

A RETENIR

❖ **Projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets : rôle du CSE**

Ce projet de loi, qui s'inspire des propositions de la Convention citoyenne pour le climat, a été présenté en Conseil des ministres le 10 février 2021.

Parmi ses mesures, une partie est consacrée à l'adaptation de l'emploi à la transition écologique intégrant le renforcement du rôle du CSE et de la GPEC dans la lutte contre le changement climatique.

Ainsi, les enjeux environnementaux figureraient parmi les attributions générales du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Toute procédure d'information-consultation s'inscrivant dans l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise devrait alors amener l'employeur à informer le CSE sur les conséquences environnementales :

- des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- de la modification de l'organisation économique ou juridique ;
- des conditions d'emploi et de travail, ainsi que de la formation professionnelle ;
- de l'introduction de nouvelles technologies ;
- des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés.

Ce thème serait aussi abordé à l'occasion des consultations récurrentes du CSE. L'employeur devrait ainsi informer le CSE des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

NB : ce projet renforce également les négociations en matière de GPEC afin de tenir compte des enjeux de la transition écologique, au sein de l'entreprise.

A LIRE AUSSI

1-TEXTES 2

L'aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et les « emplois francs + » sont prolongés 2

Les conseils de l'INRS pour évaluer et intégrer les risques psychosociaux dans le document unique 2

Titres-restaurant : dérogations prolongées jusqu'au 31 août 2021 3

Aménagement de la prise de repas en entreprise 3

2-JURISPRUDENCE 4

Faute de pouvoir démontrer une erreur, la mention d'un report des congés payés sur le bulletin peut engager l'employeur 4

A l'employeur de prouver qu'il n'a pas atteint l'effectif imposant un règlement intérieur pour sanctionner un salarié 4

Un salarié qui dénonce des faits de discrimination fallacieux peut être licencié 5

L'absence injustifiée du salarié à l'issue d'un arrêt peut constituer une faute grave 5

Dépression suite à une altercation avec un supérieur : peut-il y avoir accident du travail si le salarié est à l'origine du différend ? 6

A quelle condition un futur conseiller du salarié est-il protégé contre le licenciement ? 6

Le temps de trajet, hors temps de travail, pour exercer un mandat ouvre droit aux heures supplémentaires 7

Le salarié qui réclame des heures supplémentaires n'a pas à mentionner ses pauses dans le décompte de ses heures de travail 7

Licenciement nul : l'indemnité d'éviction peut être réduite si la demande de réintégration est abusivement tardive .. 8

Résiliation judiciaire et licenciement nul : conséquence sur le droit à réintégration 8

La lettre par laquelle l'URSSAF répond aux observations du cotisant n'est pas une nouvelle lettre d'observations 9

L'agent chargé du contrôle ne peut pas auditionner un sous-traitant hors de l'entreprise 9

Recours au vote électronique par accord ou décision unilatérale : trois nouvelles règles 10

3-CONVENTIONS COLLECTIVES 12

CHIFFRES CLÉS 2021 14

1- TEXTES

- ❖ **L'aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et les « emplois francs + » sont prolongés (Décret n° 2021-94 du 30 janvier 2021, JO du 31)**

Pour soutenir l'emploi des jeunes de moins de 26 ans, le gouvernement a mis en place une aide à l'embauche et un dispositif dit « emploi franc + ».

Un décret publié le 31 janvier donne aux employeurs deux mois de plus, **soit jusqu'au 31 mars 2021, pour conclure des contrats ouvrant droits à ces aides.**

Le premier dispositif consiste en une aide aux employeurs qui embauchent des jeunes de moins de 26 ans, en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à 2 SMIC.

Rappel : cette aide, versée par l'Agence de services et de paiement (ASP), est d'au plus 4 000 € pour un salarié à temps sur la première année du contrat (à proratiser en cas de temps partiel, ou de contrat inférieur à un an).

Compte tenu de cette nouvelle aide, le gouvernement a aussi adapté le dispositif des emplois francs, afin qu'il conserve son attractivité pour la tranche d'âge des moins de 26 ans.

Ce dispositif permet d'embaucher en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, avec un soutien financier des demandeurs d'emploi ou des jeunes suivies par une mission locale, résidant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019, JO 28).

En parallèle de la prolongation des emplois francs « toutes catégories d'âge confondues » jusqu'au 31 décembre 2021, le gouvernement a **augmenté le montant de l'aide pour les jeunes de moins de 26 ans (dispositif dit « emploi franc + »)** (décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020, JO du 22).

L'« emploi franc + » permet aux employeurs de bénéficier, en base temps plein, d'une aide de :

- **7 000 € la première année, puis 5 000 € les deux années suivantes, pour un recrutement en CDI (soit 17 000 € maximum au lieu de contre 15 000 € dans le cadre de l'emploi franc « classique ») ;**
- **5 500 € la première année, puis 2 500 € l'année suivante, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois (soit 8 000 € maximum contre 5 000 € pour un emploi franc « classique »).**

- ❖ **Les conseils de l'INRS pour évaluer et intégrer les risques psychosociaux dans le document unique (Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU, www.inrs.fr)**

Dans une brochure publiée en janvier 2021, l'INRS détaille la démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (RPS). En ces temps de crise sanitaire où l'accent est mis sur la santé mentale, en particulier celle des télétravailleurs, la démarche est plus que jamais d'actualité.

Chaque employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique mais aussi mentale des salariés.

Pour remplir cette obligation légale, il doit notamment :

- **évaluer les risques professionnels, au nombre desquels les risques psychosociaux (RPS) ;**
- **et transcrire les résultats de cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).**

L'outil que propose l'INRS pour aider les employeurs dans leur démarche d'évaluation des RPS est dédié aux entreprises de plus de 50 salariés. Bien entendu, l'obligation légale de sécurité s'applique aussi aux employeurs de moins de 50 salariés. Ils peuvent se reporter à d'autres publications de l'INRS (« Faire le point RPS », www.inrs.fr).

L'INRS décrit :

- les facteurs de risques (ex : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, rapports sociaux dégradés) ;
- les RPS (ex : stress, violences internes comme les harcèlements, violences externes comme les insultes et agressions) ;
- leurs conséquences pour les salariés (ex : burnout, maladies cardiovasculaires) et l'entreprise (ex : absentéisme, turnover, dégradation de la productivité).

L'INRS souligne que les RPS sont potentiellement présents dans tous les contextes de travail du fait de l'interface entre chaque salarié et son environnement organisationnel et humain. Un employeur ne peut donc considérer qu'a priori les salariés ne sont pas confrontés à des RPS dans son entreprise. Une évaluation est toujours nécessaire.

L'INRS propose une démarche en 5 étapes.

1. Préparer l'évaluation des RPS : définir :

- les acteurs impliqués (ex : salariés et leurs responsables hiérarchiques, CSE) et leur rôle, étant entendu que l'employeur reste le « pilote » ;
- le périmètre des unités de travail.

L'INRS insiste sur le fait que l'évaluation porte exclusivement sur les situations de travail et non sur la vie privée ou la personnalité des salariés.

2. Évaluer les facteurs de RPS : organiser des entretiens collectifs par unité de travail et en utilisant la grille d'évaluation mise à disposition dans la brochure.

Cette étape est également celle de la transcription dans le DUER.

3. Élaborer le plan d'actions : définir les actions de prévention à adopter et les planifier, les moyens à mobiliser, etc., tout en respectant les principes généraux de prévention.

Pour l'INRS, l'employeur soumet au préalable ses propositions d'actions au CSE. Rappelons que le CSE a en effet son rôle à jouer dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (ex : analyse des risques professionnels, avis sur les projets importants).

L'INRS indique également que le plan d'actions est inscrit dans le programme annuel de prévention des risques professionnels.

4. Mettre en œuvre le plan d'actions : piloter la mise en œuvre des actions et prévoir des points réguliers en réunion du CSE. Selon l'INRS, cet « échange » intervient a minima lors de la consultation annuelle sur le rapport et le programme annuel de prévention des risques professionnels, sous réserve de modalités autres qui seraient prévues par accord collectif.

5. Suivre et évaluer les actions : s'assurer de l'efficacité de sa démarche (le risque est-il éliminé, réduit ?), en particulier en suivant l'évolution des indicateurs de dépistage des RPS (absentéisme, accidents du travail et maladies professionnelles, etc.).

L'INRS met à disposition un tableau de suivi des actions de prévention des RPS.

❖ **Titres-restaurant : dérogations prolongées jusqu'au 31 août 2021 (Décret n° 2021-104 du 2 février 2021, JO du 3)**

Afin de soutenir les restaurateurs face à la crise sanitaire qui perdure, un décret renouvelle, **jusqu'au 31 août**, les mesures dérogatoires relatives aux modalités d'utilisation des titres-restaurant, prévues par décret en juin dernier. Il prolonge également la **date limite de validité des titres-restaurant émis en 2020 jusqu'au 31 août 2021**.

Rappel : un décret du 10 juin 2020 avait mis en place, jusqu'au 31 décembre 2020, des mesures temporaires concernant les modalités d'utilisation des titres : **doublément du plafond et utilisation possible les dimanches et jours fériés**.

Ces règles sont renouvelées par un nouveau décret, qui entre en vigueur le 4 février 2021 (lendemain de la parution au JO). Elles s'appliqueront **jusqu'au 31 août 2021**.

La **date limite de validité** des titres-restaurant émis en 2020 est prolongée du 1^{er} mars **au 31 août 2021**.

A noter : les établissements du secteur de la restauration étant actuellement fermés, le Ministère de l'économie précise que cette mesure vise à encourager l'utilisation des titres-restaurant dans le cadre des livraisons ou de la vente à emporter.

Le décret précise que les titres non utilisés au cours de cette période, et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard au cours de la quinzaine suivante, **sont échangés gratuitement** contre un nombre égal de titres émis pour l'année civile 2021.

En principe, l'utilisation des titres-restaurant est limitée à un montant maximum de 19 € par jour.

A titre dérogatoire, le décret fixe le plafond journalier à **38 € jusqu'au 31 août 2021** en cas d'utilisation dans les établissements bénéficiaires.

Dans ces mêmes établissements, les salariés sont autorisés, à titre dérogatoire, à **utiliser les titres-restaurant les dimanches et jours fériés jusqu'au 31 août 2021**.

Pour rappel, les titres-restaurant ne sont en principe pas utilisables les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant pendant ces mêmes jours.

❖ **Aménagement de la prise de repas en entreprise (Décret n° 2021-156 du 13 février 2021, JO du 14)**

Jusqu'ici, l'article R 4228-19 du Code du travail interdisait à l'employeur de laisser les salariés prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail.

Un décret du 13 février 2021 (JO du 14) vient **assouplir cette règle** dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19.

Lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles sanitaires de distanciation physique définies, **les entreprises peuvent prévoir un ou plusieurs autres emplacements, qui n'ont alors pas à comporter les équipements habituellement exigés** (sièges et tables en nombre suffisant, robinet d'eau potable, matériel de conservation des aliments, matériel permettant de réchauffer les plats).

Le cas échéant, **ces emplacements peuvent être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail**.

Le décret exclue néanmoins les locaux comportant l'emploi ou le stockage de substances ou mélanges dangereux.

Cet aménagement temporaire des modalités de prise des repas dans l'entreprise est applicable **à compter du 15 février 2021** jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit en principe **jusqu'au 1^{er} décembre 2021**.

2- JURISPRUDENCE

❖ Faute de pouvoir démontrer une erreur, la mention d'un report des congés payés sur le bulletin peut engager l'employeur (Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-12739)

Hors cas particulier (accident du travail, etc.), en l'absence d'autorisation de sa hiérarchie, le salarié ne bénéficie d'aucun droit au report de ses congés payés.

En présence d'une mention de ce report sur le bulletin de paye, l'employeur peut-il invoquer une erreur ?

Les juges avaient déjà estimé que la mention du report des congés payés acquis au titre de la période antérieure à la période de référence en cours sur le bulletin de paye peut servir à établir l'accord de l'employeur. Mais l'employeur peut-il dans ce cas invoquer une erreur pour s'exonérer de son obligation de payer les congés mentionnés comme reportés ?

A noter : la loi et la jurisprudence ont admis le report dans un certain nombre de cas particuliers : impossibilité de prendre les CP dans les temps du fait congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt de travail lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, etc.

Dans cette affaire, la salariée avait saisi les prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur. Elle réclamait également le paiement de diverses sommes, dont un rappel à titre d'indemnité compensatrice de congés payés. A l'appui de sa demande, la salariée produisait :

- son bulletin de paye du mois de mai 2014, duquel il ressortait qu'elle avait accumulé 115 jours de congés payés non pris (soit une somme de 12 314,89 €) ;

- le compte de résultats simplifiés pour l'exercice 2011, faisant apparaître sous la rubrique « autres dettes, congés à payer », une somme de 8 084 € ;

- des pièces établissant que la même écriture comptable pour l'exercice 2012, faisait apparaître sous la même rubrique, une somme de 10 870 €.

Les juges d'appel s'étaient limités à accorder à la salariée 23 jours de congé correspondant aux jours de congés payés acquis en 2013, que la salariée avait été dans l'impossibilité de poser.

A tort pour la Cour de cassation, qui est repartie du principe selon lequel **eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.**

Au cas d'espèce, la Cour souligne que les juges d'appel avaient relevé :

- d'une part, la mention d'un solde de congés payés de 115 jours sur le bulletin de salaire du mois de mai 2014, qui pouvait valoir accord de l'employeur sur le report des CP acquis sur des périodes antérieures à la période de référence en cours ;

- d'autre part, la présence d'écritures comptables laissant apparaître l'existence de dettes de congés payés au titre des exercices 2011 et 2012.

Par conséquent, les juges, qui avaient à juste titre rappelé que c'était à l'employeur de prouver que les congés payés avaient bien été pris, **auraient dû rechercher si l'employeur rapportait la preuve démontrant que la mention d'un solde de 115 jours de congés payés acquis procédait d'une erreur.** Faute d'avoir procédé à cette recherche, l'arrêt est cassé.

❖ A l'employeur de prouver qu'il n'a pas atteint l'effectif imposant un règlement intérieur pour sanctionner un salarié (Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 19-14440)

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur qui souhaite sanctionner un salarié autrement que par un licenciement **doit avoir un règlement intérieur qui prévoit ladite sanction.** Si le salarié conteste sa sanction au motif de l'absence de règlement intérieur, **l'employeur devra prouver qu'il n'avait pas atteint le seuil d'effectif l'obligeant à en avoir un.**

Dans une affaire jugée le 6 janvier, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'un salarié qui demandait l'annulation d'une mise à pied disciplinaire et de deux avertissements.

Il soutenait qu'alors que l'entreprise avait au moins 20 salariés, elle ne disposait pas d'un règlement intérieur prévoyant de telles sanctions. De ce fait, il ne pouvait être sanctionné de la sorte.

La cour d'appel a écarté la demande du salarié au motif qu'il n'avait pas démontré que l'effectif de l'entreprise était au moins égal à 20 salariés au moment du prononcé de la sanction.

A noter : le seuil de 20, qui déclenchait à l'époque des faits l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, est passé à 50 salariés au 1^{er} janvier 2020.

C'est le règlement intérieur qui fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires.

Cela implique que dans une entreprise employant au moins 50 salariés, **un employeur ne peut sanctionner un salarié que si la sanction est prévue par le règlement intérieur.** Seul le licenciement disciplinaire échappe à cette règle.

Faute de règlement intérieur, l'employeur ne pourra pas prendre d'autre sanction, et sera empêché de sanctionner les fautes ne justifiant pas un licenciement.

Il ressort de la décision de la Cour de cassation du 6 janvier 2021 **qu'en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'au jour du prononcé de la sanction, l'effectif de l'entreprise n'imposait pas la mise en place du règlement intérieur.**

Sur la base de ce principe, la Cour de cassation a censuré la décision de la cour d'appel qui avait fait peser la charge de la preuve sur le salarié et avait rejeté sa demande en jugeant insuffisants les éléments produits par ses soins.

❖ **Un salarié qui dénonce des faits de discrimination fallacieux peut être licencié (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-21138)**

Un employeur peut licencier un salarié qui dénonce, de mauvaise foi, des faits inexistant de discrimination.

A noter : ce raisonnement s'appliquait déjà en matière de dénonciation fallacieuse de faits de harcèlement.

En l'espèce, un salarié reprochait au directeur commercial des faits de discrimination en raison de son origine. Il avait adressé un courrier en ce sens au président du groupe et à son supérieur. Un mois plus tard, il était licencié pour faute grave pour avoir proféré des accusations de discrimination dont il avait conscience du caractère fallacieux. Le salarié a saisi les juges en contestation de son licenciement, mais n'a pas obtenu gain de cause. Notons que quelques semaines après la saisine, le Défenseur des droits, qui avait également été saisi, a classé l'affaire sans suite.

Le Code du travail prévoit une protection du salarié qui dénonce des faits de discrimination dont il s'estime victime. Ainsi, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté des faits de discrimination. Tout acte pris en méconnaissance de ces dispositions est nul (c. trav. art. L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 1132-4).

Dans sa décision du 13 janvier, la Cour de cassation indique qu'en vertu de ces textes, un salarié qui relate des faits de discrimination ne peut donc pas être licencié pour ce motif, quand bien même les faits ne seraient finalement pas établis.

Mais il existe néanmoins une limite à cette protection.

Ainsi, le salarié qui **reproche des faits de discrimination de mauvaise foi peut être sanctionné, voire licencié.**

La Cour de cassation précise que la mauvaise foi est caractérisée lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce. En revanche, elle ne découle pas de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont finalement pas établis.

Dans cette affaire, la cour d'appel a validé le licenciement du salarié. Au regard des éléments rapportés par l'employeur, elle a estimé que le salarié avait agi de mauvaise foi. Elle a tout d'abord constaté que la discrimination alléguée n'était pas établie. Elle a ensuite relevé que :

- l'allégation des faits de discrimination coïncidait avec une proposition de mission qu'il avait refusée ;

- le salarié était déterminé à quitter l'entreprise et à obtenir une rupture conventionnelle en cherchant à imposer ses conditions financières ;

- l'allégation avait été faite par le salarié en des termes très généraux sans invoquer de faits circonstanciés ;

- aucune alerte n'avait été faite durant la relation de travail auprès des délégués du personnel, de la médecine du travail ou de l'inspection du travail ;

- le salarié n'avait fait aucun lien avec ses origines avant les e-mails adressés à ses supérieurs hiérarchiques et au Défenseur des droits ;

- le salarié avait créé sa propre entreprise peu de temps après son licenciement.

La Cour de cassation, reprenant les constatations de la cour d'appel, a considéré que la mauvaise foi du salarié était bien établie. Le salarié connaissait la fausseté des faits allégués de discrimination en raison de son origine, son licenciement pour faute grave est confirmé.

❖ **L'absence injustifiée du salarié à l'issue d'un arrêt peut constituer une faute grave (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-10437)**

Un salarié avait été mis en demeure de justifier son absence à l'issue d'un arrêt. Sans réponse de sa part, l'employeur n'était pas tenu d'organiser une visite de reprise et il pouvait le licencier pour faute grave.

Un salarié avait été en arrêt de travail pour maladie du 14 mai au 17 juin. Le 25 juin, son employeur lui avait adressé une mise en demeure de justifier de son absence. Mise en demeure à laquelle le salarié n'a pas répondu. Le salarié a été licencié le 21 octobre pour faute grave du fait de son absence non justifiée et d'un abandon de poste.

En effet, lorsque l'arrêt de travail d'un salarié prend fin, celui-ci doit reprendre son travail à la date prévue ou avertir son employeur et lui faire parvenir un nouveau certificat médical prescrivant une prolongation de l'arrêt de travail. **Une reprise tardive sans motif légitime ou une absence de reprise peut donner lieu à une sanction disciplinaire voire à un licenciement pour absence injustifiée ou abandon de poste.**

Il est alors conseillé à l'employeur de rappeler le salarié à l'ordre, en lui demandant de justifier son absence ou de reprendre le travail, avant de le sanctionner.

Dans l'affaire ici soumise à la Cour de cassation, le salarié avait justifié son absence de retour à son poste

de travail par le fait que l'employeur n'avait pas organisé de visite de reprise.

En effet, une visite de reprise doit intervenir dans les 8 jours du retour à son poste de travail d'un salarié en arrêt de travail pour maladie de 30 jours et plus. Et il incombe à l'employeur d'organiser cette visite dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail.

Ainsi, l'employeur qui n'organise pas l'examen de reprise du travail ne respecte pas son obligation légale.

Pour autant, il a déjà été jugé que **l'employeur n'est pas en mesure d'organiser la visite de reprise s'il ignore la date d'expiration de l'arrêt de travail ou si le salarié ne manifeste pas sa volonté de reprendre son emploi.**

Ce qui est le cas lorsque le salarié n'envoie plus d'arrêts de travail et ne répond pas aux demandes de l'employeur de justifier de son absence.

Dans sa décision du 13 janvier 2021, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait constaté qu'en dépit d'une mise en demeure, le salarié n'avait ni adressé les justificatifs de son absence, ni manifesté son intention de reprendre. Elle en avait conclu que l'employeur, laissé sans nouvelles, ne pouvait pas se voir reprocher de ne pas avoir organisé la visite de reprise. Pour la cour d'appel, confirmée par la Cour de cassation, **l'absence injustifiée du salarié constituait bien une faute grave qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise.**

❖ **Dépression suite à une altercation avec un supérieur : peut-il y avoir accident du travail si le salarié est à l'origine du différend ? (Cass. civ., 28 janvier 2021, n° 19-25722)**

Un syndrome dépressif diagnostiqué chez un salarié le lendemain d'une altercation avec son responsable **peut être considéré comme un accident du travail. Le fait que le salarié soit à l'origine du différend n'est pas un argument suffisant pour écarter la présomption d'accident du travail.**

C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 28 janvier 2021.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, **l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. La jurisprudence a précisé que constitue un accident du travail tout événement ou série d'événements survenus :

- de façon soudaine ou, du moins, à des dates certaines
- par le fait ou à l'occasion du travail
- et dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci

La lésion peut, bien sûr, être physique mais aussi psychologique.

Tout accident qui se produit au temps et au lieu de travail est **présumé être un accident du travail**, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail. **Il s'agit d'une présomption simple qui est donc susceptible d'être écartée.**

Dans l'affaire jugée le 28 janvier, un salarié avait déclaré auprès de la caisse avoir été victime d'un accident du travail en mai 2015, après une altercation avec un responsable de l'entreprise. A l'appui de sa déclaration, il avait produit des certificats établis le lendemain de l'incident par le médecin du travail et son médecin traitant, constatant un syndrome dépressif réactionnel.

La caisse ayant refusé de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle, la victime a saisi une juridiction de sécurité sociale.

Pour la Cour, est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, **l'accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail. L'accident survenu à un agent, aux temps et lieu du travail, est présumé imputable au service**, sauf à la caisse à rapporter la preuve contraire. La preuve contraire s'entend de la preuve d'une cause totalement étrangère du travail.

Par conséquent, **le fait que la victime ait été exclusivement à l'origine du différend avec son supérieur hiérarchique ne peut justifier un renversement de la présomption d'accident du travail et empêcher la prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle.**

❖ **A quelle condition un futur conseiller du salarié est-il protégé contre le licenciement ? (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-17489)**

Un salarié qui doit être désigné conseiller du salarié peut être protégé contre le licenciement avant son inscription sur la liste officielle des conseillers des salariés, à condition que son employeur soit informé de l'imminence de sa désignation lors de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Les conseillers du salarié inscrits sur les listes préfectorales bénéficient d'une protection contre la rupture du contrat de travail.

Un licenciement prononcé sans autorisation de l'inspecteur du travail est nul.

Or, l'employeur qui licencie un salarié titulaire d'un mandat extérieur peut en ignorer l'existence.

C'est pourquoi la jurisprudence a créé pour les mandats extérieurs **une corrélation entre protection contre le licenciement et information de l'employeur.**

Le principe veut donc qu'un salarié ne peut se prévaloir de la protection attachée à ce mandat extérieur **que s'il en informe son employeur (ou s'il prouve que ce dernier en a connaissance) au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement.** S'il s'agit d'une rupture sans entretien (ex : rupture de période d'essai,

mise à la retraite), **l'information doit intervenir au plus tard avant la notification de l'acte de rupture.**

Sous cette réserve, la protection attachée au mandat de conseiller des salariés s'applique **à compter du jour où le préfet a arrêté la liste des conseillers du département, même si celle-ci n'a pas encore été publiée.**

La jurisprudence a posé la limite de la fraude, en cas d'information abusivement tardive.

Dans un arrêt d'espèce rendu dans le contexte d'une procédure de référé, la Cour a admis que la protection peut aussi jouer **avant l'inscription sur la liste des conseillers du salarié, dès lors que le salarié prouve que l'employeur connaissait l'imminence de son inscription.** Mais à une condition : **que cette information soit antérieure à l'envoi de la convocation à entretien** (*Cass. soc., 19 janvier 2011, n° 10-13972*).

C'est ce point que vient confirmer la Cour de cassation dans un arrêt du 13 janvier 2021 estampillé FSPI.

La Cour de cassation précise que **c'est « au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de l'imminence de la désignation d'un salarié en qualité de conseiller du salarié ».**

La protection contre le licenciement n'est donc accordée que si l'employeur est informé au moment où débute la procédure. **Si ce dernier n'en prend connaissance que par la suite, entre la convocation et l'entretien, le salarié n'est donc pas protégé.**

Il s'agit de permettre à l'employeur qui a engagé la procédure de licenciement de la poursuivre normalement, sans être interrompu par l'annonce de la désignation imminente d'un salarié en tant que conseiller du salarié.

Ce faisant, la Cour pose cette fois en forme d'arrêt de principe la solution qu'elle avait déjà précisée en creux dans l'arrêt d'espèce du 19 janvier 2011 précité.

❖ **Le temps de trajet, hors temps de travail, pour exercer un mandat ouvre droit aux heures supplémentaires** (*Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-22038*)

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution d'un mandat **doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la partie excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.**

A ce titre, doit-il être pris en compte pour déterminer l'existence d'heures supplémentaires ?

Pour la cour d'appel, le salarié ne pouvait pas prétendre à des heures supplémentaires pour ses temps de déplacement liés à l'exercice de mandats qui dépassaient le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail.

La Cour de cassation, elle, rappelle dans un premier temps qu'en vertu des dispositions légales, les heures de délégation des délégués syndicaux, délégués du personnel et membres du comité d'entreprise **sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.**

Elle rappelle ensuite sa jurisprudence concernant le temps de trajet des représentants du personnel pour effectuer leur mandat. Ceux-ci ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur mandat, **le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.**

Dans l'arrêt du 27 janvier, la Cour de cassation suit le fil de sa jurisprudence en considérant que le temps de trajet excédentaire effectué en exécution d'un mandat de représentant du personnel **doit être pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.**

A noter : cette décision est transposable aux mandats des membres du comité social et économique.

❖ **Le salarié qui réclame des heures supplémentaires n'a pas à mentionner ses pauses dans le décompte de ses heures de travail** (*Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 17-31046*)

Quand un salarié saisit le juge d'une demande en paiement d'heures qu'il prétend avoir accomplies, il doit lui présenter des éléments suffisamment précis. A l'employeur d'y répondre ensuite avec ses propres éléments. Dans un arrêt du 27 janvier 2021, la Cour de cassation clarifie ce qu'il faut entendre par « éléments suffisamment précis ».

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, **la charge de la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur.**

En effet, il appartient au salarié de présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies et dont il demande le paiement. L'employeur peut ainsi y répondre en produisant ses propres éléments grâce au contrôle des heures de travail qu'il doit en principe effectuer.

En l'espèce, un salarié avait saisi le juge de diverses demandes, et notamment d'une demande en paiement d'heures supplémentaires. Il avait présenté un décompte de ses heures de travail, et y mentionnait pour chaque jour : les heures de prise et de fin de service, ses rendez-vous professionnels, le nombre d'heures quotidiennes, et le total hebdomadaire.

De son côté, l'employeur ignorait le nombre d'heures accomplies par le salarié parce qu'il ne les contrôlait pas. Il ne fournissait donc aucun élément en réponse.

La cour d'appel avait rejeté la demande du salarié au prétexte que son décompte n'était pas assez précis faute d'y mentionner la prise éventuelle d'une pause.

La Cour de cassation censure cette décision : les juges d'appel avaient fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, alors que celle-ci doit être partagée.

Dans sa note explicative, la Cour de cassation dévoile son raisonnement. Elle indique que l'obligation faite au salarié de présenter des éléments suffisamment précis trouve sa source dans le Code procédure civile.

En effet, à « l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder » (c. proc. civ. art. 6).

Toutefois, cette exigence ne peut pas « avoir pour effet de faire peser la charge de la preuve des heures accomplies sur le seul salarié » et ce conformément au Code du travail (c. trav. art. L. 3171-4).

Cette exigence de précision ne doit pas non plus conduire à exiger du salarié qu'il indique dans ses décomptes les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu le temps de travail. Ce n'est pas à lui mais à l'employeur de prouver la prise des temps de pause.

Dès lors, les juges d'appel auraient dû considérer que les éléments fournis par le salarié étaient suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre.

❖ **Licenciement nul : l'indemnité d'éviction peut être réduite si la demande de réintégration est abusivement tardive (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-14050)**

En cas de nullité du licenciement, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à **la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé.**

La Cour de cassation vient de préciser dans un arrêt de principe que **cette indemnité peut être réduite lorsque le salarié a abusivement tardé à demander sa réintégration**

A noter : cette indemnité s'entend sous déduction des revenus de remplacement et des rémunérations perçus par le salarié pendant son éviction, sauf dans certaines situations, et en particulier lorsque le licenciement est déclaré nul pour violation d'une liberté ou d'un droit fondamental, ce qui était le cas dans la présente affaire.

L'affaire concernait un directeur commercial qui était en litige avec sa société. Le litige est allé crescendo, avec d'abord en janvier 2011 une demande en

paiement, puis le 18 juillet 2011, une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, assortie d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le 27 juillet 2011, son employeur l'a licencié pour perte de confiance.

Pratiquement 5 ans plus tard, le 14 mars 2016, **le salarié a présenté pour la première fois une demande en nullité de son licenciement**, en réintégration et en paiement d'une somme équivalente aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis sa date d'éviction.

Les juges du fond ont reconnu la nullité du licenciement. La cour d'appel a ainsi condamné l'employeur à verser au salarié une indemnité de 1 050 770 € correspondant à la période écoulée entre le 28 octobre 2011 (date de fin du préavis) et le 28 novembre 2018, soit un peu plus de 7 ans de salaire.

Pour l'employeur, la tardiveté de la demande de réintégration du salarié aurait dû conduire les juges à réduire l'indemnité. L'employeur soutenait, en substance, que le salarié avait maintenu pendant pratiquement 5 ans un contentieux visant à obtenir la condamnation de l'entreprise pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avant de présenter, en mars 2016 seulement, une demande de réintégration.

La Cour de cassation commence par rappeler qu'en cas de licenciement nul, le salarié qui sollicite sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration. Mais elle pose toutefois une limite : **le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.**

Reste à savoir ce qui sera décidé dans cette affaire, qui sera rejugée par la cour d'appel de Paris. Car une fois le principe posé, l'enjeu sera de savoir quelles sont les circonstances dans lesquelles une demande de réintégration peut-être abusivement tardive.

❖ **Résiliation judiciaire et licenciement nul : conséquence sur le droit à réintégration (Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-21200)**

Le salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement dans une même instance peut-il obtenir sa réintégration si le juge constate la nullité du licenciement ?

Invoquant un harcèlement moral, une discrimination et une inégalité de traitement, une salariée avait saisi le CPH d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Alors que cette procédure était en cours, elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse.

Rappel: un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail afin de prononcer la rupture de celui-ci lorsqu'il estime que son employeur ne respecte pas ses engagements contractuels, ou plus généralement, ses obligations à son égard. Le contrat de travail se poursuit jusqu'à la décision des juges, et l'employeur peut tout à fait engager une procédure de licenciement à l'encontre du salarié pour des faits autres que ceux invoqués à l'appui de la demande de résiliation. Les juges recherchent alors si la demande de résiliation du contrat est justifiée. C'est seulement lorsqu'ils estiment cette demande non fondée qu'ils se prononcent sur le licenciement.

La Cour de cassation considère que « lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge qui constate la nullité du licenciement ne peut faire droit à la demande de réintégration ».

Cette solution est logique. Il y a en effet incompatibilité entre une demande de résiliation judiciaire et une demande de réintégration.

❖ **La lettre par laquelle l'URSSAF répond aux observations du cotisant n'est pas une nouvelle lettre d'observations (Cass. civ. 2^{ème} ch., 7 janvier 2021, n° 19-20230)**

Dans un arrêt du 7 janvier 2021, la Cour de cassation clarifie la nature du courrier envoyé par l'URSSAF au cotisant contrôlé en réponse aux observations formulées par ce dernier à la suite de la notification de la lettre d'observations.

Au terme de tout contrôle URSSAF, l'agent chargé du contrôle adresse à l'employeur une lettre d'observations, qui pose les bases de l'éventuel redressement qui en résulterait. Cette lettre comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment l'indication du mode de calcul, et du montant des redressements et des éventuelles majorations et pénalités qui sont envisagés.

A la réception de la lettre, s'ouvre une période contradictoire de 30 jours (*prolongeable jusqu'à 60 jours depuis le 1^{er} janvier 2020*). Pendant cette période, préalable à l'envoi de toute mise en demeure par l'URSSAF, l'employeur peut faire valoir ses arguments pour minorer, voire annuler, le redressement envisagé par l'agent de l'URSSAF.

Si l'employeur répond avant la fin du délai imparti, l'agent chargé du contrôle est tenu de lui répondre. Chaque observation exprimée de manière circonstanciée par la personne contrôlée **doit faire l'objet d'une réponse motivée de la part de l'agent.**

Cette réponse détaille, par motif de redressement, les montants qui, le cas échéant, ne sont pas retenus et les redressements qui demeurent envisagés.

Suite à un contrôle portant sur les années 2012 à 2014, une URSSAF avait adressé à une société, le 7 juillet 2015, une lettre d'observations portant sur plusieurs chefs de redressement. La société ayant répondu à cette lettre d'observations dans le délai imparti, l'URSSAF lui avait envoyé, le 4 septembre 2015, une seconde lettre l'informant qu'elle avait décidé de minorer le redressement initialement envisagé. Puis, elle avait notifié à la société, le 18 septembre 2015, une mise en demeure.

La société avait saisi les juges, estimant que le courrier du 4 septembre constituait une lettre d'observations qui ne reproduisait pas les mentions obligatoires, en particulier le mode de calcul retenu par l'URSSAF pour parvenir au nouveau montant du redressement.

De son côté, l'URSSAF faisait valoir que la lettre par laquelle l'inspecteur informe le redevable, à la suite des observations formulées par ce dernier, de l'abandon de certains chefs de redressement ou de la minoration de leur montant, **ne revêt pas le caractère d'une nouvelle lettre d'observations soumise aux dispositions de l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale.**

Selon la cour d'appel, la société n'avait pas été mise en mesure de déterminer les bases et modes de calcul qui avaient permis à l'URSSAF de réduire le montant du redressement initialement envisagé. Pour les juges, le courrier du 4 septembre ne remplissait pas le formalisme requis pour une lettre d'observations. Ils avaient donc annulé la lettre d'observations du 7 juillet 2015 ainsi que la suite de la procédure.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel, affirmant que **la lettre par laquelle l'inspecteur répond aux observations formulées par le cotisant à la suite de la notification de la lettre d'observations ne constitue pas une nouvelle lettre d'observations.**

Pour la Cour de cassation, seule la lettre en date du 7 juillet 2015 devait donc contenir les mentions requises par la réglementation pour la lettre d'observations.

Or, les juges du fond avaient bien constaté que cette lettre mentionnait expressément les bases chiffrées pour chacune des années concernées. L'URSSAF avait donc bien respecté ses obligations en la matière.

❖ **L'agent chargé du contrôle ne peut pas auditionner un sous-traitant hors de l'entreprise (Cass. civ. 2^{ème} ch., 28 janvier 2021, n°19-26263)**

Les pouvoirs de l'agent de contrôle de l'URSSAF sont définis strictement par la législation. Un écart de celui-ci et le contrôle peut être entaché de nullité.

C'est ce qui est arrivé dans une affaire jugée le 28 janvier, où un agent de contrôle avait auditionné un sous-traitant de l'entreprise en dehors de celle-ci.

L'agent URSSAF peut interroger les personnes rémunérées par l'entreprise pour connaître leurs nom et adresse, le montant de leur rémunération, de leurs avantages en nature ainsi que la nature de leur activité.

Rappelons que lorsqu'un contrôle vise à rechercher des infractions de travail illégal, les règles sont différentes puisqu'il faut, notamment, le consentement de la personne entendue quel que soit l'objectif de l'audition (obtenir des informations, des explications, etc).

Dans l'affaire du 28 janvier, une société avait fait l'objet d'un redressement relatif à l'assujettissement au régime général d'un sous-traitant au titre de la période 2010-2012. L'agent de l'URSSAF avait, dans le cadre du contrôle, entendu directement le sous-traitant, qui lui avait transmis ses coordonnées bancaires.

La cour d'appel avait annulé le redressement, au motif **qu'il était impossible pour l'agent de contrôle URSSAF d'entendre le sous-traitant** (qui n'était pas au moment de l'audition un salarié apparent), **seuls les salariés de l'employeur pouvant être auditionnés**. Cette position de la cour d'appel et les arguments de l'URSSAF, non développés ici, auraient pu être le lieu du débat, mais la Cour de cassation a préféré se placer sur un autre terrain que celui de savoir si seuls les salariés pouvaient faire l'objet d'une audition.

La Cour confirme la décision de la cour d'appel d'annuler le redressement, mais en s'appuyant sur un principe jurisprudentiel assez ancien : l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale étant **d'interprétation stricte, il confère uniquement à l'inspecteur du recouvrement la faculté d'entendre les personnes rémunérées par l'entreprise, à quelque titre que ce soit, dans les lieux occupés par celle-ci ou sur les lieux du travail**.

Or l'agent ayant contacté puis entendu directement le sous-traitant, ce dernier n'a donc pas été entendu sur les lieux de l'entreprise ou de son travail.

La procédure de contrôle était donc entachée de nullité, et le redressement litigieux infondé.

❖ **Recours au vote électronique par accord ou décision unilatérale : trois nouvelles règles (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-23533)**

Quand l'employeur peut-il décider seul le recours au vote électronique ? Doit-il négocier même en l'absence de délégué syndical ? Quelle est la procédure applicable en cas de contentieux ?

La Cour de cassation répond clairement à ces questions dans un arrêt du 13 janvier 2021.

- **Mettre en place le vote électronique pour les élections professionnelles**

Le vote électronique peut être mis en place pour les élections professionnelles par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur.

En l'espèce, l'employeur avait décidé seul de recourir au vote électronique pour la mise en place du CSE parce que son entreprise était dépourvue de délégué syndical. Un syndicat avait alors saisi les juges pour leur demander l'annulation de cette décision unilatérale.

L'affaire est allée jusque devant la Cour de cassation.

- **L'employeur doit d'abord tenter de négocier avant de décider seul**

La Cour de cassation saisit l'occasion pour préciser ce qu'il faut entendre par le « défaut d'accord » permettant à l'employeur de recourir seul au vote électronique.

Pour la Cour, « *ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique* ».

La négociation n'est donc pas une option.

Dans la note explicative accompagnant l'arrêt, la Cour rappelle que le législateur a accordé la « prévalence » à la négociation collective pour la détermination du processus électoral.

Ainsi, il faut « *privilégier l'accord collectif à la décision unilatérale lorsque la loi autorise la décision unilatérale à défaut ou en l'absence d'accord* ».

L'avenir dira sans doute s'il faut étendre cette solution au-delà du champ des élections professionnelles.

- **Faute de DS, l'employeur n'est pas tenu de tenter une négociation avec les élus ou des salariés mandatés**

L'employeur doit donc tenter de négocier avant de décider seul, mais comment doit-il procéder en l'absence de DS ?

En l'espèce, le syndicat faisait valoir qu'avant de décider seul, l'employeur aurait dû tenter de négocier :

- soit avec des élus mandatés ou non mandatés,
- soit directement avec des salariés mandatés.

En d'autres termes, le syndicat considérait que, faute de DS, l'employeur aurait dû recourir aux modalités dérogatoires de négociation prévues par le code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le tribunal judiciaire, approuvé par la Cour de cassation, balaie cet argument.

Dans sa note explicative, la Cour souligne que **les dispositions sur la négociation dérogatoire sont subsidiaires**. En l'absence de DS, elles permettent à l'employeur de parvenir malgré tout à élaborer un accord, par exemple dans le cadre de la négociation obligatoire. « **Or, dans le cas du vote électronique, la loi prévoit justement un autre type de disposition subsidiaire, en autorisant la décision unilatérale de l'employeur** ».

En outre, prendre une décision unilatérale a le mérite d'être plus rapide que mettre en œuvre une négociation dérogatoire, ce qui, comme le souhaitait le législateur, favorise le recours au vote électronique.

Il faut donc retenir qu'en l'absence de DS dans l'entreprise, l'employeur peut décider seul du recours au vote électronique dans la mesure où il ne peut pas négocier un accord collectif selon la voie classique.

- ***Un contentieux du processus électoral***

Enfin, la Cour de cassation répond à une troisième question, celle de la procédure applicable en cas de litige. Faut-il suivre celle du contentieux des accords collectifs ou celle du contentieux des élections professionnelles ?

Le contentieux des accords collectifs relève du tribunal judiciaire statuant en premier ressort, tandis que celui du processus électoral relève aussi du TJ mais statuant en dernier ressort. Le jugement rendu en premier ressort est celui qui peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel. Celui qui est rendu en dernier ressort n'est pas susceptible d'appel mais il peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation. C'est d'ailleurs cette voie que le syndicat avait prise et que contestait l'employeur.

Certes, l'accord collectif organisant le vote électronique est un accord de droit commun distinct du protocole préélectoral. Cependant, l'objet de cet accord est exclusivement en lien avec l'organisation des élections.

Or, comme le souligne la Cour, « le législateur et la jurisprudence s'efforcent de créer un bloc de compétence en ce domaine ». En effet, le TJ statuant en dernier ressort se voit confier tout le contentieux du processus préélectoral et électoral (ex : compétence pour statuer sur les décisions de l'inspection du travail en matière de d'établissements distincts ou de répartition des électeurs dans les collèges).

Poursuivant dans cette logique, **la chambre sociale décide que le contentieux portant sur l'accord collectif - ou à défaut la décision unilatérale de l'employeur - décidant du recours au vote électronique relève du TJ statuant en dernier ressort.**

3- CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ ASSURANCES : AGENCES GENERALES

Régime du forfait annuel en jours	Accord du 22 octobre 2020	Déposé le 14 décembre 2020
Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	Avenant n° 24 du 17 décembre 2020	

❖ ASSURANCES : COURTAGE

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	Avenant du 24 novembre 2020	
---	-----------------------------	--

❖ BATIMENT – AUVERGNE RHONE-ALPES : OUVRIERS

– Allier, Cantal et Puy-de-Dôme : Entreprises > 10 salariés : Indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} octobre 2020	Accord du 23 septembre 2020	Arrêté du 11 janvier 2021, JO du 22
– Ain : Toutes entreprises : Indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2020	Accord du 24 février 2020	Arrêté du 20 novembre 2020, JO du 16 janvier 2021
– Rhône : Entreprises < 10 salariés : Indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020	Accord du 27 novembre 2019	Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 15 janvier 2021

❖ BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE

Regroupement des CCN de la boucherie et de la poissonnerie	Accord du 18 septembre 2020	Arrêté du 28 décembre 2020, JO du 6 janvier 2021
Salaires minima	Avenant n° 63 du 11 septembre 2020	Arrêté du 11 janvier 2021, JO du 22

❖ BOULANGERIE-PATISSERIE : ENTREPRISES ARTISANALES

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	Avenant n° 124 du 12 janvier 2021	
---	--------------------------------------	--

❖ CHIMIE : INDUSTRIES

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	Accord du 16 décembre 2020	
---	----------------------------	--

❖ COMMERCE DE GROS

Activité partielle de longue durée	Accord du 8 janvier 2021	
------------------------------------	--------------------------	--

❖ GREFFIERS DES TRIBUNAUX DE COMMERCE : PERSONNEL

Activité partielle de longue durée	Accord du 17 décembre 2020	
------------------------------------	----------------------------	--

❖ HABILLEMENT : INDUSTRIE

Activité partielle de longue durée	Accord du 26 octobre 2020	Arrêté du 22 janvier 2021, JO du 23
------------------------------------	---------------------------	--

❖ HOSPITALISATION PRIVEE A BUT LUCRATIF (HORS SECTEUR MEDICO-SOCIAL)

Revalorisation salariale SEGUR des personnels non médicaux	Accord du 16 octobre 2020	Arrêté du 12 janvier 2021, JO du 17
---	---------------------------	--

❖ IMPORT-EXPORT

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord du 14 janvier 2020	Arrêté du 14 décembre 2020, JO du 6 janvier 2021
---	---------------------------	---

❖ MATERIELS AGRICOLES, DE BTPET DE MANUTENTION : MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION

Indemnité de licenciement et de mise à la retraite	Avenant n° 5 du 4 juin 2019	Arrêté du 5 décembre 2020, JO du 13 janvier 2021
Congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant n° 5 du 4 juin 2019	Arrêté du 5 décembre 2020, JO du 13 janvier 2021
Congés payés : application aux VRP des mesures exceptionnelles covid-19	Avenant du 28 mai 2020	Arrêté du 5 décembre 2020, JO du 13 janvier 2021
Salaires minima au 1 ^{er} mars 2020	Avenant n° 8 du 3 mars 2020	Arrêté du 20 novembre 2020, JO du 16 janvier 2021

❖ PHARMACIE D'OFFICINE

Maladie, prévoyance et frais de santé : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19	Avenant du 15 décembre 2020	
Salaires minima	Accord du 13 janvier 2021	

❖ PLASTURGIE

Activité partielle de longue durée	Accord du 18 décembre 2020	
------------------------------------	----------------------------	--

❖ QUINCAILLERIE : COMMERCES

Activité partielle de longue durée	Accord du 17 décembre 2020	
------------------------------------	----------------------------	--

❖ RESTAURATION RAPIDE

Salaires minima	Avenant n° 56 du 3 mars 2020	Arrêté du 14 décembre 2020, JO du 6 janvier 2021
-----------------	------------------------------	---

❖ TEXTILES : INDUSTRIES

Dispositif spécifique d'activité partielle	Accord du 24 novembre 2020	Arrêté du 22 janvier 2021, JO du 23
--	----------------------------	-------------------------------------

❖ TRANSPORTS PUBLICS URBAINS : RESEAUX DE VOYAGEURS

Dispositif spécifique d'activité partielle	Accord du 21 octobre 2020	Arrêté du 7 janvier 2021, JO du 28
--	---------------------------	------------------------------------

❖ TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

Conditions de recours au travail à temps partiel et dispositions spécifiques applicables aux conducteurs en périodes scolaires	Accord du 1 ^{er} décembre 2020	
--	---	--

NOTA BENE : Les accords non étendus sont uniquement applicables aux employeurs adhérents à une organisation patronale signataire. Les accords étendus ou élargis deviennent en principe obligatoires pour tous les employeurs de la Branche au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel (JO). Toutefois, certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure.

CHIFFRES CLÉS 2021

3 428 € - PMSS

41 136 € - PASS

10,25 € - SMIC HORAIRE

1 554,62 € - SMIC MENSUEL (*pour 151,67 h*)

Pour toutes informations complémentaires ou tous conseils, nous contacter :
04-77-33-12-06 ou avocats@lex-part.fr ou également via notre site internet www.lex-part.com