

**Cabinet**  
**CHATARD**  
**Avocat**

# LE CAS SOCIAL

Juin 2021

## ACTIVITE PARTIELLE : QUELLE INDEMNISATION A PARTIR DE JUIN 2021 ?

Entreprises ou salariés concernés		Indemnité versée au salarié			Allocation servie à l'employeur		
		Taux	Plancher	Plafond (2)	Taux	Plancher (3)	Plafond
Entreprise fermée Établissement situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques Établissement situé dans une zone de chalandise d'une station de ski Entreprise des secteurs protégés avec perte de 80 % de CA en 2021	Du 1-6-2021 au 31-10-2021	70 %	(1)	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €	70 %	8,11	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €
	À partir du 1-11-2021	60 %	(1)	4,5 smic × 60 % = 27,68 €	36 %	7,30	4,5 Smic × 36 % = 16,61 €
Entreprise des secteurs protégés avec perte de CA < 80 % en 2021	Du 1-6-2021 au 30-6-2021	70 %	(1)	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €	70 %	8,11	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €
	Du 1-7-2021 au 31-7-2021	70 %	(1)	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €	60 %	8,11	4,5 Smic × 60 % = 27,68 €
	Du 1-8-2021 au 31-8-2021	70 %	(1)	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €	52 %	8,11	4,5 Smic × 52 % = 23,99 €
	À partir du 1-9-2021	60 %	(1)	4,5 Smic × 60 % = 27,68 €	36 %	7,30	4,5 smic × 36 % = 16,61 €
Salarié vulnérable ou tenu de garder son enfant	Depuis le 1-4-2021 et jusqu'à une date à fixer par décret	70 %	(1)	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €	70 %	8,11	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €
Autres situations	Du 1-6-2021 au 30-6-2021	70 %	(1)	4,5 Smic × 70 % = 32,29 €	52 %	8,11	4,5 Smic × 52 % = 23,99 €
	À partir du 1-7-2021	60 %	(1)	4,5 smic × 60 % = 27,68 €	36 %	7,30	4,5 smic × 36 % = 16,61 €

(1) Les minima suivants doivent être respectés :

- pour le salarié à temps plein, il y a lieu de respecter la rémunération mensuelle minimale (RMM) prévue par l'article L 3232-3 du Code du travail (Smic net mensuel) ;
- pour le salarié à temps partiel, il convient, jusqu'au 31 décembre 2021, d'appliquer le minimum institué par l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020, à savoir verser une indemnité horaire d'activité partielle au moins égale au Smic horaire (sauf si le taux horaire de rémunération est inférieur, auquel cas le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle doit être égal au taux horaire de rémunération). Ce principe conduit à verser un montant brut d'indemnité d'environ 8,11 € par heure d'activité partielle.

(2) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, l'indemnité nette versée par l'employeur ne peut pas excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur (Décret 2020-1316 du 30-10-2020 art. 1, 4<sup>e</sup> C et art. 4, II modifié par décret 2021-671 du 28-5-2021).

(3) Sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

## ■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

---

### ■ Étrangers : le régime des autorisations de travail est simplifié depuis le 1er avril 2021

Décret 2021-360 du 31-3-2021 ; arrêtés MTRD2110626A et MTRD2109963A du 1-4-2021

Délivrance des autorisations de travail, procédure de recrutement, contrôle de la régularité du séjour : les règles relatives aux conditions d'exercice par les étrangers d'une activité professionnelle en France sont profondément modifiées depuis le 1er avril 2021.

### ■ Du nouveau en matière d'indemnités journalières de sécurité sociale

Décret 2021-428 du 12-4-2021 : JO 13

Pour le calcul de l'indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS), il est désormais fait référence au revenu d'activité antérieur ; les règles de reconstitution du salaire, lorsque l'assuré n'a pas perçu de revenu pendant tout ou partie de la période de référence, sont modifiées.

### ■ L'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail est étendu

Arrêté MTRT2110108A du 2-4-2021 : JO 13

L'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail est étendu par un arrêté du 2 avril 2021 publié au Journal officiel. Il est applicable à tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application, sous une réserve relative au remboursement des frais.

## ■ LA JURISPRUDENCE :

---

### EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ■ L'égalité de traitement ne s'applique pas aux transactions conclues avec d'autres salariés

Cass. soc. 12-5-2021 n° 20-10.796 F-P, La Halle SASU c / X.

En l'espèce, la société La Halle avait conclu le 27 août 2015 avec les organisations syndicales représentatives un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoyant notamment, dans un chapitre 8, le bénéfice d'une indemnité supra-conventionnelle s'adressant « aux salariés qui quittent l'entreprise dans le cadre du plan de départ volontaire externe, dont le poste est supprimé et qui acceptent un poste de remplacement en interne, dont le poste est supprimé et dont le licenciement ne peut être évité, qui sont transférés au service du repreneur d'un fonds de commerce dans les conditions de l'article L 1224-1 du Code du travail ».

La société avait ensuite conclu des transactions avec plusieurs salariés qui revendiquaient le paiement de l'indemnité prévue au chapitre 8 du PSE. Ces salariés avaient ainsi perçu une indemnité transactionnelle en octobre 2016. Par suite, plusieurs salariées avaient, elles-aussi, sollicité de l'employeur le paiement de l'indemnité prévue au chapitre 8 ou d'un montant équivalent sous forme de dommages-intérêts en invoquant le principe d'égalité de traitement entre les salariés et en visant les salariés qui avaient bénéficié d'une indemnité transactionnelle.

En appel, les juges du fond avaient condamné la société à payer aux salariées une somme au titre de leur préjudice né de la violation du principe d'égalité de traitement entre les salariés ainsi qu'une somme au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail. Pour en arriver à cette conclusion, ils avaient retenu que l'employeur n'avait pas proposé de protocole transactionnel comme il l'avait fait pour d'autres salariés, alors que leur situation était équivalente en termes d'ancienneté, de poste, de

modification du contrat de travail pour raison économique et qu'elles avaient, comme eux, sollicité le bénéfice de l'indemnité supra-conventionnelle prévue par le PSE.

Au visa de l'article 2044 du Code civil et du principe d'égalité de traitement entre les salariés, la Cour de cassation sanctionne ce raisonnement et casse l'arrêt de la cour d'appel. Pour cela, elle rappelle, en premier lieu, la nature de la transaction qui est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître. Elle précise, ensuite, qu'un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages issus d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés.

### ***IL FAUT OSER VOIR DE L'EGALITE DE PARTOUT !***

#### **■ A quelles conditions un code de déontologie devient-il opposable aux salariés ?**

*Cass. soc. 5-5-2021 n 19-25.699 FS-P, C. c/ Sté BPI France investissement*

Un salarié, embauché en tant que directeur investissement puis nommé directeur du « pôle capital développement mezzanine » est licencié en juillet 2015, semble-t-il pour manquement au code de déontologie établi par l'employeur. Il conteste devant le conseil de prud'hommes la validité de son licenciement, soutenant que ce code lui était inopposable.

Il estime en effet que ce code de déontologie doit, pour lui être opposable, être intégré au règlement intérieur de l'entreprise. Il n'est pas suffisant, selon lui, que ce code ait été pris dans le respect des règles de forme et de publicité du règlement intérieur s'il n'est pas formellement annexé au règlement. Or, pour lui, ce code de déontologie n'a été annexé qu'en juillet 2015 et était donc entré en vigueur un mois après en août 2015. Il ne pouvait être appliqué à sa situation, dès juin 2015.

Au contraire, les juges du fond considèrent que le Code de déontologie était bien applicable au salarié au moment des faits.

La Cour de cassation conforte le raisonnement de la cour d'appel. Elle rappelle, en premier lieu, les dispositions de l'article L 533-10 du Code monétaire et financier qui imposait aux employeurs l'adoption de telles dispositions éthiques. En effet, selon ce dernier, dans sa rédaction applicable au litige, les prestataires de services d'investissement doivent mettre en place des règles et procédures permettant de garantir le respect par les personnes placées sous leur autorité ou agissant pour leur compte, des dispositions applicables aux prestataires eux-mêmes ainsi qu'à ces personnes, en particulier les conditions et limites dans lesquelles ces dernières peuvent effectuer pour leur propre compte des transactions personnelles. Ces conditions et limites sont reprises dans le règlement intérieur et intégrées au programme d'activités du prestataire.

La chambre sociale s'appuie également sur l'article L 1321-5 du Code du travail qui fixe le régime applicable aux notes de service ou à tout autre document comportant des obligations permanentes et générales.

En premier lieu, le fait que l'adoption d'un tel code de déontologie soit imposé par le Code monétaire et financier donne à ce document une valeur forte et légitime qui n'est pas le seul résultat d'une politique unilatérale de l'entreprise en vertu de son pouvoir de direction.

Par ailleurs, en s'appuyant sur l'article L 1321-5 du Code du travail, la Cour reconnaît implicitement que par son objet fixé par l'article L 533-10 du Code monétaire et financier, ce code déontologique édicte bien des obligations générales et permanentes, ce qui permet de lui appliquer le régime applicable aux notes de services.

Pour autant, ce code de déontologie doit pour constituer une adjonction au règlement intérieur et être opposable au salarié dès son entrée en vigueur, répondre à certaines conditions de forme et de publicité :

- avoir été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel ;
- avoir a été transmis à l'inspecteur du travail ;

- avoir fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévus par les textes pour le règlement intérieur.

**UNE DECISION TRES INTERESSANTE !**

**CONTROLE / CONTENTIEUX**

■ **Fournir à l'inspection du travail des documents volontairement inexacts est un délit**

*Cass. crim. 26-1-2021 n° 20-81.492 F-D*

Est coupable du délit d'obstacle au contrôle de l'inspecteur du travail l'employeur qui lui transmet, sur injonction, la copie du courrier invitant les syndicats à participer aux élections professionnelles portant la date d'envoi sans pouvoir justifier l'effectivité de celui-ci.

Parmi les pouvoirs des agents de l'inspection du travail, on peut citer celui de se faire présenter les documents rendus obligatoires par la législation du travail. L'employeur qui ne se soumet pas à une telle exigence commet le délit d'obstacle à contrôle puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros.

L'obstacle peut tout d'abord résulter d'une obstruction ou d'un refus de communication. Ainsi, la non-communication des documents obligatoires, malgré des demandes réitérées de l'inspecteur du travail est constitutive du délit d'entrave à l'exercice des fonctions d'inspecteur du travail.

L'obstacle peut également procéder d'une dissimulation ou d'une falsification. Le délit est notamment établi en cas de fourniture de renseignements volontairement inexacts ou de volonté de tromper et d'éluder des éléments utiles en communiquant de faux renseignements à l'inspecteur du travail, lorsque le prévenu a fait des réponses mensongères à l'inspecteur afin de tromper celui-ci ou lui a communiqué des renseignements s'étant révélés inexacts.

Tel était le cas en l'espèce.

Après avoir, lors d'un premier contrôle, invité 17 sociétés d'un groupe à organiser l'élection de délégués du personnel, l'inspection du travail avait constaté, lors d'une nouvelle visite, qu'aucune organisation syndicale n'avait participé à la négociation des protocoles d'accord préélectorales. À la demande des contrôleurs, la gestionnaire des ressources humaines avait présenté le double des lettres d'invitation prétendument adressées, par chacune de ces sociétés, aux 5 organisations syndicales représentatives, assorties de la mention dactylographiée « lettre recommandée avec accusé de réception » ainsi que de celle manuscrite « envoyé le 4 juin 2013 », que l'intéressée avait apposée sur chacune de ces 85 copies de courrier. Les représentants du groupe avaient toutefois été dans l'incapacité de produire tant les bordereaux de dépôt aux services postaux des plis recommandés, que les avis de réception de ces derniers par les organisations syndicales concernées, dont il s'était avéré qu'aucune d'elles n'avait reçu l'invitation qui lui était destinée.

Les juges d'appel, dans leur décision rendue après cassation en ont déduit que le délit d'entrave était caractérisé, le caractère volontaire du renseignement inexact donné se déduisant de la nature de celui-ci, cette manœuvre ne pouvant avoir que pour but de faire obstacle au contrôle par l'inspection du travail du respect de l'injonction donnée par elle d'organiser les élections professionnelles. La Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre cette décision.

**PETIT RAPPEL : LE FEU ... CA BRULE !**