



ACTU SOCIALE

N° 77

SOMMAIRE

I.	Agenda social	2
II.	Publication de la loi climat et résilience au JO	7
III.	Prolongation des conditions d'utilisation dérogatoires des titres-restaurant	8
IV.	La loi pour renforcer la prévention de la santé au travail est publiée	9
V.	Publication du décret sur la visite médicale de fin de carrière	14
VI.	Les entreprises peuvent rembourser volontairement les allocations d'activité partielle perçues	15
VII.	Traitement des absences pour vaccination contre la covid-19 et pour la réalisation de tests	16
VIII.	Traitement du nouveau congé paternité dans la DSN.....	17
IX.	Jurisprudence	18

Contacts :

Ucaplast

Tél : 01 55 78 28 98

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Octobre 2021	
Au plus tard le 5 octobre	➤ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre versés en septembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de septembre. ➤ Employeurs et travailleurs indépendants Païement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Au plus tard le 12 octobre	➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en septembre 2021.
Au plus tard le 15 octobre	➤ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre versés en octobre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre. Païement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires de juillet, août et septembre 2021. ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires : -de septembre pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;

	-de juillet, août et septembre 2021 pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel. ➤ Tous contribuables Païement au centre des finances publiques (ou par virement, par prélèvement à l'échéance ou en ligne) des impositions mises en recouvrement en août 2021. ➤ Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 juin 2021 Télépaiement des soldes de liquidation de l'IS et de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués. ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées : -en septembre 2021 si le montant total de la taxe sur les salaires acquittés en 2020 est supérieur à 10 000 € ; -au cours du 3^e trimestre 2021, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2020 est compris entre 4 000 € et 10 000 €. ➤ Sociétés ayant prélevé, en septembre 2021, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Télédéclaration à la recette de la DINR et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents. ➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en septembre 2021 Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➤ Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions et revenus non commerciaux à des non-résidents Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 3^e trimestre 2021.
Au plus tard le 20 octobre	➤ Employeurs et travailleurs indépendants Païement mensuel des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour cette date (voir le détail au 5 du mois).

Au plus tard le 25 octobre	➤ Contributions AGIRC-ARRCO Païement des cotisations AGIRC-ARRCO de septembre 2021 (en cas de paiement mensuel) ou du 3^e trimestre 2021 (en cas de paiement trimestriel).
Au plus tard le 31 octobre	➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 juillet 2021 Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours ➤ Redevables disposant d'un crédit de TVA Télétransmission de la demande de remboursement du crédit de TVA déductible (imprimé 3519), au titre du 3^e trimestre 2021.
Dates variables Du 15 au 24	➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires Télédéclaration et télépaiement : -régime réel normal (ou régime simplifié avec option pour le paiement mensuel) : -si la somme payée en 2020 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de septembre 2021, -dans le cas contraire : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations des mois de juillet, d'août et de septembre 2021 ; -régime des acomptes provisionnels : -paiement de l'acompte sur le mois de septembre 2021 et remise de la déclaration correspondante, -déclaration (CA 3 et bulletin 3515) et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'août 2021.



Pour rappel, la loi de gestion de sortie de crise sanitaire n'a pas modifié la date limite de réalisation des entretiens professionnels « état des lieux », qui reste fixée au 30 juin 2021.

Toutefois, bien que la date limite du report reste fixée au 30 juin 2021, les employeurs qui n'auraient pas pu tenir l'échéance, bénéficieront d'une possibilité de rattrapage, sans encourir de sanction, jusqu'au 30 septembre 2021. Pour plus d'informations, voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entretien-professionnel-report-de-la-date-limite-en-conséquence-de-la-crise>

Ccn Caoutchouc

Négociations en cours :

- Classifications

Négociations à venir :

- Santé et prévoyance (séance d'information pour le moment)
- Agenda social 2022

Négociations terminées :

- **Accord Pro-A publié au Journal officiel de la république française (JORF) du 6 août** : Les stipulations de l'accord du 21 avril 2021 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953. Cependant, l'arrêté d'extension émet des réserves :

"La deuxième phrase du 2e alinéa de l'article 2 est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 modifié du code du travail.

L'avant dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 8 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Le 5e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le 6e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La certification « licence Pro 22871 » mentionnée à l'annexe de l'accord est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail."

Cet accord entre en vigueur à compter de son extension, c'est-à-dire à compter du 6 août 2021.

Voici le lien pour accéder à l'arrêté d'extension

: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043910217>

- **Accord APLD publié au JORF du 31 juillet** : Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953, les stipulations de l'accord du 21 avril 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD).

Toutefois, l'arrêté d'extension émet des réserves *"le 2e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve que le périmètre de l'engagement de maintien dans l'emploi porte a minima sur les salariés placés en activité partielle de longue durée.*

Le 1er alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve qu'il n'impose pas à l'administration la transmission de bilans prévus aux signataires de l'accord.

Le dernier alinéa de l'article 16 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail."

Cet accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est donc applicable à compter **du 1er août 2021.**

Voici le lien pour accéder à l'arrêté

d'extension: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043877602>

➤ **Accord salaires publié au JORF du 25 septembre 2021, application au 1^{er} octobre 2021**

L'accord sur les minima applicables dans la branche du caoutchouc daté du 24 mars 2021 a été étendu.

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,35 €
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 619,25 €
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 555,00 €
 - coefficient 140 : 1 560,14 €
 - coefficient 150 : 1 565,28 €
 - coefficient 160 : 1 570,42 €
 - coefficient 170 : 1 575,56 €
 - coefficient 180 : 1 580,70 €
 - coefficient 190 : 1 585,84 €
 - coefficient 215 : 1 598,69 €
 - coefficient 225 : 1 603,83 €
 - coefficient 240 : 1 611,54 €

Vous avez reçu la grille à jour par mail.

Attention : il est à noter que compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} octobre (1589,47 euros), les 7 premiers coefficients sont dépassés par ce dernier. Il faut donc appliquer le SMIC pour les coefficients 130 à 190.

Ccn Plasturgie

Négociations en cours :

-Période d'essai

Négociations terminées :

-Salaires : un accord du 30 juin 2021 a été signé dans la plasturgie. **Toutefois il n'a pas encore fait l'objet d'un arrêté d'extension donc n'est pas encore applicable.**

Ccn Commerces De Gros

Négociations en cours :

- Analyse des comptes prévoyance avec une présentation du cabinet partenaire
 - * point sur le maintien ou non de la cotisation de 0,04% pour reprise d'encours
 - * point sur la demande de la CFDT concernant l'activité partielle
 - * Réflexions sur les actions à mettre en place dans le cadre du fond social

- Poursuite de la négociation sur l'accord formation professionnelle

II. Publication de la loi climat et résilience au JO

La loi climat et résilience du 22 août 2021 a été publiée au JO du 24 août 2021.

Pour rappel, elle fait l'objet de différents titres (consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger, se nourrir, renforcer la protection judiciaire de l'environnement) et a été influencée par la Convention citoyenne pour le climat.

Voici les principaux éléments de cette loi qui concerne l'articulation du volet social et du volet environnemental (nous reviendrons dans le prochain bulletin d'info sur les autres éléments et thématiques. Un premier aperçu ici : <https://www.ecologie.gouv.fr/loi-climat-resilience>) :

➤ Attribution consultative des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés élargies :

Désormais, les CSE des entreprises d'au moins de 50 salariés assurent leurs missions « notamment au regard des conséquences environnementales » des décisions prises par l'entreprise (loi, art. 40 ; c. trav. art. L. 2312-8). Ainsi, les CSE sont donc maintenant informés et consultés sur les conséquences environnementales des décisions prises par l'employeur en matière d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise (c. trav. art. L. 2312-17 et L. 2312-22).

Il s'agit d'une règle d'ordre public.

➤ Expert-comptable du CSE

Une nouveauté s'ajoute aux missions de l'expert-comptable auquel le CSE peut recourir dans le cadre des 3 grandes consultations récurrentes. En effet, la mission de l'expert-comptable peut dorénavant porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou « environnemental » nécessaires à leur compréhension (loi, art. 41 ; c. trav. art. L. 2315-87-1, L. 2315-89 et L. 2315-91-1).

➤ Changement de nom pour la base de données économiques sociale (BDES)

La BDES change de nom, elle devient la « base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE). La loi précise que la BDESE doit comporter des informations sur les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » (loi, art. 41 ; c. trav. art. L. 2312-18, L. 2312-21, L. 2312-23 et L. 2312-36).

➤ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Désormais, les négociations périodiques sur la mise en place d'un dispositif de GPEC dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ou les branches devront aussi « répondre aux enjeux de la transition écologique » (loi art. 40 ; c. trav. art. L. 2242-20 et L. 2241-12).

➤ Changement de nom pour le Congé de formation économique, sociale et syndicale

Changement de nom pour le congé de formation économique, sociale et syndicale qui devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale » (loi, art. 41 ; c. trav. art. L. 2145-1, L. 2145-5 à L. 2145-7, L. 2145-9 à L. 2145-11 et L. 2145-13). Ce changement de nom implique que le congé de formation puisse aussi porter sur des sujets liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

➤ **Formation économique des membres du CSE nouvellement élus**

Les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation peut aussi porter sur les « conséquences environnementales de l'activité des entreprises » (loi, art. 41 ; c. trav. art. L. 2315-63).

➤ **Congé d'accompagnement spécifique**

Dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon, afin d'accompagner les salariés, un congé d'accompagnement spécifique a été créé par l'ordonnance n°2020-921 du 29 juillet 2020. Ce congé permet aux salariés concernés par un projet de licenciement pour motif économique de bénéficier d'actions de formation et d'accompagnement financés par l'Etat pour faciliter la reconversion professionnelle.

➤ **Nouvelle mission de l'OPCO**

Les opérateurs de compétences (OPCO) doivent informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences (loi, art. 43 ; c. trav. art. L. 6332-1).

➤ **Plafond de cumul du forfait mobilités durables et du remboursement des frais de transport**

Il est à noter que la prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables peut être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Ce cumul est exonéré d'impôt et de cotisations sociales à hauteur de 600 € par an et par salarié (et non plus 500 €) ou de la prise en charge obligatoire si elle est plus élevée (loi, art. 128 ; CGI, art. 81,19 ter)

(Loi n°2021-1104 du 22 août 2021, JORF n°0196 du 24 août 2021)

III. Prolongation des conditions d'utilisation dérogatoires des titres-restaurant

Le gouvernement a annoncé la prolongation des conditions dérogatoires d'utilisation des titres-restaurant jusqu'au 28 février 2022.

Pour rappel, le gouvernement a mis en place des conditions dérogatoires d'utilisation des titres-restaurant (TR) afin de soutenir les restaurateurs face à la crise sanitaire jusqu'au 31 août 2021 (décret 2021-104 du 2 février 2021, JO du 3).

Ces mesures prévoient :

- un doublement du plafond d'utilisation quotidien des titres-restaurant 2021, passant de 19 euros à 38 euros dans les restaurants, hôtels-restaurants ou débits de boissons assimilés ;
- L'utilisation des titres restaurant y sera également possible le week-end et les jours fériés.

Le gouvernement dans un communiqué de presse du 24 août 2021, le ministère de l'Economie, des finances et de la relance a indiqué que les mesures dérogatoires seront prolongées de 6 mois, jusqu'au 28 février 2022.

(Communiqué de presse du 24 août 2021)

IV. La loi pour renforcer la prévention de la santé au travail est publiée

La loi pour renforcer la prévention en santé du travail a été publiée au JO du 3 août 2021. Les dispositions de cette loi **entreront en vigueur le 31 mars 2022 sauf mention spécifique d'une autre date.** En tout état de cause, de nombreuses dispositions de cette loi nécessitent la publication des décrets d'application. Or, Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail, s'est engagé à ce que l'ensemble des décrets d'application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail soient publiés avant la fin du mois de mars 2022, lors d'un séminaire sur ladite loi le 20 septembre 2021, organisé par le ministère du Travail. Les décrets concernant la prévention et la désinsertion professionnelle seront même publiés d'ici la fin de l'année 2021.

La loi comprend différents volets :

- la prévention au travail ;
- le suivi médical ;
- la formation sécurité des élus du CSE et des référents « harcèlement sexuel » et « santé-sécurité »

○ La Prévention au travail

➤ Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Le DUER figure dorénavant dans les dispositions législatives du code du travail, via un nouvel article (art. L. 4121-3-1), son contenu est renforcé par la même occasion :

- le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) devra répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur devra transcrire, dans le DUERP, les résultats de l'évaluation des risques de son activité pour la santé et la sécurité des salariés.
- Si l'entreprise compte au moins 50 salariés, ces résultats devront déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fait déjà l'objet de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Celui-ci continuera, comme aujourd'hui, à fixer la liste détaillée des mesures de prévention devant être prises sur l'année, mais devra aussi déterminer leur calendrier de mise en œuvre, accompagné d'indicateurs de résultat, et identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les résultats de l'évaluation déboucheront sur la définition d'actions de prévention et de protection, lesquelles devront être consignées dans le DUERP.
- Le comité social et économique (CSE) devra être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour. En fonction de l'effectif de l'entreprise, l'employeur devra lui présenter le contenu du programme annuel ou les actions de prévention. Le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), apporteront leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Voir ci-après pour leur formation à cette fin.
- Par ailleurs, l'employeur devra transmettre, à chaque mise à jour, le DUERP au service de prévention et de santé au travail auquel il est affilié.

S'agissant de la conservation et de la mise à jour, les obligations de l'employeur ont également été précisées puisque pour une durée qui sera fixée par décret (ne pouvant être inférieure à 40 ans), les versions successives du DUERP devront être conservées par l'employeur et tenues à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (la liste sera précisée par décret). A cette fin, le DUERP et ses mises à jour feront d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Au-delà des instances représentatives du personnel, l'employeur pourra aussi solliciter le concours des salariés qu'il a désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Il pourra aussi solliciter son service de prévention et de santé au travail (SPST) ou le son service de prévention et de santé au travail interprofessionnel (SPSTI) auquel il a adhéré.

➤ **Passeport santé**

Un passeport de prévention pour recenser les formations suivies sera créé au plus tard au 1^{er} octobre 2022. Celui-ci recensera les attestations, certificats et diplômes obtenus par chaque travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il s'agit ainsi de garantir l'accès à ces formations en assurant leur suivi. Le passeport sera renseigné par les employeurs ou les organismes de formation mais aussi les travailleurs eux-mêmes lorsqu'ils ont suivi ces formations de leur propre initiative. Les demandeurs d'emploi pourront ouvrir un passeport de prévention. Ce nouveau passeport sera intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences lorsque le salarié en a ouvert un.

Les modalités du passeport de prévention seront déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail (nouveau nom du groupe permanent d'orientation du COCT) et approuvées par voie réglementaire.

Or, lors du séminaire sur la loi du 20 septembre 2021 précité, la ministre du Travail Elisabeth Borne, a précisé que ce nouveau Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST, organe paritaire de gouvernance) serait mis en place dès cet automne pour permettre aux partenaires sociaux d'élaborer l'ensemble socle de services obligatoires des services de prévention et de santé au travail (SPST) et le référentiel de certification de ces SPST (nouveau nom des services de santé au travail [SST] à compter du 31 mars prochain). Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail a ajouté être d'ores et déjà à la manœuvre pour mettre en place le CNPST ainsi que ses comités régionaux (CRPST).

➤ **Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail**

L'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020 proposait « que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail ». La proposition de loi complète en conséquence les mentions de la QVT figurant dans le Code du travail, en renvoyant désormais à la notion de « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT).

Ainsi, la négociation obligatoire en entreprise portera désormais sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la QVCT, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels, le cas échéant en s'appuyant sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels (loi 2021-1018, art. 4 ; c. trav. art. L. 2242-19-1 nouveau).

La négociation se nommera « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail (loi 2021-1018, art. 4, 4°, c. trav. art. L. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-17, L. 2281-5 et L. 2312-26 modifiés).

➤ **Définition du harcèlement sexuel**

La loi santé vient modifier l'article L.1153-1 du Code du travail et aligner la définition du harcèlement sexuel du code du travail sur celle du code pénal, notamment sur deux points :

- les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent désormais aussi caractériser des faits de harcèlement sexuel ;
- le harcèlement par plusieurs personnes. Etant entendu qu'est visé celui qui vient de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée. Mais que c'est également le cas de la situation où un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

➤ **Un contrôle accru de la conformité des équipements de travail**

La proposition de loi comporte des dispositions renforçant le contrôle de la conformité des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) aux prescriptions légales et réglementaires de conception, de fabrication et de mise sur le marché, mais aussi aux règlements européens 2016/425 du 9 mars 2016 relatif aux EPI et 2019/1020 du 20 juin 2019 relatif à la surveillance du marché et la conformité des produits. La proposition de loi alourdit notamment le régime de sanction applicable aux fabricants et distributeurs en cas d'infractions ou de manquement aux règles relatives à la conception, à la fabrication et à la mise sur le marché des équipements de travail et des EPI.

○ **Suivi médical**

➤ **Visite de reprise et de pré reprise**

De manière globale, la loi reprend dans la partie législative du code du travail, le principe des visites de reprise et de pré reprise.

➤ **Visite médicale de mi-carrière**

La loi instaure une visite médicale de mi-carrière, réalisée par le médecin du travail, à une échéance déterminée par accord de branche ou à défaut durant l'année civile de leur 45^e anniversaire (c. trav. art. L. 4624-2-2 nouveau). Elle aura pour but :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- de sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Après échanges avec le travailleur et son employeur, le médecin du travail pourra proposer la mise en place de mesures d'adaptation du poste et d'aménagement du temps de travail. À la demande du

travailleur concerné, le référent handicap participera à ces échanges et sera tenu à une obligation de discrétion sur les informations entendues.

- **Un rendez-vous de liaison pour les salariés en arrêt de travail prolongé (durée qui sera fixée par décret) avec l'employeur et en liaison avec le SPST.**

La loi vient mettre en place un rendez-vous de liaison pour les salariés en arrêt de travail prolongé avec l'employeur, en associant le service de prévention et de santé au travail (nouveau nom pour les services de santé au travail), pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non (loi 2021-1018, art. 27, 1° ; c. trav. art. L. 1226-1-3 nouveau).

- **Régime de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée**

Actuellement, les travailleurs bénéficiant du suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou qui en ont bénéficié au cours de leur carrière, sont examinés par le médecin du travail lors d'une visite médicale avant leur départ en retraite. La loi prévoit que cette visite devra avoir lieu « dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite ». En d'autres termes, cette visite ne sera plus forcément liée à la fin de la carrière.

Pour plus d'informations voir la partie V. de cette actualité sociale.

- **Possibilité d'un suivi à distance par le médecin du travail**

Un suivi à distance par la médecine du travail pourra être mis en place, les modalités seront précisées par décret. Néanmoins, il sera nécessaire d'avoir l'accord préalable du salarié.

- **Projet de transition professionnelle (PTP) : suppression de la condition d'ancienneté pour certains salariés**

Un accès simplifié au CPF (compte personnel de formation) de transition pour les victimes d'accident ou de maladie. Ces dernières pourront bénéficier d'un projet de transition professionnelle (PTP ou CPF de transition) sans remplir la condition d'ancienneté requise dans le cadre de ce dispositif de reconversion, dès lors qu'il a connu, dans les 24 mois précédant sa demande de PTP :

- soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ;
- soit une absence au travail supérieure à une durée fixée par décret résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

- **Cellule contre la désinsertion dans les SPST.**

Celle-ci sera en charge d'actions de sensibilisation, de l'identification de situations individuelles, de propositions en lien avec l'employeur et le salarié de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, de la participation à l'accompagnement des travailleurs percevant des indemnités journalières et éligibles à des actions de prévention de la désinsertion (formation, évaluation, accompagnement...). La cellule sera chapeautée par un médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui. Un travail sera effectué de concert avec les professionnels de santé accompagnant le salarié mais aussi les services intervenant en matière d'insertion (assurance maladie, Carsat, organismes chargés de l'emploi et du handicap...).

Afin de favoriser l'action des cellules de prévention de la désinsertion, une procédure d'échange d'informations sera mise en place au 1er janvier 2024. Les organismes d'assurance maladie informeront notamment les SPST lorsqu'ils identifieront un risque de désinsertion, sous réserve de l'accord de l'assuré en arrêt de travail.

Les bénéficiaires du suivi par les SPST sont plus nombreux qu'auparavant, au profit notamment des salariés des entreprises non adhérentes, lorsqu'ils sont mis à disposition d'entreprises possédant leur SPST, des salariés intérimaires, des salariés occupant des emplois identiques auprès de différents employeurs ou des salariés par des particuliers employeurs moyennant le paiement d'une cotisation fixée par accord de branche étendue et recouvrée par les URSSAF. C'est également le cas du chef d'entreprise si l'entreprise est adhérente à un SPST inter-entreprises.

- **Formation sécurité des élus du CSE**

- **Nombre de journées de la formation SSCT et ouverture à tous les élus du CSE**

Selon le nouvel article L.2315-18 du Code du travail, « les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. »

- **Financement par les OPCO de la formation SSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Les formations en santé, sécurité et conditions de travail peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. (C. trav. art. L. 2315-22-1 nouveau).

- **Obligation de formation du référent « santé et sécurité au travail »**

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Aujourd'hui, ces salariés peuvent demander une formation en matière de santé au travail (c. trav. art. L. 4644-1). La loi vient imposer cette formation.

- **Définition d'une offre socle de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail (SPST) anciennement services de santé au travail**

Traditionnellement, le rôle des SPST est d'« éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. »

Ils devront désormais aussi **contribuer « à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi »**. En ce sens, ils seront tenus de mettre en place de nouvelles actions notamment afin d'aider les entreprises sur les questions d'évaluation et de prévention des risques professionnels par des approches pluridisciplinaires. Il s'agit de la mise en place d'un socle de services

obligatoires (à distance et sur place) qui sera en principe définie par le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et approuvée par voie réglementaire. Il est également question de l'intégration par les SPST d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.

En outre, jusqu'à maintenant les missions des SPST autonomes étaient exercées exclusivement par les médecins du travail en coordination avec les employeurs. Désormais, les médecins du travail pourront recourir, par convention, aux compétences des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Notons aussi que les SPST intégreront les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS). Ces communautés regroupent divers professionnels de santé d'un territoire afin d'assurer notamment une meilleure coordination de leur action et ainsi concourir à la structuration des parcours de santé des patients.

Enfin, sans entrer dans les détails la loi prévoit une réorganisation de la gouvernance du système de santé au travail avec notamment un système de certification des SPST et un nouveau mode de financement (même si les dépenses seront toujours à la charge de l'employeur) :

- au sein des SPST autonomes communs à plusieurs établissements ou à plusieurs entreprises constituant une unité économique et sociale, ces frais seront répartis proportionnellement au nombre des salariés. Chaque salarié sera pris en compte pour une unité et donc pas au prorata de son temps de travail ;
- au sein des SPSTI, les services correspondant à l'ensemble socle obligatoire feront l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis, comptant chacun pour une unité. Le montant des cotisations ne pourra pas s'écarter du coût moyen de l'ensemble socle de services au-delà d'un pourcentage défini par décret. En revanche, les services complémentaires proposés en plus du socle feront l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire approuvée par l'Assemblée générale du service.

(Loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, JORF n°0178 du 3 août 2021)

V. Publication du décret sur la visite médicale de fin de carrière

Le décret 2021-1065 vient préciser les modalités de la visite médicale de fin de carrière.

➤ Salariés bénéficiaires

Le décret d'application précise que la visite médicale de fin de carrière est organisée (c. trav. art. R. 4624-28-1 nouveau) :

- pour les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;
- pour les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé, soit antérieurement au 1^{er} janvier 2017, date de son entrée en vigueur (décret 2016-1908 du 27 décembre 2016, JO du 29).

➤ Mise en place pour les départs ou mises à la retraite à compter du 1^{er} octobre 2021

Cette visite, qui a lieu avec le médecin du travail, doit être organisée avant le départ ou la mise à la retraite du salarié. En pratique, la visite concerne les salariés dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du 1^{er} octobre 2021 (décret 2021-1065 du 9 août 2021, art. 3).

Pour la tenue de la visite, l'employeur doit informer son service de santé au travail (SST) du départ ou de la mise à la retraite du salarié dès qu'il en a connaissance. De plus, il avise sans délai le salarié concerné de la transmission de cette information au SST (c. trav. art. R. 4624-28-2 nouveau).

Par ailleurs, si le salarié s'estime bénéficiaire de cette visite mais qu'il n'a pas été avisé par l'employeur, celui-ci peut, durant le mois précédant son départ, directement contacter le SST pour demander à passer la visite. Dans ce cas, le salarié informe l'employeur.

Le SST informé du départ ou de la mise à la retraite détermine, par tout moyen, si le salarié remplit les conditions et organise le cas échéant la visite.

➤ **Mise en place d'une surveillance post-professionnelle du salarié**

L'objet de la visite est de permettre au médecin du travail d'établir un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du code du travail, qu'il dresse dans un document c. trav. art. L. 4624-2-1 et R. 4624-28-3 nouveau).

Si le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail préconise, le cas échéant, la surveillance post-professionnelle. A cette fin, il transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure

Si le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-professionnelle défini sur le fondement de l'article L. 461-7 du code de la sécurité sociale, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer.

(Décret 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite, JORF n°0185 du 11 août 2021).

VI. Les entreprises peuvent rembourser volontairement les allocations d'activité partielle perçues

Le ministère du travail a informé dans une mise à jour de ses questions/réponses le 26 août 2021, que les entreprises qui souhaitent réaliser un remboursement volontaire des allocations d'activité partielle perçues pouvaient le faire.

En effet, certaines entreprises ont eu recours à l'activité partielle à cause du contexte de la crise sanitaire, cependant, avec la reprise d'activité, certaines entreprises ont pu voir leurs résultats économiques et financiers meilleurs que prévus.

C'est dans ce contexte que, selon le ministère du travail, des entreprises ont décidé « dans une démarche de civisme », de rembourser volontairement tout ou partie des allocations d'activité partielle qu'elles ont perçues.

➤ **Procédure à suivre pour le remboursement de la part des allocations d'activité partielle financée par l'Etat**

Concernant la procédure à suivre, pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'Etat (67 % du total), les entreprises sont invitées à adresser un courrier à l'attention du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Dans le contenu de son courrier, l'entreprise doit indiquer :

- son souhait de rembourser à l'Etat un montant de X € (indiquer 67 % du montant total perçu/à rembourser) d'allocations d'activité partielle perçu par l'entreprise pendant une période donnée ;
- d'indiquer la raison de ce remboursement.

Ce courrier doit être envoyé à l'adresse suivante : Ministère du Travail | DGEFP – 14, avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP.

Une copie du courrier signé pourra être adressée par mail à dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr afin d'accélérer la suite de la procédure.

En retour, la DGEFP confirmera l'acceptation du remboursement et le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'Etat.

➤ **Procédure pour le remboursement volontaire de la part des allocations financées par l'UNEDIC**

Pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'Unédic (33 % du total), l'entreprise doit rédiger un courrier à l'attention de M. le Directeur général de l'Unédic expliquant la démarche de remboursement et mentionnant la somme à rembourser (indiquer 33 % du montant total perçu/à rembourser).

L'adresse à utiliser est la suivante : M. le Directeur général de l'Unédic, 4 rue Traversière, 75012 Paris. Une copie du courrier signé pourra également être transmise par email à dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr.

Dès la confirmation par l'Unédic de la réception de ce courrier, le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'Unédic.

(Questions/réponses du ministère du Travail sur l'activité partielle, mise à jour du 26 août 2021 <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>)

VII. Traitement des absences pour vaccination contre la covid-19 et pour la réalisation de tests

La loi du 5 août 2021 a mis en place une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19 (loi 2021-1040 du 5 août 2021, art. 17, JORF n°0181 du 6 août 2021).

➤ **Traitement des absences pour se rendre aux rendez-vous liés à la vaccination**

Ainsi, les salariés et les stagiaires peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner. Il est à noter que cette autorisation d'absence concerne tous les secteurs. Ces absences ne peuvent entraîner aucune diminution de la rémunération. En outre, elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté.

En outre, le ministère du travail précise qu'en cas d'absence pour vaccination, les heures non effectuées n'ont pas à être récupérées.

En pratique, le question-réponses du ministère précise que l'« *employeur peut demander au salarié pour justifier de son absence, la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou a posteriori le justificatif de la réalisation de l'injection* ».

Le Q/R souligne également « *Aucune durée maximale n'est fixée, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination où il a pu obtenir un rendez-vous. La durée d'absence devra toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail.* ».

Enfin, Les employeurs peuvent accorder une autorisation d'absence aux salariés parents d'enfants pouvant se faire vacciner ou aux salariés en charge de majeurs protégés souhaitant se faire vacciner

➤ **Réalisation de test : pas d'autorisation d'absence rémunérée dans la loi**

La loi ne prévoit pas de dispositions pour les absences liées à la réalisation de tests.

Dans ce contexte, concernant le temps consacré pour les tests (réalisés en laboratoire, pharmacies ou en établissement), le ministère du travail précise qu'en « *l'absence de disposition législative sur le sujet, sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur, le temps nécessaire à la réalisation (y compris le temps d'attente) d'un test n'est pas du temps de travail effectif.* »

L'employeur n'est donc pas légalement tenu de rémunérer l'absence liée à la réalisation du test.

*(Questions/réponses du ministère du Travail sur le Pass sanitaire et l'obligation de vaccination
(version au 20 août 2021)*

VIII. Traitement du nouveau congé paternité dans la DSN

Le GIP-MDS (Groupement d'Intérêt public-Modernisation des déclaration sociales), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, précise les modalités déclaratives du congé paternité (les règles ont changé depuis le 1^{er} juillet 2021).

La fiche vient rappeler qu'un signalement doit obligatoirement être émis dans le délai de 5 jours (selon un arrêté du 2 juillet 2013, il s'agit de jours ouvrés, le point de départ étant « *la prise de connaissance de l'événement par l'employeur* » (*cahier technique 2021.1.1 - du 22 février 2021, p. 95*)).

Quand la deuxième période du congé paternité (période non obligatoire de 21 ou 28 jours) est fractionnée, chaque fraction doit faire l'objet d'un signalement.

Le dernier jour travaillé (DJT) doit être renseigné à la veille de chacune de ces fractions.

De plus, le GIP-MDS vient rappeler que, faute de signalement, aucune transmission des données à destination des organismes d'assurance maladie ne peut être déclenchée par le système pour le versement des IJSS.

Les modalités déclaratives du congé sont identiques à celles des autres arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale. Le motif de l'arrêt (60.001) doit être renseigné à « 03 - paternité/accueil de l'enfant ».

Quelques points de vigilance :

- la deuxième période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (solde de 21 ou 28 jours), doit être prise dans un délai de 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, Si elle n'est pas accolée à la part obligatoire (décret 2021-574 du 10 mai, art. 1°, a, JO du 12 ; c. trav. art. D. 1225-8).
- La note d'information énonce que c'est le début du congé qui doit se situer dans cette période de 6 mois. Par conséquent, si l'employeur a accepté un congé qui débute au sein de cette période, mais prenant fin au-delà, l'organisme d'assurance maladie indemniser la totalité du congé.

(www.net-entreprises.fr, base de connaissances, fiche 2521 actualisée le 7 septembre 2021)

IX. Jurisprudence

➤ **La règle qui exclue de l'électorat les salariés assimilés à l'employeur est-elle inconstitutionnelle ?**

Cette affaire portait sur l'exclusion des élections professionnelles des salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur. Un employeur d'une grande distribution et un syndicat de l'encadrement, les considéraient comme électeurs éligibles, mais une fédération syndicale avait obtenu que les intéressés soient considérés comme « assimilés à l'employeur » et, de ce fait, radiés des listes électorales par le tribunal d'instance. La Cour de cassation avait confirmé ce jugement (Cass. soc. 31 mars 2021, n° 19-25233 FP).

Suite à ce positionnement, le syndicat de l'encadrement a soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) devant le tribunal judiciaire de Bourg-en-Bresse.

Pour rappel, le code du travail fait le lien entre inéligibilité et exclusion de l'électorat puisque ne peuvent être élus que les salariés « électeurs » (c. trav. art. L. 2314-18 et L. 2314-19).

La question est de savoir si le fait que les salariés inéligibles soient de ce seul fait privés de la possibilité de participer en tant qu'électeur à l'élection des membres du CSE constitue-t-il une atteinte non proportionnée au principe de participation des travailleurs, reconnu à l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ? En d'autres termes, l'exclusion de l'électorat ne devrait-elle pas obéir à des critères propres, que l'on imagine plus souples que ceux qui conduisent à l'inéligibilité ? Pour la Cour de cassation, la question présente un caractère sérieux et doit donc être renvoyée au Conseil Constitutionnel, pour rappel, ce dernier a 3 mois pour se prononcer (loi 2009-1523 du 10 décembre 2009, art. 23-10).

(Cass. soc. 15 septembre 2021, Pourvoi n° 21-40013 FSB)

➤ **Recourir systématiquement à des heures supplémentaires peut constituer une modification du contrat de travail**

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a la possibilité d'imposer la réalisation d'heures supplémentaires aux salariés afin de répondre aux besoins de l'employeur. En principe, sauf abus de la part de l'employeur, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer ces heures supplémentaires, un tel comportement peut être constitutif d'une faute. Attention, cependant, il ne faut pas que le recours aux heures supplémentaires devienne systématique au point de modifier la durée contractuelle de travail.

Dans cette affaire, un employeur avait exigé qu'un salarié réalise 50 minutes supplémentaires par jour, portant ainsi sa durée de travail hebdomadaire à 39h au lieu des 35h prévues au contrat. La Cour de cassation a considéré que « le caractère systématique de ce recours modifiait le contrat de travail de l'intéressé », et que « la société ne pouvait valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail

du salarié qu'avec son accord exprès ». Aussi, le refus de cette modification par le salarié ne pouvait être considéré à lui seul comme fautif.

(Cass. soc., 8 septembre 2021, Pourvoi n°19-16.908)

➤ **Harcèlement : la procédure engagée par un syndicat n'empêche pas une action ultérieure du salarié**

L'achèvement d'une procédure engagée par un syndicat pour faire ordonner la réalisation d'une enquête en raison de faits de harcèlement, ne fait pas perdre au salarié concerné la faculté d'engager une action ultérieure pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

En l'espèce, après l'exercice d'un droit d'alerte par l'un de ses élus, un syndicat a saisi le conseil de prud'hommes, en référé (désormais, procédure accélérée au fond) afin de solliciter une enquête sur des faits de harcèlement moral dont une salariée aurait été victime. Par jugement du 26 novembre 2013, il a été débouté de ses demandes et n'a pas interjeté appel. La salariée a, de son côté, saisi la juridiction prud'homale afin de faire prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail en se fondant notamment sur le harcèlement subi. Le conseil de prud'hommes et la cour d'appel ont jugé cette demande irrecevable, au regard de deux principes : l'unicité de l'instance et l'autorité de la chose jugée.

Selon la cour d'appel, la salariée aurait dû intervenir à l'instance lors de l'action en substitution du syndicat. Elle n'était donc plus recevable à introduire une action sur la base du même contrat de travail. Autrement dit, en vertu du principe d'unicité de l'instance, l'achèvement de la procédure engagée par le syndicat a fait perdre à la salariée la faculté d'engager une action ultérieure. L'arrêt retient également que le jugement du conseil de prud'hommes du 26 novembre 2013 est une décision ayant autorité de la chose jugée, qui est devenue définitive. La saisine du conseil de prud'hommes par la salariée fondée sur les mêmes motifs et ayant le même objet que l'action engagée par la fédération, ne pouvait donc être considérée recevable. La Cour de cassation n'a retenu aucun de ces arguments et a rappelé que « l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement. Il faut que la chose demandée soit la même, que la demande soit fondée sur la même cause, que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité ». Or le syndicat demandait une enquête pour faire cesser des agissements alors que la salariée demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

(Cass. soc., 8 septembre 2021, Pourvoi n° 20-14.011)