

Actualités trimestrielles françaises – Juillet 2021

Bienvenue dans notre bulletin trimestriel, avec un résumé des dernières actualités et évolutions du droit social français.

Dans ce numéro:

- [Jurisprudence](#)
- [Règlementation](#)
- [Divers](#)
- [Actualités Covid-19](#)



Séverine Martel

Associée, Paris
smartel@reedsmith.com



Fernando Lima Teixeira

Collaborateur, Paris
fteixeira@reedsmith.com



Juliette Breuil

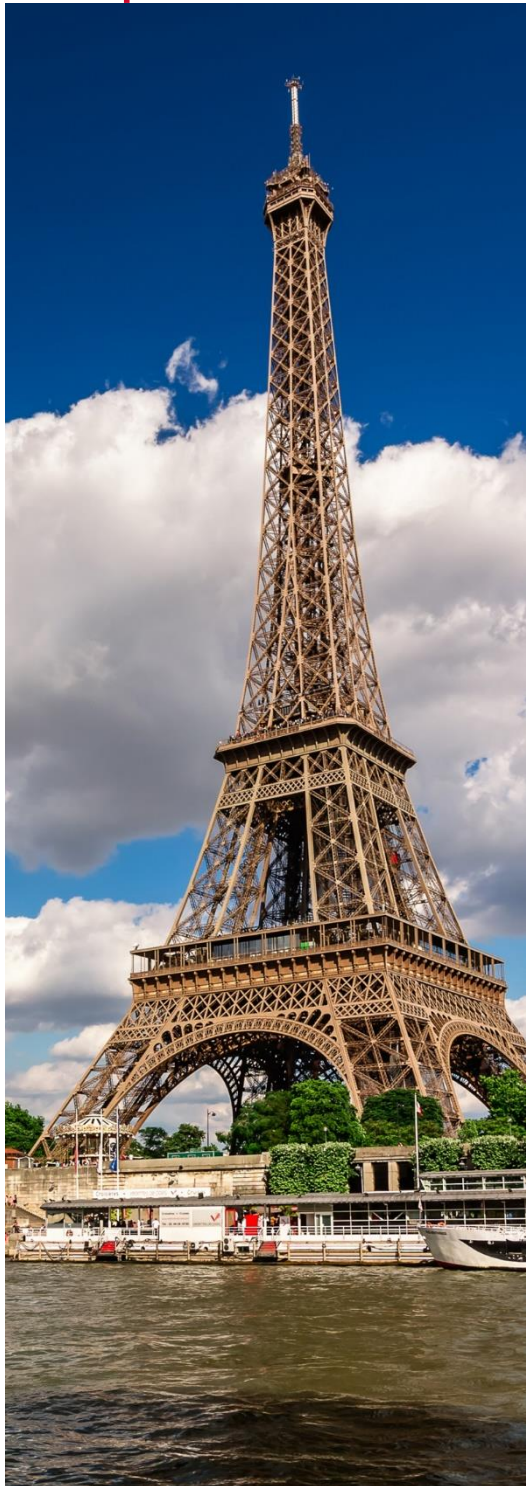
Collaboratrice, Paris
jbreuil@reedsmith.com



Fanny Molla

Collaboratrice, Paris
fmolla@reedsmith.com





Barème Macron : Le barème des indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse instauré par [l'article L. 1235-3 du Code du travail](#) (« barème Macron ») a été écarté par la Cour d'appel de Paris dans un arrêt du 16 mars 2021 (CA Paris, 16 mars 2021, n° 19/08721), ce barème ne permettant pas une « indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi ». La Cour d'appel de Paris s'est inscrite dans le sillage de plusieurs autres juridictions du fond qui, tout en admettant la conformité *in abstracto* du barème Macron avec la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), se sont arrogées le droit de l'écarter si *in concreto* celui-ci ne permettait pas une réparation adéquate du préjudice subi par le salarié. La position de la Cour de cassation sur cette nouvelle fronde des juges du fond contre le barème Macron est attendue avec intérêt, elle qui, pour rappel, avait conclu dans le cadre d'une procédure d'avis à la conformité du barème Macron avec la convention n° 158 de l'OIT ([Cass. soc., AP, Avis n° 15013 du 17 juillet 2019](#)).

Forfait jours : La Cour de cassation a récemment rappelé que, faute pour l'employeur de prouver le respect des obligations légales et conventionnelles en matière de convention de forfait-jours, la convention individuelle de forfait-jours est privée d'effet et l'employeur peut formuler une demande de rappels d'heures supplémentaires ([Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-15.215](#)), étant précisé que l'employeur pourra de son côté solliciter le remboursement des jours de repos prévu en contrepartie du forfait-jours ([Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 17-28.234](#)). En l'espèce, l'employeur n'avait pas démontré avoir organisé entre 2005 et 2009 l'entretien annuel prévu par l'accord collectif mettant en place le forfait-jours portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié et sur sa rémunération.

Discrimination : La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt rendu le 14 avril dernier qu'en l'absence de clause de neutralité inscrite dans le règlement intérieur de l'entreprise interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients, l'employeur ne peut prohiber le port du foulard islamique ([Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079](#)). En l'absence d'une telle clause, le licenciement d'une salariée ayant refusé de retirer le voile islamique constitue une discrimination fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée de sorte que le licenciement prononcé est nul.

Obligation de reclassement : Préalablement à tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher les solutions de reclassement disponibles en France au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assure la permutation de tout ou partie du personnel. La Cour de cassation a précisé dans sa décision du 17 mars 2021 ([Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-11.114](#)) que l'employeur n'est pas tenu d'indiquer dans les courriers adressés aux autres entreprises du groupe, dans le cadre de la recherche de solutions de reclassement, le profil des salariés menacés de licenciement pour motif économique (l'âge, la formation, l'expérience, la qualification ou l'ancienneté).

Licenciement nul : Lorsque son licenciement est jugé nul, le salarié peut exiger sa réintégration dans son emploi antérieur, ou à défaut, dans un emploi équivalent. En cas de demande de réintégration de la part du salarié, l'employeur ne peut s'y opposer sauf si celle-ci est matériellement impossible à charge pour lui de le prouver comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 10 février dernier ([Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-20.397](#)). Dans cette décision la Cour de cassation considère que le fait que le salarié soit entré au service d'un nouvel employeur depuis son licenciement ne matérialise pas cette impossibilité.

Règlementation

Bulletin officiel de la sécurité sociale : Mis en place le 8 mars 2021 en application de la [loi de financement de la sécurité sociale pour 2018](#), le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) disponible sur le site boss.gouv.fr est opposable à l'Administration et aux cotisants depuis le 1^{er} avril dernier à la suite de la parution des arrêtés des [30 mars 2021](#) et [31 mars 2021](#). Le BOSS est une base documentaire qui présente une version consolidée de la doctrine de l'Administration en matière de contributions et de cotisations de sécurité sociale. A ce stade, le BOSS ne couvre que certains thèmes (assiette générale, allègements et exonérations, avantages en nature, frais professionnels, indemnités de rupture). Il devrait bientôt traiter d'autres problématiques comme la protection sociale complémentaire.

Télétravail : L'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail du 26 novembre 2020 a été étendu par [arrêté du 2 avril 2021](#). Ses stipulations s'imposent à (1) toutes les entreprises dépourvues d'accord collectif d'entreprise sur le sujet et (2) appartenant à un secteur professionnel représenté par une des organisations d'employeurs signataires (i.e. MEDEF, CPME, U2P).

Aide financière exceptionnelle aux employeurs d'alternants : La [loi de finance rectificative du 30 juillet 2020](#) a instauré, sous conditions, au profit des entreprises quel que soit leur effectif une aide exceptionnelle à l'embauche en contrat d'apprentissage et de professionnalisation d'un montant de 5.000 euros pour un mineur et de 8.000 euros pour un majeur. Initialement accordée pour les contrats de travail conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, elle a été prolongée pour les contrats conclus entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2021 (Décrets n° [2021-224 du 26 février 2021](#) et n° [2021-363 du 31 mars 2021](#)). Le [décret n° 2021-510 du 28 avril 2021](#) a quant à lui harmonisé pour les entreprises d'au moins 250 salariés les conditions pour bénéficier de cette aide.

Congé paternité : La [loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 du 14 décembre 2020](#) a modifié les règles applicables au congé de paternité. Pour les naissances intervenant jusqu'au 30 juin 2021, le congé de paternité est de 11 jours calendaires (18 jours pour des naissances multiples) et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Pour les naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2021, ce congé passe à 25 jours calendaires (32 jours pour des naissances multiples) étant précisé que 4 jours devront être pris obligatoirement par le salarié à l'issue du congé de naissance de 3 jours. Le [décret n° 2021-574 du 10 mai 2021](#) apporte des précisions supplémentaires sur le nouveau régime du congé paternité : (1) le congé de paternité doit être pris, en principe, dans les 6 mois à compter de la naissance de l'enfant ; (2) le solde du congé de paternité (21 ou 28 jours en cas de naissances multiples) pourra être pris en deux fois, chacune de ces périodes devant avoir une durée minimale de 5 jours ; (3) le salarié devra informer l'employeur de la date présumée de l'accouchement au moins un mois à l'avance ; (4) le salarié doit prévenir l'employeur de chaque date de départ en congé paternité et de sa durée au moins un mois à l'avance.

Activité partielle : Un [arrêté du 10 mai 2021](#) fixe à 1.607 heures par salarié le nombre maximum d'heures d'activité partielle ouvrant droit au versement à l'employeur d'une allocation au titre de l'année 2021. Par ailleurs, les décrets n° [2021-671](#) et n° [2021-674](#) du 28 mai 2021 ont fixé les règles relatives aux montants des indemnités versées aux salariés placés en activité partielle et des allocations perçues par les entreprises applicables depuis le 1^{er} juin 2021.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : Le projet de loi de finances rectificative pour 2021 adopté en Conseil des Ministres le 2 juin 2021 prévoit la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (également appelée « Prime Macron ») pour 2021. Cette prime facultative pour l'employeur pourra être mise en place par accord d'entreprise, accord référendaire ou encore par décision unilatérale et devra être versée entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022. Comme pour les primes 2019 et 2020, le montant de la prime pourra être modulé en fonction de plusieurs critères (rémunération, classification, durée de présence des salariés). La prime sera exonérée de charges et cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1.000 euros (portée à 2.000 euros notamment¹ si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement) sous réserve que le salarié bénéficiaire perçoive une rémunération annuelle brute inférieure à 3 SMIC (soit pour 2021, 55.694,88 euros par an). Le projet de loi est désormais en discussion devant le Parlement.



Divers

Représentativité syndicale : Comme tous les 4 ans, l'audience des organisations syndicales a été mesurée en [mai dernier par le Ministère du Travail](#) au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Celle-ci constitue un critère essentiel pour déterminer la représentativité de ces organisations et ainsi sa capacité à signer des accords collectifs. Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations ont été reconnues représentatives (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et la CFTC), soit les mêmes qu'il y a 4 ans. Les résultats définitifs devraient être reflétés dans un arrêté publié début juillet.

Actualités Covid-19

Protocole national : [Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#) établi par le Ministère du Travail a été une nouvelle fois modifié. Depuis le 9 juin, l'organisation en télétravail à 100% n'est plus la règle de principe. Le télétravail et les réunions en audio ou en visioconférence restent privilégiés, l'Administration recommandant notamment que chaque entreprise fixe, dans le respect du dialogue social, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine. En outre, selon ce texte, les moments de convivialité entre salariés ne sont plus suspendus. Ils peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrière.

Etat d'urgence sanitaire : [La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021](#) et les décrets [n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021](#), [n° 2021-724 du 7 juin 2021](#) et [n° 2021-782 du 18 juin 2021](#) relatifs à la gestion de la sortie de crise sanitaire précisent le cadre juridique du déconfinement et instituent le « pass sanitaire » jusqu'au 30 septembre prochain qui permettra d'accéder à des événements, festivals, foires de grande ampleur à condition d'avoir été vacciné ou de montrer un test PCR négatif ou d'avoir guéri du Covid-19. La loi du 31 mai 2021 étend également jusqu'au 30 septembre au lieu du 30 juin 2021 la possibilité d'imposer la prise de jours de congés payés sous réserve d'un accord collectif en augmentant au passage le nombre maximum de jours de congés payés pouvant être imposés (de 6 à 8).

Vaccination : Depuis le 31 mai dernier, la vaccination contre le Covid-19 est ouverte à tous les français de plus de 18 ans. Une expérimentation est également menée depuis le 25 mai avec les services de médecine du travail afin de proposer aux salariés de certaines grandes entreprises le vaccin Moderna (seul celui d'Astra Zeneca réservé en France aux seules personnes âgées de 55 ans et plus étant jusqu'à présent disponible au sein de ces services).

Visites médicales : Compte tenu de la situation sanitaire, le [décret n° 2021-729 du 8 juin 2021](#) repousse une nouvelle fois de manière temporaire les délais de réalisation de certains examens médicaux par les services de santé au travail. Ceux dont l'échéance intervient jusqu'au 2 août 2021 pourront être réalisés dans les douze mois qui suivent cette date. Par ailleurs, ce décret prolonge la possibilité pour les infirmiers des services de santé au travail de se voir déléguer jusqu'au 1^{er} août 2021 la réalisation des visites de reprise et de pré-reprise.

1. Le projet de loi prévoit que la limite est portée à 2.000 euros également si l'entreprise est couverte par un accord d'entreprise ou de branche (ou que des négociations aient été initiées à ce sujet) qui identifie les salariés qui ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale, et dont l'activité s'est exercée en 2020 et 2021 majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire.



Reed Smith is a dynamic international law firm, dedicated to helping clients move their businesses forward.

Our long-standing relationships, international outlook, and collaborative structure make us the go-to partner for speedy resolution of complex disputes, transactions, and regulatory matters.



This document is not intended to provide legal advice to be used in a specific fact situation; the contents are for informational purposes only. "Reed Smith" refers to Reed Smith LLP and related entities. © Reed Smith LLP 2021

ABU DHABI
ATHENS
AUSTIN
BEIJING
BRUSSELS
CENTURY CITY
CHICAGO
DALLAS
DUBAI
FRANKFURT
HONG KONG
HOUSTON
KAZAKHSTAN
LONDON
LOS ANGELES
MIAMI
MUNICH
NEW YORK
PARIS
PHILADELPHIA
PITTSBURGH
PRINCETON
RICHMOND
SAN FRANCISCO
SHANGHAI
SILICON VALLEY
SINGAPORE
TYSONS
WASHINGTON, D.C.
WILMINGTON