

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

ACTIVITE PARTIELLE

Le contingent de 1607 heures est prorogé jusqu'au 31 décembre 2021

Depuis un arrêté du 31 mars 2020, le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle a été porté de 1 000 à 1 607 heures par salarié et par an. Ce montant était jusqu'à présent applicable jusqu'au 31 décembre 2020. Un nouvel arrêté du 10 mai 2021 proroge ce contingent jusqu'au 31 décembre 2021.

[Suite...](#)

CONGES PATERNITE

Dans le délai de 6 mois après la naissance

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié les règles applicables aux congés de paternité, de naissance et d'adoption pour les naissances intervenant à compter du 1er juillet prochain. Un décret du 10 mai détaille les dispositions du congé de paternité. Lequel pourra notamment être pris dans un délai de six mois après la naissance, contre quatre jusqu'ici.

[Suite...](#)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL A 6 ANS


Report possible jusqu'au 30 juin 2021

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la propagation du Covid-19, les entretiens professionnels obligatoires des salariés devant se tenir entre le 1er janvier 2020 et le 31 mars 2021 peuvent être reportés par les employeurs jusqu'au 30 juin 2021. Une ordonnance prise le 2 décembre 2020 détermine des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle.

[Suite...](#)


JURISPRUDENCE

SANCTION DISCIPLINAIRE EN L'ABSENCE DE REGLEMENT INTERIEUR

 L'employeur doit prouver qu'au jour de la sanction disciplinaire, il n'était pas tenu de mettre en place un règlement intérieur.

[Suite...](#)

L'ACCEPTATION D'UNE RETROGRADATION DISCIPLINAIRE N'INTERDIT PAS AU SALARIE DE CONTESTER LA SANCTION

 Le salarié qui accepte la modification de son contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction disciplinaire conserve le droit de contester la régularité et le bien-fondé de cette sanction.

[Suite...](#)

N° 177 – Mai 2021

AGENDA

 **Mardi 6 Juillet :**

Web Atelier RH :

« Adapter son organisation et son management au contexte », animé par Séverine Moïchine de 10h à 11h30 en webinaire.

Information et inscription : c.reynier@aveyron.cci.fr

QUOI DE NEUF

RELANCE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Face à la crise sanitaire et économique, l'Etat a mis en place de nombreuses aides pour accompagner les entreprises dans le recrutement des jeunes et dans la formation des salariés.

[Suite...](#)

CCI de l'AVEYRON
<https://www.aveyron.cci.fr/>
email : info@aveyron.cci.fr
Tel : 05 65 77 77 00

ACTIVITE PARTIELLE

Activité partielle : le contingent de 1607 heures indemnisables est prorogé jusqu'au 31 décembre 2021

Depuis un arrêté du 31 mars 2020, le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle a été porté de 1 000 à 1 607 heures par salarié et par an. Ce montant était jusqu'à présent applicable jusqu'au 31 décembre 2020. Un nouvel arrêté du 10 mai 2021 proroge ce contingent jusqu'au 31 décembre 2021.

En raison de l'épidémie du Covid-19, le dispositif d'activité partielle a totalement été réformé afin de faciliter son recours. La prise en charge de l'Etat a également été augmentée. Un arrêté, publié le 13 mai, maintient, pour l'année 2021, le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle au même niveau que l'année 2020, soit 1607 heures.

En activité partielle, vous versez actuellement aux salariés une indemnité horaire correspond à 70 % de leur rémunération brute par heure chômée, limitée à 4,5 fois le SMIC horaire.

Vous percevez une allocation dont le versement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat. En application du régime de droit commun, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est actuellement fixé à 60 % de la rémunération brute de référence, limitée à 4,5 fois le SMIC horaire. Ce taux s'applique officiellement jusqu'au 31 mai 2021.

Les entreprises des secteurs protégés bénéficient d'une prise en charge à 100 % de l'activité partielle avec l'application d'un taux majoré pour calculer l'allocation fixé à 70 % de la rémunération brute de référence, limitée à 4,5 fois le SMIC.

En principe, vous pouvez percevoir cette allocation d'activité partielle dans la limite de 1000 heures par an et par salarié.

Mais en raison de la crise sanitaire, ce contingent annuel d'heures indemnisables avait temporairement été réévalué pour l'année 2020. Il était fixé à 1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.

Un arrêté a été publié au *Journal officiel* le 13 mai 2021. Il confirme le maintien de ce contingent d'heures indemnisables de 1607 heures jusqu'au 31 décembre 2021.

Sous certaines conditions, cette limite peut être dépassée sur décision conjointe des ministres chargés de l'Emploi et du Budget.

Source : EDITIONS TISSOT 17 mai 2021 <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/activite-partielle-maintien-du-contingent-d-heures-indemnisables>

[Retour](#)

CONGES PATERNITE

Le congé paternité pourra être pris dans un délai de six mois après la naissance

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié les règles applicables aux congés de paternité, de naissance et d'adoption pour les naissances intervenant à compter du 1er juillet prochain. Un décret du 10 mai détaille les dispositions du congé de paternité. Lequel pourra notamment être pris dans un délai de six mois après la naissance, contre quatre jusqu'ici.

Rappel des règles actuelles

Pour les naissances intervenant jusqu'au 30 juin 2021, le congé de paternité est de 11 jours calendaires pour une naissance simple, et de 18 jours calendaires pour des naissances multiples. Il ne peut être fractionné mais peut être cumulé avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables (ou durée conventionnelle supérieure).

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Pour les naissances intervenues à compter du 1er juillet 2019, lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés, le congé peut être prolongé pour la durée de l'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs, qui s'ajoutent au congé initial.

Rappelons que ce congé bénéficie au père biologique de l'enfant ou, à défaut, au conjoint ou au concubin de la mère, ou à la personne qui lui est liée par un Pacs. Pour simplifier les choses dans les développements qui suivent, nous évoquerons le père, ce qui devra être entendu au sens large comme pouvant également désigner le conjoint, le concubin ou le partenaire pacsé.

Un congé plus long à partir du 1er juillet

Pour les naissances intervenant à partir du 1er juillet prochain, la durée du congé sera augmentée et passera à :

- 25 jours calendaires pour une naissance simple ;
- 32 jours calendaires pour des naissances multiples.

Dans les deux cas, il faudra ajouter à ces durées les trois jours légaux de congé de naissance (ou durée conventionnelle supérieure).

► *Ces nouvelles règles s'appliqueront également aux naissances intervenues avant le 1er juillet mais initialement prévues après cette date.*

Quatre jours de congé paternité devront être pris directement à la suite du congé, légal ou conventionnel, de naissance. La prise de ces quatre jours ne sera pas optionnelle puisqu'elle conditionnera le versement des IJSS au salarié, l'employeur ayant de son côté l'interdiction de le faire travailler durant cette période.

► *Ces contraintes ne valent toutefois que si le salarié peut prétendre aux IJSS.*

Le solde restant (21 ou 28 jours selon le nombre de naissances) pourra être pris plus tard et fractionné (voir infra).

Six mois pour prendre le congé

Le décret du 10 mai 2021 allonge la période de prise, qui passera à six mois à compter de la naissance de l'enfant (contre quatre mois actuellement) pour les naissances intervenant à compter du 1er juillet prochain.

Le congé (21 ou 28 jours selon le nombre de naissances) pourra être pris en deux fois, chacune de ces périodes devant avoir une durée minimale de 5 jours.

► *Par exemple, si le salarié bénéficie d'un congé de 21 jours, il ne pourra pas prendre une première période de quatre jours de congé puis une seconde de 17 jours.*

Le salarié devra informer son employeur de la date prévisionnelle d'accouchement au moins un mois à l'avance.

Au moins un mois avant la date prévue pour le départ en congé, le salarié devra prévenir l'employeur de la date de ce congé. S'il souhaite le fractionner, il devra l'en informer au moins un mois avant la date prévue pour chacune des périodes de congé, et lui en indiquer la durée. Si l'enfant naît avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le salarié souhaite bénéficier du congé dès la naissance, il en informera sans délai l'employeur.

Report du congé

Le congé pourra être pris au-delà des six mois suivant la naissance dans deux cas :

- Hospitalisation de l'enfant : le congé pourra alors être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- Décès de la mère : le congé de paternité pourra être pris dans un délai de six mois suivant la fin du congé postnatal (qui, en cas de décès de la mère, peut en effet être "repris" par le père, ou, à défaut, par le conjoint, le concubin ou la personne liée par un Pacs avec la mère de l'enfant) pour la durée d'indemnisation restant à courir.

Des jours supplémentaires en cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, le congé de quatre jours devant obligatoirement être pris à la suite du congé de naissance pourra être porté à une durée supérieure, égale à la durée d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs (sans fractionnement possible donc). Il n'y a pas d'interdiction d'emploi durant cette période "prolongée", qui découle de la demande du salarié.

Indemnisation du congé

Le salarié en congé paternité pourra prétendre aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour toute la durée du congé. Sans changement par rapport à aujourd'hui, il devra pour cela adresser une demande à l'organisme de sécurité sociale dont il relève au moyen d'un formulaire de demande homologué.

Ces IJSS seront calculées dans les mêmes conditions que celles attribuées à la salariée en congé maternité. Elles lui seront versées sous réserve qu'il cesse toute activité professionnelle pour la durée du congé. Elles lui seront également versées pendant toute la durée de l'éventuelle hospitalisation de l'enfant.

La durée maximale d'indemnisation sera donc alignée sur la durée maximale du congé applicable dès le 1er juillet (25 ou 32 jours). L'indemnisation sera fractionnable en trois périodes d'au moins 5 jours chacune.

Source : ACTUEL RH 17 mai 2021 <https://www.actuel-rh.fr/content/le-conge-de-paternite-pourra-etre-pris-dans-un-delai-de-six-mois-apres-la-naissance>

[Retour](#)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL A 6 ANS

Report possible jusqu'au 30 juin 2021

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la propagation du Covid-19, les entretiens professionnels obligatoires des salariés devant se tenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 mars 2021 peuvent être reportés par les employeurs jusqu'au 30 juin 2021. Une ordonnance prise le 2 décembre 2020 détermine des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle.

Cette mesure concerne :

- Les entretiens d'« état des lieux » récapitulatif du parcours professionnel du salarié obligatoires tous les 6 ans (qui avaient déjà bénéficié d'un report possible au 31 décembre 2020) ;
- Les entretiens professionnels obligatoires tous les 2 ans et destinés à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

L'application des sanctions légales en l'absence de réalisation dans les délais des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié est également suspendue jusqu'à cette date.

Par ailleurs, pour faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience pendant la période actuelle :

- Les opérateurs de compétences et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, associations dénommées « Transition Pro », peuvent financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l'expérience jusqu'au 30 juin 2021. Le montant du forfait de prise en charge financière est déterminé par ces organismes dans la limite de 3 000 €.
- Les opérateurs de compétences sont autorisés à mobiliser, à titre dérogatoire, les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires collectées pour le développement de la formation professionnelle continue.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14509>

[Retour](#)

JURISPRUDENCE

Sanction disciplinaire en l'absence de règlement intérieur

L'employeur doit prouver qu'au jour de la sanction disciplinaire, il n'était pas tenu de mettre en place un règlement intérieur.

Telle est la position prise par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 6 janvier 2021 (1).

RI non obligatoire : la charge de la preuve incombe à l'employeur

Un salarié saisit le Conseil de prud'hommes afin de demander :

- L'annulation de sa mise à pied disciplinaire et d'avertissements, ainsi que
- Le paiement des salaires retenus au titre de sa mise à pied.

Selon le salarié, l'employeur ne possédait pas de règlement intérieur au moment du prononcé des sanctions ; alors que le seuil d'effectif requis était atteint.

Le salarié soutient que la charge de la preuve de l'effectif incombe à l'employeur.

Les juges du fond rejettent la demande du salarié tendant à l'annulation des sanctions prises à son encontre, au motif qu'il n'est pas démontré que l'effectif de l'entreprise était demeuré, au moins pendant une durée de six mois, égal ou supérieur à vingt salariés, dans des conditions obligeant l'employeur à établir un RI. Ils font ainsi peser la charge de la preuve sur le salarié.

La chambre sociale de la Cour de cassation ne retient pas cette position.

Selon la haute juridiction, une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié, par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés, que si elle est prévue par le RI.

Les juges précisent qu'il appartient à l'employeur, en cas de litige, d'établir la preuve que le seuil d'effectif de l'entreprise était, au jour du prononcé de la sanction, habituellement resté inférieur, pendant plus de six mois, à celui imposant la mise en place du RI.

La Cour d'appel de renvoi devra donc apprécier si l'employeur parvient à démontrer que le seuil requis pour mettre en place un règlement intérieur n'était pas atteint et, par conséquent, que les sanctions étaient régulières.

RI obligatoire : changement du seuil d'effectif de l'entreprise

Depuis le 1er janvier 2020, l'article L.1311-2 du code du travail prévoit que l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés. **Le seuil d'effectif n'est donc plus de vingt salariés.**

L'article susvisé ajoute que cette obligation s'applique au terme d'un délai de douze mois et non plus de six mois, à compter de la date à laquelle le seuil de cinquante salariés a été atteint.

Règlement intérieur : la fixation des règles disciplinaires

Il résulte de cet arrêt que les employeurs doivent faire preuve de vigilance concernant leur obligation d'établir un règlement intérieur.

En l'absence d'un règlement intérieur obligatoire, l'employeur ne peut prononcer une sanction disciplinaire autre que le licenciement.

Même en l'absence d'obligation, la mise en place d'un règlement intérieur est intéressante pour l'employeur car il permet d'appréhender les problématiques liées à la discipline.

En effet, le règlement intérieur indique notamment aux salariés les règles disciplinaires en vigueur au sein de l'entreprise. Les salariés sont ainsi informés :

- Des sanctions disciplinaires encourues : avertissement, blâme, mise à pied, licenciement disciplinaire ;
- Du déroulé de la procédure disciplinaire :
 - Convocation à entretien préalable au prononcé de la sanction,
 - Tenue de l'entretien,
 - Délai pour prononcer la sanction.

Cour de cassation, chambre sociale, 6 janvier 2021, 19-14440

L'acceptation d'une rétrogradation disciplinaire n'interdit pas au salarié de contester la sanction

Le salarié qui accepte la modification de son contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction disciplinaire conserve le droit de contester la régularité et le bien-fondé de cette sanction.

L'employeur ne peut pas imposer à un salarié une modification de son contrat de travail à titre disciplinaire, telle qu'une rétrogradation (Cass. soc. 17-6-2009 n° 07-44.570 FS-PB). Il doit d'abord lui notifier la proposition d'une telle sanction en l'informant expressément de son droit d'accepter ou de refuser cette mesure (Cass. soc. 28-4-2011 n° 09-70.619 FS-PB ; Cass. soc. 22-6-2011 n° 09-43.321 FS-D). Le salarié qui accepte une rétrogradation disciplinaire peut-il ensuite contester le bien-fondé de cette sanction ? Oui, répond sans réserve la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 14 avril 2021. À notre connaissance, c'est la première fois que cette question de la portée de l'acceptation d'une rétrogradation disciplinaire lui est soumise.

L'acceptation d'une rétrogradation disciplinaire a une portée limitée

Dans cette affaire, l'employeur a notifié au salarié une rétrogradation disciplinaire, effective sous réserve que le salarié l'accepte, assortie d'une baisse de sa rémunération contractuelle. Le salarié a accepté cette rétrogradation en signant un avenant à son contrat de travail. Il a ensuite saisi le conseil de prud'hommes pour demander l'annulation de cette sanction et son rétablissement à un poste de qualification et de rémunération équivalentes à son précédent emploi.

La cour d'appel l'a débouté de ses demandes en retenant que le salarié avait retourné l'avenant à son contrat de travail signé et assorti de la mention « lu et approuvé ». L'avenant précisait notamment son nouvel emploi, ses attributions, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail. Pour les juges du fond, c'est donc en parfaite connaissance de cause que le salarié a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée, de sorte qu'il n'était plus fondé à la remettre en cause.

Or, précise la Cour de cassation, accepter la modification du contrat de travail proposée par l'employeur pour sanctionner un comportement fautif ne vaut pas renonciation du droit à contester la régularité de la procédure disciplinaire et le bien-fondé de la sanction.

Par conséquent, l'acceptation du salarié vise seulement la modification du contrat de travail qu'implique la sanction et ne vaut ni aveu de la faute ni acquiescement à la sanction.

Une renonciation du salarié à contester une rétrogradation disciplinaire est possible en négociant une transaction qui devrait être signée par l'employeur et le salarié après que ce dernier a accepté la modification de son contrat de travail, en prévoyant en contrepartie de cette renonciation le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité transactionnelle qui ne doit pas être dérisoire (Cass. soc. 28-11-2000 n° 98-43.635 FS-P).

Le juge conserve son pouvoir de contrôle sur la sanction

La Cour de cassation rappelle également que, en application des articles L 1333-1 et L 1333-2 du Code du travail, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. Il peut annuler une sanction irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Saisis de la contestation d'une rétrogradation disciplinaire, même acceptée par le salarié, les juges du fond auraient donc dû examiner la réalité des faits invoqués par l'employeur, leur caractère fautif et la proportionnalité de la sanction prononcée à la faute reprochée au salarié.

Source : Editions Francis Lefebvre - Cass. soc. 14-4-2021 n° 19-12.180 FS-P

[Retour](#)

QUOI DE NEUF

RELANCE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Face à la crise sanitaire et économique, l'Etat a mis en place de nombreuses aides pour accompagner les entreprises dans le recrutement des jeunes et dans la formation des salariés.

Dans le cadre des plans de relance, les CCI se mobilisent et lancent une campagne de sensibilisation sur l'apprentissage et les aides au recrutement ou à la reconversion. Plus de 1 600 entreprises vont dans ce cadre être contactées par les conseillers CCI d'Occitanie et interrogées sur les besoins en recrutement et les dispositifs d'aides. Cette campagne va se dérouler essentiellement sur juin et juillet, et pourra être prolongée jusqu'à fin septembre.

[Retour](#)