



Les P'tites INFOS Juridique

Novembre/Décembre 2021

Sommaire:

I. Les Organismes à connaître II. Prime de Noël en Entreprise III. Smic au 1er octobre 2021

I. Les Organismes à connaître

Le salarié n'est pas seul dans sa relation avec l'employeur. Il est entouré de plusieurs organismes indépendants et extérieurs à l'entreprise, qui ont pour mission de veiller sur son bien-être ou sur le respect par l'employeur du droit du travail.

L'inspecteur du travail



L'inspecteur du travail a trois missions principales :

1. **Contrôler le respect du droit du travail** (lois, mais aussi conventions et accords collectifs) au sein de l'entreprise : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel, travail illégal, etc.. (*article R. 8112-1 du Code du travail*) ;
2. **Délivrer du conseil juridique et informer** les employeurs, salariés et représentants du personnel sur leurs droits et obligations ;
3. **Faciliter la conciliation** entre les parties, notamment lors de conflits collectifs. L'inspecteur du travail donne son avis sur les litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail. L'avis de l'inspecteur du travail n'empêche pas la saisine du Conseil de Prud'hommes.

L'inspecteur du travail doit exercer ces fonctions indépendamment de ses opinions personnelles, et en excluant toute manifestation de préjugés à l'égard de l'employeur et/ou des salariés.

Toutes les décisions prises par l'inspecteur du travail doivent être **motivées** (sauf lorsqu'il refuse le dépassement contingent légale des heures supplémentaires).

A savoir :

L'inspecteur du travail ne tranche pas les litiges relatifs au contrat de travail (licenciement, salaires, etc.). Pour cela, il faut se tourner vers le Conseil de prud'hommes.

L'inspecteur du travail a un devoir de **confidentialité** à l'égard des plaintes émanant des salariés ou des institutions représentatives du personnel. Il est également tenu au secret professionnel, à l'égard des procédés de fabrication.





Les P'tites INFOS Juridique

L'inspecteur du travail est autorisé à communiquer ou demander des documents afin de constater une infraction de travail dissimulé. Le contrôle de l'inspecteur du travail peut également porter sur:

- L'Emploi
- La discrimination
- Le harcèlement moral et/ou sexuel
- La durée du travail
- Les conditions de travail
- La santé, sécurité et médecine du travail
- La formation professionnelle continue
- Le fonctionnement des institutions représentatives du personnel
- L'application de la convention collective
- Le contrat de travail

Afin de mener à bien ses missions, l'inspecteur du travail dispose de **moyens de contrôle** : visite de l'entreprise sans avertissement préalable, interrogatoire des salariés, accès aux documents et prélèvement de produits pour les faire analyser, **droit de communication**.

L'inspecteur du travail dispose de **moyens de contrainte**, comme : de formuler des observations écrites ou verbales, de rédiger des mises en demeure, de dresser un procès-verbal de l'infraction commise ou encore saisir le Juge des référés.

A savoir :

Le nom et les coordonnées de l'inspecteur du travail doivent être affichés par l'employeur dans l'entreprise, afin que les salariés puissent le contacter à tout moment.



Le médecin du travail

Le médecin du travail assure le **suivi médical des salariés**, afin d'éviter « toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et de leur état de santé » (Article L4622-3 du Code du travail).

Le médecin a également un devoir de prévention des risques liés à l'exécution du contrat de travail, qui peut se traduire par la surveillance médicale. Tout comme l'inspecteur du travail, le médecin du travail est totalement **indépendant de l'employeur**, mais également un devoir de conseil auprès de l'employeur concernant les conditions de travail, l'adaptation des postes notamment par le biais de la fiche d'aptitude.



Les P'tites INFOS Juridique

Il réalise différents types d'examens de santé prévus par la loi :

1. **l'examen d'embauche**, qui doit être réalisé après chaque recrutement et au plus tard avant la fin de la période d'essai (*article R4624-10 du Code du travail*). Cet examen permet de s'assurer que le **salarié est médicalement apte** au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire; de sensibiliser le salarié sur les **moyens de prévention** à mettre en œuvre. (*Art R4624-11 du Code du travail*).

2. **les examens périodiques**, qui permettent au médecin de s'assurer de l'aptitude du salarié à son poste et de l'informer sur les nouveaux risques (*article R4624-16 du Code du travail*). Ils ont lieu **tous les 24 mois**. Certains salariés sont soumis à une **surveillance médicale renforcée** (*Article R4624-18 du Code du travail*) comme : les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans; les femmes enceintes; les travailleurs handicapés, les salariés exposés:

- A l'amiante;
- Aux rayonnements ionisants;
- Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160;
- Au risque hyperbare;
- Au bruit dans les conditions prévues au 2o de l'article R. 4434-7;
- Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4;
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2;



3. **l'examen de pré-reprise**, est possible lorsqu'une modification de l'aptitude du salarié est prévisible. Cette visite concerne les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois (*article R4624-20 du Code du travail*). Cet examen permet de faciliter la recherche des mesures nécessaires à l'adaptation de son poste. Il est organisé **sur l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale** ;

4. **l'examen de reprise du travail**, qui permet de **vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste** (*article R4624-22 du Code du travail*). Il intervient après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée) ou une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident (du travail ou pas) ou de maladie non professionnelle. Cet examen est obligatoire, même si une visite de pré-reprise a déjà eu lieu. Il a lieu **dans les 8 jours suivant la date de reprise du travail** ;

5. **les examens complémentaires**, qui peuvent avoir lieu à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail (*article R4624-25 du Code du travail*).

A l'issue de chacun de ces examens, le médecin du travail constate que le salarié est apte, partiellement ou totalement inapte à son poste.



Les P'tites INFOS Juridique

En cas de **contestation d'un avis du médecin du travail**, le litige est tranché par l'inspecteur du travail, après l'avis du médecin inspecteur du travail. L'employeur et le salarié disposent d'un délai de 2 mois pour contester l'avis du médecin du travail.

A savoir :

Le nom et les coordonnées de l'inspecteur du travail doivent être affichés par l'employeur dans l'entreprise, afin que les salariés puissent le contacter à tout moment.

L'Urssaf

L'Urssaf **collecte les cotisations salariales et patronales** (maladie, retraite, etc.) pour les redistribuer. Outre le paiement de ces cotisations, l'employeur est tenu vis-à-vis de l'Urssaf de lui adresser, 8 jours avant l'embauche d'un nouveau salarié, une déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Elle permet d'effectuer en une seule démarche la plupart des formalités relatives à l'embauche : immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie, adhésion à un service médical du travail, etc. Le non-respect de cette obligation constitue une infraction de travail dissimulé, passible de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende (225 000 € dans le cas d'une entreprise) (*article L. 8224-1 du Code du travail*).

A savoir :

Afin de savoir si son employeur l'a bien déclaré, le salarié peut envoyer une demande écrite à l'Urssaf en précisant ses nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, son numéro de Sécurité sociale, son adresse et sa date d'embauche (*article D. 8223-1 du Code du travail*).

L'AGS et les CGEA

L'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salaires (AGS) garantit, **en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde**, le paiement des sommes dues aux salariés (salaires, préavis, indemnités de rupture, etc.) (*article L. 3253-6 du Code du travail*). Ce régime d'assurance est obligatoire pour garantir le paiement des salaires, lorsque les fonds de l'employeur sont indisponibles, après l'ouverture d'une procédure collective. L'employeur doit verser une cotisation qui est exclusivement à sa charge.





Les P'tites INFOS Juridique

Cette garantie bénéficie (**même si l'employeur n'a pas cotisé**), à toutes les personnes engagées dans un lien de subordination juridique, (ne sont donc pas bénéficiaires les professions libérales). Cette assurance est donc applicable, aux personnes suivantes :

- les travailleurs détachés ou expatriés
- les salariés embauchés après le jugement d'ouverture de la Procédure collective
- les salariés dans un établissement français, dont le siège social est dans un Etat de l'Union Européenne et qui est en liquidation dans cet Etat
- les travailleurs étrangers employés irrégulièrement pour les sommes qui leur sont dues au titre de la période illicite
- les salariés qui exercent ou exerçaient habituellement leur travail en France, pour le compte d'un employeur étranger situé dans un pays extérieur à l'Union européenne contre qui a été ouverte une procédure collective ayant fait l'objet d'une décision d'exequatur en France (jugement qui peut être exécuté sur le territoire français).

Pour obtenir les sommes qui lui sont dues, le salarié n'a pas à effectuer de déclaration de relevé de créances (document indiquant les sommes qui sont dues au salarié au titre de l'exécution de son contrat de travail ou les indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail). Le contrat de travail, les documents établis et les informations transmis par l'employeur, le salarié, les représentants du personnel et l'administrateur permettent au représentant des créanciers d'effectuer le relevé de créance.

Les sommes garanties sont toutefois limitées, en fonction de la date de signature du contrat de travail (article D. 3253-5 du Code du travail) :

- contrat signé au moins 2 ans avant le jugement d'ouverture : garantie limitée à **24 fois le plafond mensuel de Sécurité sociale** ; (Plafond 2013 : 74 064€)
- contrat signé entre 6 mois et 2 ans avant le jugement d'ouverture : garantie limitée à **20 fois le plafond mensuel de Sécurité sociale** ; (Plafond 2013 : 61 720€)
- contrat signé moins de 6 mois avant le jugement d'ouverture : garantie limitée à **16 fois le plafond mensuel de Sécurité sociale**. (Plafond 2013 : 49 376€)

En cas de refus de la part de l'AGS de faire l'avance des sommes réclamées par le salarié, ce dernier peut contester cette décision en saisissant directement le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes compétent. Le salarié ne pourra pas cependant, obtenir directement le versement des sommes dues par l'AGS, mais la condamnation de l'AGS à effectuer l'avance entre les mains du mandataire judiciaire.

Pour bénéficier de cette garantie, il suffit de fournir au représentant des créanciers le relevé de toutes les sommes dues. Le paiement intervient ensuite dans un délai de 10 jours (pour les salaires) à 3 mois (pour les autres sommes) après le jugement, par l'intermédiaire de l'un des 13 Centres de Gestion et d'Etudes AGS (CGEA).





Les P'tites INFOS Juridique

II. Prime de Noël entreprise : jusqu'à 2.000 euros pour les salariés

Instaurée en décembre 2018, le **Gouvernement a annoncé le renouvellement de la prime de Noël entreprise pour l'année 2021** lors de la présentation du projet de loi de finances.

Cette prime est défiscalisée pour les employeurs et non imposable pour les salariés. Son montant est choisi librement par chaque entreprise pour un montant maximum de 2.000€ : 1.000€ si aucun accord d'intéressement n'est en place dans l'entreprise ou 2.000€ si tel est le cas.

Il est important de noter que chaque entreprise est libre d'accorder ou non la prime exceptionnelle Macron, ceci afin de ne pas pénaliser les entreprises dont la trésorerie ne permet pas une telle prime.

Que signifie concrètement la défiscalisation de cette prime :

- **Pour l'employeur** : Le montant de la prime versée est exonéré des charges sociales patronales, ce qui a pour effet de diminuer son coût quasiment par 2 pour une prime de 2.000€
- **Pour le salarié** : Le montant de la prime de Noël entreprise versée est non imposable

Point important sur la prime 1.000 euros Macron : Chaque entreprise est libre de faire profiter de cette prime aux employés percevant de faibles revenus ou de définir différents montants de la prime selon le niveau de rémunération de chaque employé. *Par exemple une entreprise peut octroyer une prime de 1.000€ aux salariés percevant au maximum 1,5 Smic et une prime de 500€ pour les employés dont la rémunération est comprise entre 1,5 et 3 Smic.*





Les P'tites INFOS Juridique

Prime de Noël en entreprise : une obligation ou pas ?

Prime de Noël : prévue explicitement

Le versement d'une prime de Noël peut être convenu explicitement dans :

- votre contrat de travail ;
- la convention collective ;
- un autre accord collectif ;
- un engagement écrit de l'entreprise.

Dans ces conditions, **votre employeur est tenu de vous verser la prime** conformément aux conditions prévues par le texte.



Si votre entreprise refuse de vous payer la prime à laquelle vous avez droit, qui est mentionnée dans l'un de ces textes, vous avez le **droit de le contraindre à exécuter ses obligations** via une action aux prud'hommes.

Prime de Noël : usage dans l'entreprise

Si la prime de Noël vous était versée régulièrement et ne l'est plus, sans qu'elle n'ait été explicitement prévue dans un texte écrit comme une obligation de l'entreprise envers ses salariés, vous n'avez pas tout perdu.

Le droit du travail prévoit en effet que **l'employeur est contraint de payer la prime si ces versements correspondent à un usage en vigueur dans l'entreprise**. Reste à bien comprendre ce qu'est un « usage ».

La jurisprudence a défini plusieurs critères pour distinguer les usages :

- Un usage doit être **constant** : la prime doit déjà avoir été versée un certain nombre de fois au cours des années précédentes – en général, au moins 3 fois.
- Un usage doit être **fixe** : les règles de calcul de la prime ne doivent pas varier d'une année sur l'autre (mais le montant versé peut changer tant que les règles restent fixes).
- Un usage doit être **général** : l'ensemble des salariés, ou une catégorie donnée de salariés, doit en bénéficier.

À noter : l'employeur peut aussi dénoncer cet usage, c'est-à-dire l'annuler, en en ayant préalablement informé les représentants des salariés et les salariés.

Pas de prime de Noël : que faire ?

Si cette année, votre employeur décide de ne rien vous donner, vous ne pouvez rien faire si la prime de Noël ne correspond ni à un usage ni à une règle fixée dans un texte.

A contrario, vous pouvez **agir aux prud'hommes pour faire valoir votre droit** si :

- la prime correspond à un usage ;
- ou si elle est prévue dans votre contrat de travail, la convention collective ou un autre accord.



Les P'tites INFOS Juridique

III. Au 1er octobre 2021,

le montant du SMIC horaire Brut s'élève à :

10,48 euros

Cela représente un montant mensuel brut de **1.589,47 euros** si vous êtes à 35 heures par semaine.

Pour rappel, entre le 1er janvier et le 1er octobre 2021, le SMIC horaire brut s'élève à 10,25 euros, soit 1554,58 euros brut mensuel.

À retenir :

Votre employeur ne peut pas vous rémunérer en dessous du Smic.

- *Augmentation du SMIC le 1er octobre 2021 de +2,2 %*
- *SMIC mensuel net en 2021 : environ 1.257 € (VS 1.230,61 avant le 1er octobre 2021)*
- *SMIC mensuel brut en 2021 : 1.589,47 € vs 1.554,58 € avant le 1er octobre 2021*
- *+ 35 € brut par mois environ.*
- *+ 420 € brut par an environ.*

Cette augmentation du SMIC est automatique, pas de coup de pouce de l'État en 2021.