



# ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

NOVEMBRE 2021

## EDITO

Le gouvernement a récemment annoncé le versement d'une « indemnité inflation », une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € à la charge de l'État qui sera versée à 38 millions personnes résidant en France afin de préserver leur pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021. En effet, les différentes mesures prises par ce dernier pour accompagner les entreprises lors des différentes périodes de confinement ont préservé l'emploi et évité des vagues de licenciements massifs redoutés par tous. Force est de constater que le dynamisme de la reprise économique génère une inflation transitoire mais réelle dont les effets sur le pouvoir d'achat des Français pourraient se révéler significatifs s'ils ne sont pas compensés par des mesures spécifiques. Dans notre « Une » nous tentons de répondre aux questions générales sur cette indemnité exceptionnelle : quel est son but ? qui peut y prétendre ? quel est son montant ? sous quelle forme est-elle versée ? etc.

Dans notre rubrique le « coin du praticien » nous vous proposons un éclairage sur « l'épargne salariale dans les branches » et plus particulièrement sur les conditions de la procédure d'agrément puis le déploiement au sein de l'entreprise.

Comme tous les mois, vous retrouverez les dernières jurisprudences en matière de Droit social, un point sur l'actualité juridique et celle de notre équipe.

Bonne lecture !

L'équipe Droit social  
d'Advant Altana

## À LA UNE

### LE PARLEMENT VALIDE L'INDEMNITE INFLATION

Le 21 octobre 2021, le Premier ministre a annoncé que « *pour compenser une hausse généralisée des prix, une indemnité inflation défiscalisée de 100 euros sera prochainement versée à 38 millions de français* ».

Initialement adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 10 novembre 2021, la mesure a été supprimée par le Sénat une semaine plus tard.

Réintroduite devant l'Assemblée nationale le 23 novembre, elle a définitivement été adoptée le 24 novembre au soir dans le second projet de loi de finances rectificative pour 2021.

Dès le 3 novembre 2021, la mesure était déjà largement détaillée dans le dossier de presse gouvernemental, contenant notamment un questions-réponses. L'Urssaf a également apporté quelques précisions sur son site Internet.

#### • Dans quel but ?

Cette aide exceptionnelle est présentée par le gouvernement comme ayant pour finalité de préserver le pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021. Celui-ci précise que « *le dynamisme de la reprise économique génère une inflation transitoire mais réelle dont les effets sur le pouvoir d'achat des Français pourraient se révéler significatifs s'ils ne sont pas compensés par des mesures spécifiques prises par le Gouvernement* ».

#### • Pour qui ?

Toutes les personnes dont les revenus d'activité ou de remplacement sont inférieurs à 2.000 € nets par mois (avant impôts sur le revenu). Tous les salariés (en CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel) sont ainsi concernés.

#### • Combien ?

100 € totalement exonérés d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS.

#### • Quelle base de référence ?

L'indemnité est calculée sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2021 ou depuis le début de la relation de travail si celle-ci a débuté après le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les périodes d'absences sont sans conséquence (y compris pour maladie et maternité).

#### • Quelle forme de versement ?

L'employeur devrait verser l'indemnité inflation à ses salariés au mois de décembre 2021 et/ou, au plus tard, dans le courant du mois de janvier 2022.

Elle devrait figurer sur une ligne dédiée du bulletin de paie sous le libellé « *Indemnité inflation - aide exceptionnelle de l'État* ».

#### • Quelles modalités de remboursement ?

Les entreprises seraient intégralement remboursées du montant des indemnités versées.

Elles devront déclarer le versement des indemnités et les déduire des cotisations sociales dues au titre de la même paie, dès le mois suivant pour les déclarations mensuelles, à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont elles relèvent (URSSAF, MSA, CGSS).

### Les liens utiles :

#### ● FAQ du gouvernement :

<https://www.gouvernement.fr/toutes-les-reponses-a-vos-questions-sur-l-indemnité-inflation>

#### ● Urssaf :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/versement-dune-indemnité-inflati.html>

## LE COIN DU PRATICIEN

### EPARGNE SALARIALE DANS LES BRANCHES – DES PRECISIONS ATTENDUES

En réponse à la faible mobilisation des branches d'activité en matière de négociation sur l'épargne salariale à la suite de la loi n° 2019-486 dite « PACTE » du 22 mai 2019, la loi d'accélération et de simplification de l'action publique n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, dite « ASAP », a institué plusieurs mesures destinées à favoriser le développement et à sécuriser les dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne interentreprise (PEI)) notamment dans les PME/TPE.

L'une de ces mesures a été de créer une procédure d'agrément administratif spécifique des accords de branche portant sur l'épargne salariale et de définir les conditions simplifiées dans lesquelles les entreprises peuvent adhérer à ces accords afin de bénéficier des exonérations de cotisations sociales propres à ces dispositifs.

L'entrée en vigueur de ces mesures étaient subordonnées à la publication d'un décret paru le 27 octobre 2021 (décret n° 2021-1398) qui vient préciser (i) les conditions et délais de la procédure d'agrément, (ii) les modalités d'adhésion des entreprises à ces accords agréés ainsi que (iii) le sort des accords de branche antérieurs. Nous vous les présentons ci-après.

#### 1. Les accords de branches doivent être agréés dans les six mois qui suivent leur dépôt

Au terme de l'article 4 du décret n° 2021-1398, seuls sont concernés par cette procédure les **accords**

**de branche (i)** instaurant un régime d'intéressement ou de participation, un PEE, un Pereco ou un Pereco interentreprise, (ii) **ouvrant droit aux adhésions des entreprises** (article D.3345-6 nouveau du Code du travail) et (iii) **déposés à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021** ou avant cette date s'ils ne sont pas étendus.

La procédure d'agrément s'articule en trois phases :

#### ● phase 1 : dépôt auprès de l'administration ;

Les accords de branches concernés doivent être déposés (accompagnés d'une copie du récépissé ou avis de réception daté de la notification de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives) dans les conditions de droit commun, i.e. auprès de :

- services centraux de la Direction Générale du Travail en deux exemplaires (papier et électronique) ;
- greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion de l'accord.

#### ● phase 2 : instruction ;

L'agrément est délivré par le ministère du Travail dans un délai de **six mois** à compter du dépôt de l'accord ou de son avenant. Ce **déla**i pourra éventuellement être **prorogé de six mois supplémentaires**, après en avoir informé le déposant (article D.3345-6 nouveau du Code du travail).

Lors de cette phase d'instruction, le ministère du Travail peut solliciter :

- des informations complémentaires auprès du déposant (article D.3345-6 nouveau du Code du travail) ;

- le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales (article L.3345-4 du Code du travail).

#### ● phase 3 : décision.

A noter que le **silence de l'administration** dans le délai susmentionné **vaut agrément**.

#### 2. Adhésion des entreprises aux accords de branche agréés

**Toute entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord de branche peut appliquer le dispositif d'épargne salariale afférent par adhésion à l'accord**, étant précisé que la loi « ASAP » a organisé deux procédures d'adhésion distinctes selon l'effectif de l'entreprise :

- **les entreprises < 50 salariés** : peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur si (i) l'accord de branche prévoit cette possibilité et (ii) propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises.

De surcroît :

- le comité social et économique (lorsqu'il existe) et les salariés doivent être informés de l'application de cet accord ;

o l'accord de branche, lorsqu'il organise cette possibilité, peut prévoir plusieurs options qu'il appartient à l'employeur de choisir mais sans marge d'adaptation.

- **les entreprises ≥ 50 salariés :**

peuvent appliquer l'accord de branche agréé conclut à cet effet par l'intermédiaire d'un accord signé dans les conditions propres au dispositif concerné.

Le cas échéant, l'accord de branche peut prévoir plusieurs options ainsi que la possibilité pour l'accord d'adhésion de préciser le contenu (marge d'adaptation) de certains choix laissés à l'entreprise.

Enfin, l'avenant ou le document unilatéral modifiant l'adhésion en vigueur à un accord de branche d'intéressement est déposé selon les mêmes formalités et délais que l'adhésion, i.e. déposé sur la plateforme de TéléAccords dans un délai de quinze jours (articles D.3313-1 et D.3313-6 du Code du travail).

**La procédure d'agrément et d'adhésion permet une forte sécurisation des dispositifs d'épargne salariale :**

a) Aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord (article L.3345-4 du Code du travail).

b) Les exonérations sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application de l'accord ou du document d'adhésion à l'accord de branche agréé.

**3. Sécurisation des accords de branche conclus avant le 1er novembre 2021**

Enfin, l'article 4 du décret n° 2021-1398 précise que les accords de branche **déposés avant l'entrée en vigueur du présent décret sont considérés comme agréés dès lors qu'ils ont été étendus conformément à la procédure en vigueur.**



## JURISPRUDENCES

• En cas de maladie, l'employeur doit inclure la part variable de la rémunération dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé lorsque la convention collective prévoit le maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (**Cass. soc., 29 septembre 2021, n° 20-11.663**) ;

• L'article L. 2314-18 du code du travail, interprété comme évicant tout salarié assimilable à l'employeur en qualité d'électeur aux élections professionnelles, constitue une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs. L'article est abrogé à compter du 31 octobre 2022 (**Conseil Consti-**

**tutionnel, décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021**) ;

• Selon la Cour administrative d'appel de Versailles, lorsqu'un projet de fermeture d'un établissement est en cours, il n'est pas possible de rompre les contrats de travail par l'intermédiaire d'une rupture conventionnelle collective (**CAA Versailles 20 octobre 2021 n° 21VE02220**) ;

• La contestation de la décision unilatérale de l'employeur décidant de la perte de qualité d'établissement distinct n'est ouverte devant l'autorité administrative qu'aux seules organisations syndicales, représentatives ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise et les salariés ne sont

pas recevables à exercer une telle action (**Cass. soc., 20 octobre 2020, n°20-60.258**)

• Le point de départ du délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI fondée sur le motif de recours est le terme du contrat (**Cass. soc. 4 novembre 2021, n° 19-24.378**) ;

• En cas de licenciement pour absence prolongée désorganisant l'entreprise jugé comme abusif, le salarié peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis même si, du fait de son arrêt de travail pour maladie, il n'aurait pas été en capacité de l'exécuter (**Cass. soc., 17 novembre 2021, n°20-14.848**).



## EN BREF

- Prolongation jusqu'au 28 février 2022 de la majoration du plafond quotidien des titres restaurant à 38€ (au lieu de 19€) et de la possibilité de les utiliser les week-ends et jours fériés ; ([Décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant](#))
- Un « Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation » destiné à éclairer les employeurs sur les dispositifs d'aides aux contrats d'alternance a été publié le 27 octobre 2021 ; (<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/aides-aux-contrats-en-alternance-guide-a-destination-des-employeurs-et-des>)
- [Décret 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation](#) ;
- [Arrêté du 21 octobre 2021 relatif à la suppression de l'exigence de présentation par les entreprises d'un extrait d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés dans leurs démarches administratives](#) ;
- [Décret 2021-1471 du 10 novembre 2021 modifiant le décret 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) ;
- [Arrêté du 8 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#).

## AGENDA

- Mickaël d'Allende a participé à un ouvrage collectif sur « Le groupe en droit du travail » élaboré sous la direction du Professeur Bernard Teyssié et publié chez LexisNexis le 18 novembre 2021. Il a rédigé la partie relative aux instances transnationales de représentation du personnel (comités européens et comités mondiaux) ;
- Le think tank Planète social, dont Mickaël d'Allende est membre du comité scientifique, a organisé le 19 novembre 2021 à l'Automobile Club de France sur « l'environnement dans le droit et la pratique des relations de travail ».
- Kevin Bellolo a participé à une conférence dédiée au « rôle de l'entreprise face aux violences conjugales » organisée par l'Université d'Orléans le 16 novembre 2021.

