

Octobre 2021

SOMMAIRE :

- Précis de l'apprentissage- p.1
- Nouvelle instruction sur les exonérations de cotisations sociales -p.2-3
- Chaines et pneux neiges au 1<sup>er</sup> novembre 2021- p. 3
- Nouvel ANI sur la formation professionnelle- p.4-5
- Exonération taxe d'apprentissage en 2022- p.6-7
- Report des visites médicales -p.7-8
- Extension de l'ANI sur l'encadrement- p.8-9
- Modèle d'avenant Pro A- p.9
- Etat des négociations- p.10
- Jurisprudence- p.10-13

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur [www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com), partie « Social »

Contact:

Marie Guédeney  
Tel : 01 44 55 35 15  
[mguedeney@cgi-cf.com](mailto:mguedeney@cgi-cf.com)

## I- Le ministère du Travail publie un « Précis de l'apprentissage »

Suite à une annonce faite en Conseil des ministres, le ministère du Travail a mis en ligne sur son site internet, le 6 octobre 2021, un « Précis de l'apprentissage ». Le document élaboré par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), regroupe un ensemble d'informations et d'outils pratiques utiles à la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage issue de la loi du 5 septembre 2018.

Ce document de 92 pages propose un cadre commun en rassemblant « des repères juridiques et des clefs de compréhension autour de bases documentaires et méthodologiques communes ».

Le support explique les règles applicables depuis la réforme de l'apprentissage, dans le secteur privé et dans le secteur public industriel et commercial, au travers de 3 thématiques :

- le cadre relatif au contrat d'apprentissage (forme, dépôt, durée, rémunération, rupture, etc.) ;
- le rôle et les missions confiées aux centres de formation d'apprentis (CFA), y compris des CFA d'entreprise ;
- les modalités du financement de l'apprentissage dans le secteur privé.

Il contient aussi des annexes présentant le processus de détermination des niveaux de prise en charge, des cas concrets de financement des contrats d'apprentissage et des premiers équipements ainsi que les modalités transitoires de prise en charge financière applicables pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2020.

Enfin, il propose un modèle de convention de formation et un modèle de certificat de réalisation.

Le ministère précise que ce document de référence « n'est pas opposable au sens juridique du terme ». Par conséquent, une entreprise ou un salarié ne peut pas s'en prévaloir en cas de litige.

En outre, le document a vocation à être mis à jour, notamment en fonction des évolutions normatives.

Pour consulter le document, cliquez [ici](#).

## **II- Covid-19 : une nouvelle instruction récapitule les dispositifs d'exonération et d'aide au paiement des cotisations**

**Dans une instruction publiée le 29 septembre 2021 sur le site du BOSS, l'administration fait le point sur les différents dispositifs d'exonérations et d'aides au paiement des cotisations mis en place pour soutenir les entreprises pendant la crise du covid-19.**

Vous trouverez ci-dessous un résumé des précisions apportées :

### 1) Périodes d'emploi visées par les dispositifs issus de la LFR pour 2021

Les dispositifs prévus par la LFR pour 2021 s'appliquent, rappelle l'instruction, au titre des périodes d'emploi courant du 1er mai au 31 juillet 2021. Ils visent les employeurs des secteurs S1 et S1 bis (comptant moins de 250 salariés), qui étaient éligibles au dispositif de la LFSS pour 2021.

Les dispositifs prévus par la LFR pour 2021 n'étant pas cumulables avec ceux prévus par la LFSS pour 2021, ils s'appliquent sur les périodes d'emploi précitées à condition que les dispositifs prévus par la LFSS pour 2021 ne soient pas appliqués sur ces mêmes périodes.

### 2) Modalités déclaratives de l'aide au paiement des cotisations

À partir de la période d'emploi de juillet 2021, l'aide au paiement de 20 % est à déclarer au mois le mois. En outre, les employeurs qui bénéficient de l'aide au paiement au taux de 15 % sur la période d'emploi de mai et qui souhaitent régulariser le montant de l'aide au paiement de 20 % devront avoir porté la régularisation sur la DSN d'avril 2021 ou les DSN précédentes (ou sur la DSN de mai ou précédentes en cas de premier bénéfice de l'aide de 15 % sur la période d'emploi de juin).

### 3) Plafonnement du montant des dispositifs d'exonération et d'aide

Dans le cadre de l'encadrement européen des aides d'État, le montant total des aides perçues sous forme de subventions directes, d'avances remboursables ou d'avantages fiscaux (exonération et aide au paiement, fonds de solidarité, dégrèvement de CFE) ne pouvait excéder, jusqu'au 1er août 2021, 1 800 000 € par entreprise.

**Suite à une décision de la commission européenne, les exonérations et aides au paiement qui n'ont pas été déclarées avant le 1er août 2021 ne sont désormais plus soumises au plafond de 1 800 000 €, sous conditions.**

Peuvent bénéficier de ce nouveau régime l'ensemble des exonérations et aides au paiement auxquelles ont été éligibles les employeurs au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er février 2020, sur le fondement de la LFR3 2020, de la LFSS 2021 ou de la LFR 2021 et déclarées avant le 31 décembre 2021.

Les conditions cumulatives sont les suivantes :

- l'employeur doit avoir rencontré, depuis mars 2020, des difficultés qui auraient été susceptibles de justifier légalement, en l'absence des mesures d'aide, un ou plusieurs licenciements pour motif économique. En cas de contrôle, l'employeur doit être en capacité de produire une attestation sur l'honneur indiquant qu'il a rencontré de telles difficultés et de les expliquer. Toutefois, cette condition est présumée

satisfaite lorsque l'entreprise a, depuis mars 2020 et préalablement à l'application des exonérations, utilisé les facultés de report du paiement des cotisations et contributions sociales permises par le Gouvernement ;

- l'employeur doit par ailleurs s'engager à maintenir dans l'emploi, pour une période d'au moins trois mois à compter de la dernière date de déclaration d'exonérations et d'aides au paiement de cotisations sociales, les salariés concernés par celles-ci. En cas de non-respect de cette condition, l'employeur devra rembourser les aides octroyées au-delà du plafond de 1 800 000 € au titre des salariés qui auront été licenciés.

Pour consulter l'instruction, cliquez [ici](#).

---

### **III- Obligation de détenir des chaînes ou d'équiper les véhicules de pneus hiver en zones montagneuses à compter du 1er novembre 2021**

**Selon un communiqué de presse publié le 4 octobre, l'obligation de détenir des chaînes à neige dans son coffre ou d'équiper son véhicule de pneus hiver s'appliquera à partir du 1er novembre 2021 dans les départements situés dans des massifs montagneux.**

Les préfets des départements dresseront d'ici le 1er novembre la liste des communes concernées. Une carte sur le site de la Sécurité routière recense les périmètres prévisionnels. Pour la consulter, cliquez [ici](#).

Elle sera actualisée puis rendue définitive au fur et à mesure de la prise des décisions préfectorales.

Nous vous tiendrons évidemment au courant.

Les nouvelles obligations d'équipements concerneront notamment les véhicules légers et utilitaires et les poids-lourds circulant dans les zones établies par les préfets.

Avec cette nouvelle disposition, les véhicules légers, les utilitaires et les camping-cars devront :

- soit détenir dans leur coffre des dispositifs antidérapants amovibles (chaînes à neige métalliques ou textiles) permettant d'équiper au moins deux roues motrices ;
- soit être équipés de quatre pneus hiver.

**Les éventuels manquements à l'obligation de détenir des chaînes à neige dans son coffre ou d'équiper son véhicule de pneus hiver dans les départements concernés ne seront pas sanctionnés cet hiver.**

Pour consulter le communiqué de presse, cliquez [ici](#).

---

#### **IV- Nouvel accord cadre national interprofessionnel (ANI) visant à « adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel »**

**Les partenaires sociaux ont conclu le 15 octobre 2021 un accord-cadre « pour adapter à de nouveaux enjeux » la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Il prévoit un programme de 7 négociations thématiques à mener d'ici la fin juin 2022. Le texte est ouvert à la signature jusqu'au 15 novembre 2021.**

Pour rappel, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur la formation professionnelle et l'apprentissage.

Au printemps 2021, les syndicats et le patronat ont souhaité évaluer l'impact de cette réforme. Ce travail a abouti à un document listant 49 propositions remis au ministère du Travail.

Sur la base de ces propositions, les partenaires sociaux ont finalisé un accord-cadre national interprofessionnel (ANI-cadre), qui ne contient pas de nouvelles mesures qui s'imposeraient aux entreprises.

Les partenaires sociaux se sont fixé une liste de 7 chantiers à mener durant le premier semestre 2022, qui pourront aboutir, le cas échéant, à un ou plusieurs ANI. L'ordre de priorité de ces chantiers doit être fixé d'ici la mi-décembre. Les 7 sujets de discussion sont détaillés dans le tableau ci-dessous.

NB : Il est à noter que l'accord-cadre aborde un point qui ne faisait pas partie des 49 propositions initiales, concernant le financement de la formation dans les entreprises de moins de 300 salariés :

- d'une part, les partenaires sociaux souhaitent que l'aide au développement des compétences et des qualifications dans les entreprises de moins de 50 salariés soit renforcée ;
- d'autre part, ils demandent l'inscription au budget de France compétences d'une ligne budgétaire dédiée à l'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés, via la création d'une section financière dédiée au sein des OPCO.

## Sujets de négociation pour le premier semestre 2022

### **1. Encourager durablement le recours à l'alternance**

Évaluer l'intérêt d'harmoniser les aides aux entreprises pour l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation

### **2. Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours**

Lancer, avec la Caisse des dépôts et consignations, une expérimentation pour conditionner l'achat de formations visant des certifications hors répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) à la validation de l'opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP)

### **3. Faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises**

- Les entreprises paient toutes aujourd'hui une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (1,23 % pour les moins de 11 salariés, 1,68 % à partir de 11 salariés). Eu égard aux enjeux auxquels elles font face (transition écologique, transition numérique...), les partenaires sociaux proposent que les dépenses de formation qu'elles engagent (GEPP, diagnostics RH des OPCO, contribution conventionnelle, versements volontaires, co-construction et co-investissement) donnent lieu à une aide (incitation fiscale...)
- Publier un vade-mecum paritaire à destination des entreprises et des salariés précisant les enjeux et les outils concernant le développement des compétences, des qualifications, de la certification, de l'alternance et des transitions professionnelles
- Instruire paritairement la clause de dédit formation

### **4. Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs**

Clarifier les notions de « compétences », de « qualification » et de « certification », simplifier les processus de certification et de validation des acquis de l'expérience (VAE), élaborer un guide méthodologique pour les acteurs, en particulier les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)

### **5. Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle**

Identifier les données utiles au pilotage national et régional de la formation professionnelle (alternance, formation professionnelle, transitions professionnelles)

### **6. Financer le système**

- S'agissant de l'alternance, définir une méthode pluriannuelle (3 ans) de révision des coûts-contrats avec les branches professionnelles
- Ré-envisager de manière globale le système de financement de la formation professionnelle, en prenant en compte l'ensemble des ressources

### **7. Poursuivre le chantier des transitions professionnelles**

Ouvrir un travail paritaire spécifique sur les transitions professionnelles collectives (notamment intersectorielles) et évaluer le dispositif « Transco » (Transitions Collectives)

## V- Taxe d'apprentissage : comment fonctionnera l'exonération des employeurs d'apprentis à partir de 2022 ?

**Les employeurs d'un ou plusieurs apprentis dont l'assiette de la taxe est inférieure ou égale à 6 fois le SMIC sont exonérés de taxe d'apprentissage. À partir du 1er janvier 2022, ces conditions seront appréciées mensuellement.**

Le Guide du déclarant diffusé par le réseau des URSSAF décrit les nouvelles modalités de cette exonération, **sous réserve d'un décret à paraître.**

### 1) Une exonération qui sera appréciée mensuellement

De longue date, les employeurs ayant occupé un ou plusieurs apprentis sont exonérés de taxe d'apprentissage lorsque l'assiette de la taxe est inférieure ou égale à 6 fois le SMIC.

Cette exonération, appliquée jusqu'à présent dans un cadre annuel, sera mise en œuvre au mois le mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022

Le seuil de 6 SMIC sera donc apprécié mensuellement par référence à la période d'emploi rémunérée, à charge pour un décret à paraître de préciser les modalités de mise en œuvre de l'exonération

### 2) Les précisions du réseau des URSSAF et la DSN

Concrètement, les deux critères de l'exonération (présence d'apprentis, assiette inférieure ou égale à 6 SMIC) seraient appréciés sur le mois précédent, c'est-à-dire le mois M - 1 par rapport à la période d'emploi considérée.

Par exemple, pour la période d'emploi de février 2022, l'exonération serait appréciée au regard de la présence d'apprentis et de l'assiette de janvier 2022.

En DSN, l'exonération des entreprises occupant un ou plusieurs apprentis et dont la masse salariale est inférieure à 6 SMIC devra être déclarée dans un bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 » avec le code de cotisation « 074 - Exonération Taxe d'apprentissage pour un employeur d'apprenti(s), dont la masse salariale renseignée est inférieure à 6 SMIC » en rubrique « Code de cotisation - S21.G00.82.002 ».

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif :

S21.G00.82 - Cotisation établissement		
Code	Rubrique	Valorisation
S21.G00.82.001	Valeur	0.00
S21.G00.82.002	Code de cotisation	074 - Exonération Taxe d'apprentissage pour un employeur d'apprenti(s), dont la masse salariale renseignée est inférieure à 6 SMICs
S21.G00.82.003	Date de début de période de rattachement	À renseigner (ex. : 01012022)
S21.G00.82.004	Date de fin de période de rattachement	À renseigner (ex. : 31012022)
S21.G00.82.005	Référence réglementaire ou contractuelle	SIRET URSSAF

Pour consulter le guide du déclarant, cliquez [ici](#).

## VI- Santé au travail : le mécanisme de report des examens médicaux est officiellement prolongé

**Comme le prévoit la loi de sortie de crise sanitaire, le décret permettant aux médecins du travail de reporter, pour une durée d'au plus un an, les examens médicaux qui arrivent à échéance avant le 30 septembre 2021 a été publié.**

- 1) Possibilité de reporter certaines visites médicales pendant un an

Dans le cadre du deuxième confinement, fin 2020, une ordonnance du 2 décembre 2020 a offert aux services de santé au travail la possibilité de reporter pendant au plus un an certaines visites médicales. Cette faculté concernait initialement les visites dont l'échéance intervenait avant le 17 avril 2021.

Ce dispositif de report a ensuite été prolongé et étendu aux visites médicales arrivant à échéance avant le 2 août 2021. Enfin, la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a accordé au dispositif deux mois supplémentaires.

Un décret du 29 septembre 2021 officialise cette échéance et prévoit donc que le médecin du travail peut reporter, pendant au plus un an, les visites et examens médicaux dont l'échéance intervient avant le 30 septembre 2021.

Les derniers examens médicaux ainsi reportés devront donc être organisés avant le 30 septembre 2022.

Le nouveau mécanisme de report englobe les visites qui ont été reportées en application des dispositions en vigueur lors du premier confinement et qui n'ont cependant pas pu être organisées avant le 4 décembre 2020 (date à laquelle le mécanisme de report du deuxième confinement a pris le relais).

## 2) Visites et examens concernés

Pour rappel, les visites susceptibles d'être reportées en application du mécanisme de report de 2021 sont les suivantes :

- la visite d'information et de prévention organisée au moment de l'embauche ;
- la visite d'information et de prévention périodique, organisée tous les 5 ans au plus dans le cas général ;
- pour les salariés en suivi renforcé, l'examen d'aptitude périodique, organisé tous les 4 ans au plus, et la visite intermédiaire.

Le médecin du travail a toujours la possibilité de ne pas reporter une visite ou un examen médical s'il estime indispensable de respecter l'échéance fixée par la réglementation.

En tout état de cause, il est impossible de reporter :

- la visite d'information et de prévention organisée au moment de l'embauche lorsqu'elle concerne un travailleur handicapé, un salarié de moins de 18 ans, une femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, un travailleur de nuit, un salarié titulaire d'une pension d'invalidité, un salarié exposé à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition ou un salarié exposé à des agents biologiques de groupe 2 ;
- l'examen médical d'aptitude à l'embauche des salariés en suivi renforcé.

---

## VII- Extension de l'accord national interprofessionnel sur l'encadrement

**L'accord national interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020 portant « diverses orientations pour les cadres » a été étendu par un arrêté du 17 septembre 2021 publié au JO du 28 septembre.**

Vous trouverez ci-dessous un résumé des principales dispositions applicables.

### 1) Une notion socle de l'encadrement

Le texte définit des critères caractérisant les salariés de l'encadrement. Ce statut nécessite "une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant", déterminée soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur, soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle.

Il implique, par ailleurs, "des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés".

En outre, il confère "à son titulaire une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie" ainsi qu'une "responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise", par le biais de la filière management (animation, de coordination ou d'encadrement d'une équipe) ou via la filière technique (études, recherches, conception ou autres activités).

Cette définition n'est toutefois pas univoque. Elle laisse la possibilité à chaque branche de définir, "le cas échéant", ses propres critères selon "le contexte sectoriel qui est le sien".

#### 2) La prévoyance des cadres sanctuarisée

Le texte rappelle que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres demeure en vigueur. Autrement dit, les entreprises continueront à verser cette cotisation de 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale pour financer le régime de prévoyance décès réservé aux cadres. Les bénéficiaires de ce dispositif sont toujours ceux définis aux articles 4 et 4 bis de la convention Agirc du 14 mars 1947.

#### 3) La cotisation Apec sécurisée

Le texte réaffirme l'application du versement d'une contribution de 0,06 % due pour chaque collaborateur inscrit au titre des articles 4 et 4 bis de la convention Agirc du 14 mars 1947 (0,036 % à la charge de l'employeur et 0,024 % à la charge du salarié).

#### 4) La formation : bientôt un certificat "CléA Manager" ?

Soulignant le renouveau des pratiques managériales, impulsé par la multiplicité des organisations de travail et la mobilisation des nouveaux outils numériques, le texte rappelle l'importance de la formation managériale. A ce titre, il prévoit la création d'un certificat "CléA Manager" par Certif'Pro, l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle, qui contiendrait au moins un module relatif à la gestion du travail à distance.

---

## VIII- Pro-A : un modèle d'avenant au contrat de travail est mis en ligne

**Le site [service-public.fr](http://service-public.fr) propose un modèle d'avenant au contrat de travail tel qu'il doit être conclu avec les salariés bénéficiaires d'une reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), accompagné d'une notice.**

Outre la durée et l'objet de la formation réalisée, l'avenant comporte notamment des informations d'identification de l'employeur, du salarié et de son tuteur.

Il indique aussi le niveau de qualification du salarié, ainsi que l'emploi qu'il occupe et l'emploi qu'il vise dans le cadre de la Pro-A. Mis en ligne sous la forme du formulaire Cerfa n° 16155\*02, cet avenant doit être rempli en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour le salarié et un pour l'opérateur de compétences (Opco).

Pour accéder au formulaire, cliquez [ici](#).

---

## IX- Etat des négociations

### ➤ CCN des commerces de gros (3044)

#### ▪ **Négociations en cours :**

- Renégociation de l'accord formation professionnelle
- Prévoyance : réflexions sur la mise en place d'actions de prévention dans le cadre du fond social de branche

#### ▪ **Négociation à venir :**

- Minima conventionnels

#### ▪ **Accords étendus :**

- L'accord du 22 septembre 2020 de fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN du négoce en fournitures dentaires a été étendu par un arrêté publié au JO du 29 septembre 2021
- L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance, qui prolonge d'un an la cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%, a été étendu par un arrêté publié au JO le 16 juillet 2021.

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **le 21 octobre et le 1<sup>er</sup> décembre 2021.**

### ➤ CCN de l'Import-Export (3100)

#### ▪ **Négociation en cours :**

- Minima conventionnels
- Contrat national de référence en prévoyance : réflexion sur la création de renforts individuels pour permettre au salarié d'améliorer ses garanties et sur la modification du dispositif « loi Evin »

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 15 novembre 2021.**

### ➤ CCN de la distribution des papiers cartons

#### ▪ **Négociations en cours :**

- Egalité hommes/femmes
- Point sur les éléments chiffrés relatifs à la négociation sur la Pro A

#### ▪ **Négociation à venir :**

- Minima conventionnels

#### ▪ **Accords signés et en cours d'extension :**

- L'accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place du télétravail dans la branche a été signé par la CFDT, FO et la CFTC.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **23 novembre 2021**

---

## X- Jurisprudence

### **Le Conseil d'État précise les pouvoirs des branches dans la fixation des salaires minima hiérarchiques**

Le Conseil d'État rappelle d'abord que « la convention de branche peut définir les garanties applicables en matière de salaires minima

hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes ».

Il ajoute que « la convention de branche peut, y compris indépendamment de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, prévoir l'existence de primes, ainsi que leur montant ». Toutefois, « les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, qu'elles soient ou non plus favorables », à l'exception des primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le Conseil d'État observe ensuite que ces dispositions ne définissent pas la notion de salaires minima hiérarchiques.

Dès lors, « il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire ». La branche peut d'autre part « en fixer le montant par niveau hiérarchique ».

Enfin, énonce le Conseil d'État, « lorsque la convention de branche stipule que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit atteint dans une entreprise par des modalités de rémunération différentes de celles qu'elle mentionne ».

Un accord d'entreprise peut ainsi « réduire ou supprimer les compléments de salaire qu'elle mentionne au titre de ces minima, dès lors toutefois que sont prévus d'autres éléments de rémunération permettant aux salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention » .

### **Conseil d'État, 7 octobre 2021, n° 433053**

#### **▪ Maladie et report des congés payés**

Un salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés du fait de sa maladie peut prétendre au report des congés acquis après la période de référence (CJCE 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06 ; Cass. soc. 16 février 2012, n° 10-21300).

Des dispositions ou pratiques nationales, telles qu'une convention collective par exemple, peuvent cependant limiter ce droit à report dans le temps. Cette limitation n'est valable que si la période de report est « substantiellement » supérieure à celle de la période de référence des congés payés.

Une période de report de 15 mois a par exemple été validée (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10 ; cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-24022).

En l'occurrence, une salariée avait été en arrêt maladie de manière ininterrompue pendant plus de deux ans.

La cour de cassation estime que, même dans ce cas, la salariée doit bénéficier du report, et donc de l'indemnisation des congés payés acquis avant cet arrêt et non pris, parce qu'aucune des dispositions conventionnelles en cause ne limitait la période de report.

Rappelons en outre, qu'en l'absence de limitation prévue par le droit interne, il n'appartient pas au juge de fixer une limite au droit de report des congés payés.

#### **Cass. soc. 15 septembre 2021, n° 20-16010 FSB**

- **Non-respect de la parité femmes/hommes sur les listes de candidats : le titulaire dont l'élection est annulée ne peut pas être remplacé**

Pour la première à fois à notre connaissance, la Cour de cassation se prononce sur les suites à donner à l'annulation de l'élection d'un titulaire pour non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Pour chaque collège électoral, les listes des candidats des titulaires et des suppléants sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Lorsque, après l'élection, le juge constate que cette règle n'a pas été respectée, il annule l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Il annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Le code du travail prévoit expressément que l'employeur devra organiser des élections partielles si, à la suite de cette annulation, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des titulaires est réduit de moitié ou plus.

Existe-t-il une alternative à l'organisation cette élection partielle ?

La cour de cassation répond que les règles en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats et, en particulier, celles relatives à l'organisation de l'élection partielle sont d'ordre public absolu.

Elle explique que les dispositions du code du travail autorisant le remplacement par un suppléant du titulaire qui cesse ses fonctions pour une des causes listées par ce même code ne s'appliquent pas au titulaire dont l'élection est annulée pour non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

D'une part, cette annulation ne figure pas au nombre des causes de cessation des fonctions (décès, démission, rupture du contrat de travail, perte des conditions requises pour être éligible).

D'autre part, les dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes/hommes renvoient à l'organisation d'une élection partielle mais pas à celles relatives au remplacement d'un délégué titulaire qui cesse ses fonctions.

#### **Cass. soc. 22 septembre 2021, n° 20-16859 FB**

- **Épargne salariale : quelle règle de sécurisation appliquer aux avenants ?**

Rappelons que les accords de participation, d'intéressement ou les règlements d'épargne salariale doivent être déposés auprès de l'autorité administrative pour être contrôlés.

L'autorité administrative a un délai de 4 mois à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.

En l'absence d'observation motivée dans ce délai de 4 mois, l'accord ou le règlement est considéré comme conforme aux dispositions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

En d'autres termes, il ne peut pas y avoir de redressement si l'administration n'a fait aucune demande ou observation lors du contrôle effectué après le dépôt.

Dans cette affaire, une société avait signé un accord de participation en 1992.

Elle avait ensuite signé deux avenants modifiant cet accord :

- un avenant signé le 27 juin 2006, ayant eu un impact sur la participation accordée en 2009 ;
- un avenant signé le 29 juin 2010, ayant eu un impact sur la participation accordée en 2010 et en 2011.

L'URSSAF lui avait notifié le 11 décembre 2012 un redressement portant sur la réserve spéciale de participation et sa répartition sur ces 3 années (2009 à 2011).

La société contestait ce redressement, dans la mesure où l'administration n'avait émis aucune remarque lors du dépôt de ces avenants. Le dispositif de sécurisation empêchait donc, selon elle, tout redressement ultérieur.

**Selon la Cour de cassation, sauf si la modification de l'accord initial n'est que de forme, les dispositions sur la sécurisation des accords de participation sont applicables à l'avenant qui, conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, modifie un accord de participation qui lui est antérieur.**

Bien que cette jurisprudence porte sur un accord de participation, la même solution devrait, à notre sens, s'appliquer aussi à des avenants à des accords d'intéressement ou à des règlements d'épargne salariale car ils sont régis par des dispositions communes sur ce point.

Ainsi, les règles de sécurisation des accords et règlements s'appliquent donc bien aux avenants modificatifs dûment déposés (sauf si la modification n'est qu'une modification de forme) même s'ils modifient un dispositif antérieur à la mise en place desdites règles.

**Cass. civ., 2e ch., 23 septembre 2021, n° 20-16756 FB**