100 €.

Cet acompte devait être versé avant le 15 septembre 2021, et est égal à 40% du montant dû. Le solde devra être versé avant le 1<sup>er</sup> mars 2022 (Décret n°2021-1173 du 10 septembre 2021).

**DATES ET CHIFFRES**

**CLES**

**10,48 €**

SMIC horaire brut à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 (augmentation de 0,23 €).

**3,73 €**

Minimum Garanti à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 (augmentation de 0,08 €).

**7,47 €**

Taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

**8,30 €**

Taux horaire minimum de l'allocation versée :

- aux employeurs des secteurs d'activité fermés administrativement,
- ou pour des salariés vulnérables, ou devant garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement.

**30/09/2021**

Date butoir pour la réalisation des entretiens professionnels d'état des lieux des salariés ayant plus de 6 années d'ancienneté.



## Pôle Emploi

### Allocation chômage

Les nouvelles modalités relatives au calcul du salaire journalier de référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation du régime d'assurance chômage entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 (Décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021).

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### CDD

#### Précision du motif

Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif.

« Une réorganisation du service commercial » ne constitue pas un motif précis (Cass. Soc., 15 septembre 2021 n°19-23.909).

#### Durée du travail

#### Temps partiel

La réalisation au cours d'une même semaine d'un horaire supérieur à 35 heures entraîne la requalification à temps plein d'un contrat à temps partiel, à compter de ce dépassement (Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°19-19.563).

#### Exécution du contrat

#### Refus de réalisation d'heures supplémentaires

Le caractère systématique du recours à des heures supplémentaires, qui porte la durée du travail du salarié de 35

heures à 39 heures est une modification du contrat de travail.

Le salarié doit donc donner son accord exprès, et son refus n'est pas considéré comme fautif (Cass. Soc., 8 septembre 2021 n°19-16.908).

#### Sanction disciplinaire

Si l'avertissement disciplinaire a une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, car prévu par la convention collective pour permettre le licenciement, il doit être précédé d'un entretien.

C'est le cas de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées ou handicapées (Cass. Soc., 22 septembre 2021, n°18-22.204).

#### Paie

#### Indemnité grand déplacement

Le covoiturage ne constitue pas un moyen de transport en commun utilisable, au sens de la Convention collective nationale du bâtiment.

L'Employeur ne peut donc pas prendre en compte ce moyen de transport pour ne pas verser l'indemnité de grand déplacement prévue par la convention collective du bâtiment (Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°20-14.326).

#### Modification unilatérale de la rémunération

La Cour de cassation rappelle que la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail du salarié.

Il ne peut être modifié sans son aval, que ce soit dans son montant ou dans sa

structure (Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°19-15.732).

#### Rupture du contrat

#### Licenciement économique

La Commission Paritaire de l'Emploi de la Convention Collective SYNTEC n'a pas à être saisi par l'Employeur, même en cas de PSE d'un établissement de plus de 100 salariés (Cass. Soc. 8 septembre 2021, n°19-18.659).

#### Licenciement inaptitude

L'indemnité spéciale de licenciement est due par l'Employeur pour le salarié licencié pour inaptitude d'origine professionnelle, même s'il a sollicité la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le fait que le Conseil de prud'hommes ait accueilli la demande de résiliation judiciaire du salarié est sans incidence (Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°19-24.498).

#### Représentant du personnel

#### Elections professionnelles

En cas d'irrégularité d'une liste et de l'annulation de l'élection d'un élu du sexe surreprésenté, il n'y a pas lieu de désigner un remplaçant pour occuper le siège de membre titulaire ainsi laissé vacant.

Le suppléant ne peut donc pas être désigné comme titulaire (Cass. Soc., 22 septembre 2021, n°20-16.859).