Cabinet Avocats
Lex-Part Infos
www.lex-part.com

N° 01.21 – JANVIER 2021

A RETENIR

L'aide exceptionnelle à la prise des congés payés est prolongée jusqu'au 7 mars 2021

L'aide exceptionnelle à la prise des congés payés a été prolongée par un décret publié au JO du 21 janvier 2021. Elle peut donc être demandée pour **10 jours** de congés payés **pris entre le 1er janvier et le 7 mars 2021.**

Pour mémoire, l'aide concerne les entreprises qui, du fait des mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 :

- n'ont pas pu accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant au moins 140 jours entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 ;

- ou ont enregistré une perte d'au moins 90 % de leur chiffre d'affaires pendant les 2 périodes d'état d'urgence sanitaire par rapport aux mêmes périodes de l'année 2019.

Elle correspond à 70 % de l'indemnité de C.P (calculée selon la règle du maintien du salaire) ramenée à un montant horaire dans la limite de 4,5 fois le SMIC *(soit un taux maximum de 32,29 €/h).*

Les congés payés indemnisés par les caisses sont exclus du dispositif.

Sauf exceptions (ex : apprentis et contrats de professionnalisation payés en pourcentage du SMIC), le montant horaire minimal de l'aide est de 8,11 €.

Concrètement, l'employeur verse aux salariés leur indemnité de congés payés dans les conditions habituelles. L'employeur sollicite ensuite l'aide via le circuit de l'ASP.

Le décret d'origine, publié au JO du 31 décembre 2020, prévoyait que les jours de congés devaient être pris entre le 1er et le 20 janvier 2021. Ce qui limitait les bénéficiaires, compte tenu des délais et procédures à respecte pour fixer les dates de congés payés des salariés. Le décret du 20 janvier 2021 pallie ce problème, en prolongeant la période de prise **en deux temps.**

Les 10 jours de congés payés éligibles à l'aide pourront être pris entre le 1er janvier **et le 31 janvier** (et non plus jusqu'au 20 janvier).

L'aide pourra également être octroyée pour des congés payés pris **entre le 1er février et le 7 mars 2021, mais avec une condition supplémentaire :** l'aide sera réservée aux employeurs ayant placé « un ou plusieurs salariés » en position d'activité partielle durant cette période.

Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021, JO du 21

A LIRE AUSSI

1-TEXTES 2

Mesures sociales de la loi de programmation de la recherche..... 2

Santé au travail : les grandes mesures portées par la proposition de loi 3

Contributions formation et taxe d'apprentissage 2021 : le calendrier de paiement est fixé 4

L'activité partielle longue durée donne également droit à des points AGIRC-ARRCO 5

Précisions de calendrier sur l'OETH 2020 à déclarer en 2021 6

Titres-restaurant : le plafond d'exonération de la part patronale reste de 5.55 € 6

2- JURISPRUDENCE 7

Temps partiel ou complet : la question des CDD de très courte durée 7

CDD de remplacement : la mention de la catégorie professionnelle n'est pas suffisante 7

Sans règlement intérieur, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est réduit 8

L'employeur qui émet des réserves dans une déclaration d'accident du travail n'a pas à en rapporter la preuve 9

Dans quelles circonstances l'employeur peut-il refuser de payer des heures de délégation ? 9

L'employeur ne peut retirer unilatéralement le véhicule de fonction d'un salarié 10

Pas de droit à des jours de RTT si la convention de forfait jours est privée d'effet 10

Réduction de prescription : les dispositions transitoires ne s'appliquent pas en cas d'action tardive..... 11

Un syndicat peut agir au côté d'un salarié non protégé lorsque la discrimination syndicale est invoquée 11

3- CONVENTIONS COLLECTIVES 12

CHIFFRES CLÉS 2021 14

Saint-Etienne
7, place de l'Hôtel de Ville
42000 Saint-Etienne
Tél : 04 77 33 12 06
Mail : avocats@lex-part.fr

Lyon
3, cours Charlemagne
69002 Lyon
Tél : 04 27 46 90 60
Mail : avocats@lex-part.fr

Le Puy-en-Velay
20, rue de la Gazelle
43000 Le Puy-en-Velay
Tél : 04 77 33 12 06
Mail : avocats@lex-part.fr

SELARL Inter-barreaux d'Avocats au capital de 503 360 € • RCS Saint-Etienne 797 737 780 • N°TVA FR 58797737780

1- TEXTES

❖ Mesures sociales de la loi de programmation de la recherche *(Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020, JO du 26)*

Publiée au Journal officiel du 26 décembre 2020, la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (dite « LPR ») comprend, entre autres dispositions, des mesures pour renforcer les activités de recherche et développement des entreprises et administrations. Au niveau social, on retiendra la création de deux nouveaux CDD et la restauration du congé d'enseignement et de recherche.

- ***CDD « Contrat doctoral de droit privé »***

Ce nouveau type de CDD appelé « contrat doctoral de droit privé » peut être conclu avec un salarié inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur français en vue d'obtenir un doctorat et qui se voit confier des activités de recherche, en lien avec son sujet de thèse de doctorat.

Le contrat ne peut excéder 3 ans, mais il est renouvelable deux fois, pour une durée maximale d'un an à chaque renouvellement et dans la limite d'une durée totale de 5 ans. En cas de suspension du contrat pour une durée d'au moins 3 mois et pour un motif lié tenant à la maternité, à la maladie ou à un accident du travail, le contrat de travail pourra être prolongé par avenant, pour une durée égale à la durée de la suspension, dans la limite de 9 mois.

Outre les cas de rupture anticipée du CDD, l'employeur peut rompre de manière anticipée le contrat de travail lorsque l'inscription du salarié en vue d'obtenir la délivrance du doctorat n'est pas renouvelée. Dans ce cas, aucune indemnité de rupture ni dommages-intérêts ne sont dus par l'employeur.

Ce CDD nécessite un décret d'application pour pouvoir être conclu. Restent en effet à déterminer, entre autres points, les conditions particulières d'exécution du contrat et les modalités selon lesquelles l'employeur participe à la formation du salarié doctorant.

- ***CDD « Contrat à objet défini de recherche »***

Ce nouveau CDD à objet défini, dénommé « contrat à objet défini de recherche », peut être conclu entre un salarié chercheur titulaire du diplôme de doctorat et différents types de structures employeurs, dont la liste sera fixée par décret. Le contrat doit être conclu au plus tard 3 ans après la date d'obtention du diplôme de doctorat par le salarié. L'activité de recherche proposée « doit fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au doctorat ». Le contrat conclu peut également être de droit public.

Outre les mentions obligatoires du CDD, le contrat doit notamment comporter la mention « contrat à objet défini de recherche », une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible, la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu, l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle et, lorsque le contrat n'a pas de terme précis, le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en CDI.

En cas de CDD à terme précis, le contrat a une durée d'un an au minimum et de 4 ans au maximum. Le contrat est renouvelable pour une année à deux reprises et dans la limite d'une durée totale de 4 ans. En cas de suspension du contrat pour une durée d'au moins 3 mois et pour un motif lié tenant à la maternité, à la maladie ou à un accident du travail, le contrat de travail pourra être prolongé par avenant, pour une durée égale à la durée de la suspension, dans la limite de 9 mois. En cas de terme imprécis, le CDD est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'événement pour lequel il a été conclu.

Si, à la fin du contrat, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI avec le même employeur, un autre employeur public ou privé ou un recrutement dans un corps de la fonction publique, l'indemnité de précarité est due à titre dérogatoire.

- ***Restauration du congé d'enseignement et de recherche***

Supprimé depuis le 1er janvier 2019, le congé d'enseignement ou de recherche est rétabli par loi avec quelques aménagements.

Comme antérieurement, le salarié peut bénéficier d'un congé ou d'une période de temps partiel pour enseigner ou exercer une activité de recherche et d'innovation, sauf si son employeur établit que l'exercice de ce droit par le salarié compromet directement la politique de recherche, d'innovation et de développement technologique de l'entreprise.

L'ancienneté requise n'est plus d'un an systématiquement, mais d'un an en cas d'accord de l'employeur et de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier.

La durée maximale du congé est d'un an, sauf accord avec l'employeur, et peut être renouvelée sur demande du salarié par accord entre l'entreprise et l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

Les conditions de report du congé ou du temps partiel évoluent :

- dans les entreprises de 300 salariés et plus (et non plus 200 salariés et plus), le report est possible si un pourcentage de salariés simultanément absents atteint un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise (et non plus 2 % de l'effectif total) ;

- dans les entreprises de moins de 300 salariés (et non plus 200 salariés et plus), le report est permis quand le nombre d'heures de congé atteint un niveau excessif au regard du nombre total d'heures travaillées dans l'année.

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

Un décret précisera le nombre de salariés absents et de jours d'absence permettant de différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel.

Les possibilités de négocier font l'objet d'une liste plus détaillée qu'antérieurement et vise notamment la durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel, le nombre de renouvellements possibles ou encore la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du dispositif. Les règles de prise en charge de tout ou partie de la rémunération et des cotisations de sécurité sociales afférentes sont désormais remplacées par les « conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour ».

❖ Santé au travail : les grandes mesures portées par la proposition de loi *(Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 23 décembre 2020)*

Ainsi qu'annoncé, les députées Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean ont déposé le 23 décembre leur proposition de loi visant à renforcer la prévention en santé au travail, dont l'entrée en vigueur serait fixée par décret, et au plus tard le 31 mars 2022.

Nous présentons les mesures phares de cette proposition de loi, qui sont en l'état provisoires. Celle-ci doit désormais être examinée par l'Assemblée Nationale et le Sénat.

- ***Renforcement du document unique d'évaluation des risques***

La proposition de loi intègre le document unique d'évaluation des risques au niveau des dispositions législatives du Code du travail, sachant qu'aujourd'hui, il fait l'objet de dispositions réglementaires.

Sur la base de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur, le document unique devrait :

- répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, étant précisé qu'aujourd'hui, il comporte déjà un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail ;

- organiser la traçabilité collective de ces expositions ;

- et comprendre les actions de prévention et de protection qui en découlent. Celles-ci seraient regroupées dans le programme annuel de prévention.

Le programme de prévention serait ainsi intégré au document unique. Il deviendrait donc obligatoire dans toutes les entreprises, et pas seulement dans celles d'au moins 50 salariés ayant un CSE mais sans accord sur les consultations périodiques du CSE.

Ce programme devrait :

- comme aujourd'hui, fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;

- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

- comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Comme actuellement, le document unique devrait être mis à jour par l'employeur. Nouveauté de la proposition de loi, l'employeur devrait conserver le document unique et ses versions antérieures.

Il devrait également les tenir à la disposition des instances et personnes qui seront énumérées par décret et les remettre à sa demande au salarié ou à l'ancien salarié selon des modalités fixées par décret.

- ***Amélioration du rôle et des moyens du CSE***

Le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, quand ils existent, apporteraient « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise » dans le cadre de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur.

Aujourd'hui, c'est le CSE des entreprises d'au moins 50 qui « procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ».

La proposition de loi augmente la durée minimale de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des élus du CSE. Lors du premier mandat, la formation durerait au moins 5 jours et en cas de renouvellement du mandat, elle serait d'au moins 3 jours. Tous les élus du CSE en bénéficieraient, qu'ils soient membres ou non de la CSSCT, ainsi que le référent au sein du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Cette formation pourrait être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- ***Du nouveau sur le suivi médical des salariés***

La proposition de loi institue un « rendez-vous de pré-reprise » entre le salarié et l'employeur, associant le cas échéant le service de prévention et de santé au travail, pour les arrêts de travail, consécutifs à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non, supérieurs à une durée fixée par décret. A s'en tenir à la rédaction actuelle, ce rendez-vous serait facultatif.

La proposition de loi remanie les visites de reprise et de pré-reprise.

La visite de reprise serait réalisée par un professionnel de santé au travail (et donc pas forcément le médecin du travail) après un congé de maternité ou un arrêt de travail répondant à des conditions fixées par décret, dans un délai déterminé par décret.

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

Un examen de pré-reprise réalisé par le médecin du travail serait possible en cas d'arrêt de travail supérieur à une durée fixée par décret.

Il aurait lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

La proposition de loi instaure une visite médicale de mi-carrière réalisée à une échéance définie par accord de branche ou, à défaut, l'année des 45 ans, pour établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié et évaluer les risques de désinsertion professionnelle.

La proposition de loi étend et améliore le suivi en santé au travail de certains travailleurs. Les intérimaires, les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires pourraient être suivis par le SPST autonome de l'entreprise utilisatrice ou donneuse d'ordre.

Les travailleurs indépendants et chefs d'entreprise non-salariés pourraient être suivis par les SPST interentreprises, dans le cadre d'une offre spécifique de services.

La proposition de loi autorise un médecin de ville disposant d'une formation en médecine du travail, dénommé médecin praticien correspondant, à contribuer au suivi médical des salariés, autre que le suivi renforcé, au profit d'un SPST interentreprises. Les modalités de formation et les conditions de cette contribution seraient déterminées par décret.

Le professionnel de santé pourrait recourir aux pratiques médicales à distance (« télémédecine ») pour le suivi individuel du salarié, en tenant compte de son état de santé physique et psychique.

- ***Création d'un passeport prévention pour les salariés***

La proposition de loi prévoit la création d'un passeport prévention qui listerait l'ensemble des formations suivies, dont les formations obligatoires, ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seraient fixées par décret.

- ***Nouveaux services de prévention et de santé au travail (SPST)***

La proposition renomme les services de santé au travail en « services de prévention et de santé au travail » (SPST) afin de renforcer leur rôle de prévention.

Ces SPST devraient fournir aux entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un socle de services obligatoires en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle. Ce socle de services serait précisé par décret.

Le SPST pourrait également proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine.

Les SPST devraient être certifiés par un organisme indépendant afin, notamment, de s'assurer de la qualité et de l'effectivité des services rendus dans le cadre du socle de services obligatoires et d'apprécier sa gestion financière, sa tarification et son évolution.

La cotisation des entreprises adhérentes à un SPST interentreprises (SPSTI) pour financer les services obligatoires serait proportionnelle au nombre de travailleurs suivis.

Les services complémentaires proposés feraient l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire approuvée par l'assemblée générale.

La proposition de loi crée au sein des SPST, autonomes et interentreprises, une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle. Elle serait notamment chargée de proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, un plan de retour au travail comprenant des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

❖ Contributions formation et taxe d'apprentissage 2021 : le calendrier de paiement est fixé *(Décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020, JO du 30)*

Un décret publié au Journal officiel du 30 décembre fixe le calendrier de paiement des contributions formation et de la taxe d'apprentissage 2021. Tous les employeurs, y compris cette fois les TPE, sont soumis à un système d'acomptes à verser en cours d'année.

En attendant le transfert du recouvrement aux URSSAF programmé par la loi Avenir professionnel (en principe pour les sommes dues au titre des rémunérations 2022) **c'est aux opérateurs de compétences (OPCO) que les employeurs doivent verser la contribution formation, le 1% CPF-CDD, la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage.**

Un décret publié le 30 décembre 2020 précise le calendrier pour les montants dont les employeurs sont redevables au titre des rémunérations 2021.

- ***Employeurs de moins de 11 salariés***

Au titre de l'année 2021, les employeurs de moins de 11 salariés doivent s'acquitter de la contribution à la formation professionnelle, de la taxe d'apprentissage et du 1 % CPF-CDD **par un acompte de 40 % à verser avant le 15 septembre 2021.**

L'assiette sur laquelle cet acompte est calculé est la masse salariale de 2020, ou, si besoin, en cas de création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021.

Le solde devra être versé avant le 1er mars 2022.

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

- ***Employeurs de 11 salariés et plus***

Au titre de l'année 2021, les employeurs de 11 salariés et plus doivent s'acquitter en cours d'année de deux acomptes au titre de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage :

- l'un de 60 % à verser avant le 1er mars 2021 ;

- l'autre de 38 % à verser avant le 15 septembre 2021.

L'assiette sur laquelle est calculé le 1er acompte est calculé est la masse salariale de 2020, ou, si besoin, en cas de création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de2021. L'assiette sur laquelle le 2ème acompte est calculé est une projection de la masse salariale de 2021.

Le solde devra être versé avant le 1er mars 2022.

Au titre de l'année 2021, les employeurs de plus de 11 salariés doivent verser la contribution 1 % CPF-CDD et, pour ceux de 250 salariés et plus concernés, la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage **avant le 1er mars 2022.**

Collecte des contributions formation et de la taxe d'apprentissage au titre de 2021		
	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus
Contribution formation et taxe d'apprentissage (1)	• Acompte de 40 % avant le 15 septembre 2021 (2) • Solde avant le 1er mars 2022	• Acompte de 60 % avant le 1er mars 2021 (2) • Acompte de 38 % avant le 15 septembre 2021 (3) • Solde avant le 1er mars 2022
1 % CPF-CDD	• Acompte de 40 % avant le 15 septembre 2021 (2) • Solde avant le1er mars 2022	Avant le 1er mars 2022
Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSTA)	Non concerné	Avant le 1er mars 2022, pour les employeurs concernés par la CSTA (4)
(1) En dehors de l'Alsace-Moselle, seule une fraction de 87 % de la taxe d'apprentissage doit en principe être versée aux OPCO. La fraction solde de 13 % doit être consacrée par l'employeur à des dépenses libératoires directes. Les acomptes ne devraient donc porter que sur la fraction de 87 %. *(2) Sur la base de la masse salariale de 2020, ou, si besoin, en cas de création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021.* *(3) Sur la base d'une projection de la masse salariale de 2021* *(4) Employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas, pour le cas général, au moins 5 % d'alternants à l'effectif.*		

❖ L'activité partielle longue durée donne également droit à des points AGIRC-ARRCO *(Circulaire AGIRC-ARRCO 2020-21 du 23 décembre 2020)*

Dans une circulaire du 23 décembre, l'AGIRC-ARRCO indique avoir **étendu le mécanisme de validation des périodes d'activité partielle de droit commun dans le régime AGIRC-ARRCO, aux bénéficiaires de l'APLD.**

La crise sanitaire a amené les pouvoirs publics à poser les bases d'un nouveau mécanisme spécifique d'activité partielle, dit « activité partielle de longue durée » (APLD). Ce dispositif temporaire est destiné à assurer le maintien dans l'emploi pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le dispositif s'applique sur la base d'accords collectifs, ou de documents unilatéraux élaborés par l'employeur en application d'un accord de branche étendu d'APLD, transmis à l'administration pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022. L'accord pouvant être conclu pour une durée de 3 ans, le dispositif, applicable pendant une durée de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, peut trouver à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur verse au salarié en APLD une indemnité de 70 % de sa rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Le remboursement aux entreprises est de 60 % de la rémunération horaire de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Depuis le 1er novembre 2020, le remboursement est au moins égal à celui de l'activité partielle de droit commun, si ce dispositif est plus favorable.

L'ANI du 17 novembre 2017 prévoit en son article 67, la validation des périodes d'activité partielle dans le régime AGIRC-ARRCO, pour les salariés bénéficiaires de l'activité partielle de droit commun.

La circulaire AGIRC-ARRCO indique qu'une délibération à l'ANI a été adoptée le 15 décembre 2020 pour étendre aux bénéficiaires de l'APLD l'application de cet article. **Ainsi, les salariés concernés bénéficient d'une attribution de points AGIRC-ARRCO dans les mêmes conditions que pour l'activité partielle de droit commun, visée à l'article 67 de l'ANI.**

Cette mesure s'applique pour la durée de ce dispositif.

L'AGIRC-ARRCO précise que ces points sont intégralement à la charge du régime de retraite complémentaire et attribués sans contrepartie de cotisations. Ils viennent compléter ceux acquis par cotisations sur les salaires versés dans la période annuelle d'emploi. Concernant le calcul des points de retraite complémentaire attribués au titre de l'activité partielle, la circulaire indique que, pour apprécier le seuil de 60 heures dans l'année civile comme le prévoit la formule d'attribution des points de retraite, l'AGIRC-ARRCO ne distingue pas entre les périodes d'APLD et d'activité partielle de droit commun.

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

❖ Précisions de calendrier sur l'OETH 2020 à déclarer en 2021 *(www.net-entreprises.fr)*

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2020, déclarée en 2021 via la DSN, est la première relevant de la réforme mise en place par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Le GIP-MDS informe les employeurs que leur effectif moyen annuel de travailleurs handicapés leur sera communiqué pour le **31 mars 2021 seulement.** Et il souligne qu'ils ne doivent pas transmettre leur déclaration annuelle trop tôt.

- ***Communication de l'effectif moyen annuel de travailleurs handicapés pour le 31 mars 2021***

Pour qu'une entreprise soit en mesure de calculer son obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de produire sa déclaration annuelle (DOETH), elle doit avoir en sa possession un certain nombre d'informations qui lui sont communiquées par des organismes ou prestataires extérieurs.

Pour ce qui les concerne, les URSSAF (CGSS ou MSA) sont ainsi tenues de communiquer aux employeurs :

- leur effectif d'assujettissement à l'OETH ;

- le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés au titre de l'obligation d'emploi ;

- le nombre de bénéficiaires de l'OETH employés (hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs) ;

- leur effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).

C'est pourquoi, **depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises transmettent tous les mois le statut de travailleurs handicapés pour leurs salariés via leur DSN.** C'est sur cette base que l'URSSAF pourra leur communiquer leurs effectifs moyens annuels de travailleurs handicapés et d'ECAP.

En principe, pour l'OETH de l'année N déclarée en N+ 1, l'effectif moyen annuel de travailleurs handicapés d'une année doit figurer sur le compte URSSAF de l'entreprise avant le 31 janvier de l'année N+ 1.

Par exception pour l'OETH 2020 déclarée en 2021, le GIP-MDS indique que cette information sera transmise aux employeurs d'ici le 31 mars 2021. Il s'agit d'une adaptation très certainement liée à la date dérogatoire de souscription de la déclaration annuelle pour cette première année de passage en DSN (voir ci-après).

- ***DOETH et contribution AGEFIPH : DSN de mai 2021 à souscrire en juin 2021, pas avant***

Par exception, en 2021, la déclaration annuelle est reportée et doit être effectuée dans la DSN mensuelle de juin 2021 correspondant à la période d'emploi de mai 2021 (sous réserve de la parution du décret sur les ECAP, précise le GIP-MDS).

Le GIP-MDS précise que sauf cas de radiation de l'entreprise entre le 1er janvier et la date d'exigibilité de la DOETH, l'entreprise ne doit pas transmettre sa déclaration annuelle en avance. Elle doit donc être portée dans la DSN afférente au mois de mai à souscrire pour le 5 ou 15 juin 2021 (selon la date d'exigibilité dont relève l'employeur), à l'exclusion de toute autre période.

Il en va de même pour l'exigibilité de la contribution AGEFIPH, dont l'entreprise serait le cas échéant redevable.

Le GIP-MDS indique également que :

- une entreprise radiée avant le 31 décembre de l'année N (ex. : 2020) n'est pas concernée par la déclaration annuelle sur l'année N + 1 (ex. : 2021) ;

- une entreprise radiée entre le 1er janvier de l'année N + 1 (ex. : 2021) et la date d'exigibilité de la DOETH (5/15 juin en 2021) effectue sa déclaration en avance dans la dernière DSN mensuelle avant radiation.

Pour rappel, sur le site net-entreprise, le GIP-MDS détaille les modalités de calcul de la contribution AGEFIPH, les déductions à opérer ainsi que la déclaration en DSN des diverses déductions à la contribution annuelle OETH.

A noter : une fois en régime de croisière, la déclaration annuelle devra être faite dans la DSN de février à produire en mars (c. trav. art. D. 5212-8). Ainsi, pour l'obligation d'emploi 2021, il s'agira de la DSN de février 2022 à souscrire pour le 5 ou 15 mars 2022.

❖ Titres-restaurant : le plafond d'exonération de la part patronale reste de 5.55 € *(www.urssaf.fr)*

La participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre, et qu'elle ne dépasse pas une valeur forfaitaire maximale par titre.

Dans une nouvelle mise à jour de son site Internet (intervenue le 13 janvier), le réseau des URSSAF indique que le montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant **au 1er janvier 2021 est de 5.55 €, comme pour 2020.**

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise **entre 9.25 € (5.55€ / 0.60) et 11.10 € (5.55 € / 0.50).**

Les employeurs peuvent financer les titres-restaurant avec une part patronale inférieure à 5.55 €, **étant entendu qu'il faut dans tous les cas respecter la fourchette 50 % / 60 % de la valeur globale du titre-restaurant.**

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

2- JURISPRUDENCE

❖ Temps partiel ou complet : la question des CDD de très courte durée *(Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-20319 et n° 19-16138)*

Comment déterminer si un salarié est à temps partiel quand son contrat dure moins d'une semaine ? Pour la Cour de cassation, **la qualification de travail à temps partiel et le formalisme du contrat à temps partiel ne sont pas liés à la durée du contrat, ils s'apprécient en fonction de la durée de travail du salarié.**

Une salariée, engagée comme enquêtrice vacataire à compter du 1er octobre 2007 par CDD d'usage, a saisi le CPH le 8 février 2016 afin, notamment, d'obtenir la requalification de ses CDD en CDI à temps plein.

Pour la salariée, ses contrats de travail étaient à temps partiel et, à ce titre, auraient dû mentionner la durée de travail prévue et sa répartition, même lorsqu'ils étaient d'une durée inférieure à la semaine.

En effet, le contrat de travail à temps partiel doit notamment mentionner :

- la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de base prévue (un contrat de travail à temps partiel ne peut pas prévoir une durée du travail variable) ;

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile, les VRP et les salariés dont l'horaire est aménagé sur une période supérieure à la semaine).

D'ailleurs, l'absence de contrat à temps partiel écrit, mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet.

Si l'employeur peut écarter cette présomption, il doit prouver cumulativement :

- qu'une durée hebdomadaire ou mensuelle de travail était établie ;

- et que le salarié n'était pas dans l'impossibilité de prévoir, à quel rythme il devait travailler sans se tenir constamment à sa disposition.

Mais pour appliquer ce formalisme, il faut considérer le salarié à temps partiel. Or la durée du travail étant hebdomadaire, comment l'apprécier sur un contrat d'une durée inférieure ?

La Cour de cassation rappelle que le contrat écrit d'un salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Quant à l'appréciation de la durée de travail, elle souligne qu'est considéré à temps partiel le salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable *(accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997, clause 3 ; directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997).*

Pour la Cour, on entend par travailleur à temps plein comparable un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire. Faute d'un tel travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, elle indique que la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

La Cour de cassation ajoute que la qualification de travail à temps partiel, et le formalisme du contrat de travail à temps partiel qui en découle, ne sont pas liés à la durée du contrat de travail. Ils s'apprécient en fonction de la durée de travail du salarié.

Le fait d'avoir un CDD d'une durée inférieure à une semaine n'empêche donc pas d'être qualifié de salarié à temps partiel et ne permet pas de faire l'économie, le cas échéant, des mentions spécifiques au contrat à temps partiel.

Dans une deuxième affaire jugée le même jour, une salariée réalisant des enquêtes téléphoniques et titulaire de CDD à temps partiel d'une durée inférieure à la semaine demandait également leur requalification en contrat à temps complet. La Cour a appliqué le même raisonnement que dans l'affaire détaillée ci-avant *(Cass. soc., 9 décembre 2020, 19-16138).*

❖ CDD de remplacement : la mention de la catégorie professionnelle n'est pas suffisante *(Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-21535)*

L'obligation de mentionner, dans un CDD de remplacement, la qualification professionnelle du salarié remplacé s'applique strictement. La seule mention de la catégorie professionnelle, qui englobe plusieurs qualifications, rend donc le CDD irrégulier.

La Cour de cassation réaffirme sa position dans une affaire qui avait précédemment donné lieu à une QPC.

Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un remplacement, le contrat à durée déterminée doit indiquer, entre autres mesures, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée.

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

A défaut, le CDD ne comporte pas la définition précise de son motif, de sorte qu'il est réputé conclu pour une durée indéterminée, sans que l'employeur puisse apporter la preuve contraire.

Le cas échéant, si le CDD est arrivé à son terme, cette rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette grille d'analyse fait l'objet d'une jurisprudence constante.

Une entreprise du secteur du transport aérien avait été condamnée en appel au titre de plusieurs CDD conclus pour remplacer des membres du « personnel navigant commercial » (PNC).

Pour les juges, la mention de cette catégorie professionnelle n'était pas suffisamment précise, car elle comportait diverses qualifications (hôtesses et stewards, chefs de cabine, chefs de cabine principaux), avec des fonctions et des rémunérations différentes.

L'employeur avait alors formé plusieurs pourvois en cassation et, en parallèle, soumis à la Cour de cassation une question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Il soutenait que l'obligation d'indiquer la qualification de la personne remplacée portait atteinte à la liberté contractuelle.

Dans une décision du 18 mars 2020, la Cour de cassation avait refusé de transmettre la QPC de l'employeur au Conseil constitutionnel. En effet, cette mention se justifie par un motif d'intérêt général de lutte contre la précarité, l'objectif étant d'éviter un recours abusif au CDD, contrat dérogatoire au CDI.

A ce titre, indiquer la qualification professionnelle du salarié remplacé permet de s'assurer que la conclusion du CDD l'a été dans l'un des cas limitativement énumérés par le législateur.

Cela garantit en outre le respect du principe d'égalité de traitement, le salarié en CDD pouvant ainsi s'assurer que sa rémunération correspond bien à la qualification exigée pour occuper ce poste.

Un arrêt du 20 janvier 2021 marque l'aboutissement de cette affaire.

La Cour de cassation ayant écarté la QPC, elle se penche sur les pourvois formés par l'employeur et, sans surprise, valide les décisions de la cour d'appel : **la seule mention de la catégorie de « personnel navigant commercial » ne permettait pas aux salariés engagés de connaître la qualification du salarié remplacé, de sorte que les CDD étaient irréguliers.**

L'arrêt est de ce point de vue des plus classiques et l'on peut imaginer que c'est le passage par la case « QPC » qui explique sa publication sur le site internet de la Cour de cassation.

❖ Sans règlement intérieur, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est réduit *(Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-21292)*

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur d'une entreprise d'au moins 50 salariés est tronqué s'il ne dispose pas d'un règlement intérieur alors qu'il aurait dû en avoir un. Seule la voie du licenciement lui est alors ouverte si les faits justifient une telle sanction.

Un règlement intérieur doit être établi dans les entreprises et établissements employant au moins 50 salariés depuis le 1er janvier 2020 (au moins 20 salariés avant cette date). Ce seuil doit être atteint sur une période de 12 mois consécutifs et l'effectif est calculé selon les règles du droit du travail.

Le règlement intérieur contient exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ;

- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité, quand elles apparaissent compromises ;

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline et, notamment, la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires que peut prendre l'employeur.

Puisque seul le règlement intérieur fixe la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires, la Cour juge qu'aucune sanction, autre que le licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié si elle n'est pas prévue par le règlement intérieur.

Concrètement, l'employeur qui aurait dû établir un RI car il avait atteint le nombre de salariés le rendant obligatoire, ne peut pas sanctionner les fautes mineures puisqu'il ne dispose pas d'un panel de sanctions et que le licenciement ne peut pas être justifié pour de telles fautes.

Cette jurisprudence classique est reprise dans une affaire où le salarié avait récolté une mise à pied disciplinaire de 2 jours et un avertissement alors que l'employeur n'avait pas établi de règlement intérieur.

Le salarié demandait un rappel de salaire sur 2 jours et des dommages et intérêts au titre des sanctions illicites prononcées.

La cour d'appel avait refusé de faire droit à cette demande, car les sanctions étaient justifiées.

A tort, pour la Cour de cassation : une sanction, autre que le licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant au moins 20 salariés (seuil applicable à l'époque des faits) que si elle est prévue par le règlement intérieur. Il importe peu que la sanction soit justifiée.

L'affaire sera rejugée sur ce point par une autre cour d'appel.

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

❖ L'employeur qui émet des réserves dans une déclaration d'accident du travail n'a pas à en rapporter la preuve *(Cass. civ., 25 novembre 2020, n° 19-20058)*

Lorsqu'un employeur émet **des réserves** sur le caractère professionnel d'un accident du travail, **il doit simplement les motiver et n'a pas à en rapporter la preuve stricto sensu.** Si, malgré des réserves motivées, la CPAM ne procède à **aucune instruction préalable,** sa décision de prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle est alors **inopposable à l'employeur.**

Un salarié qui travaillait en atelier soutenait avoir été victime d'un lumbago aigu dès le début de sa journée de travail. L'employeur doutant du caractère professionnel de la lésion et pensant qu'elle aurait tout aussi bien pu se produire dans le cadre privé avait émis des réserves dans la déclaration d'accident. Il soutenait qu'aucun témoin n'avait vu le salarié se blesser alors même qu'il travaillait dans un atelier à proximité de nombreux collègues et, qu'en outre, le salarié avait terminé sa journée de travail normalement sans que personne n'ait été mise au courant de l'incident.

La caisse ayant reconnu le caractère professionnel de l'accident **sans avoir effectué d'investigations sur les circonstances de l'accident,** l'employeur avait intenté une action. La cour d'appel, considérant que l'employeur n'avait pas rapporté la preuve d'une cause totalement étrangère au travail, avait rejeté le recours.

La Cour de cassation n'a pas été du même avis.

***A noter* : les textes applicables au litige ont été modifiés par un décret du 23 avril 2019. Mais l'esprit reste le même concernant les règles applicables lorsqu'une déclaration d'accident du travail fait l'objet de réserves.**

Lorsqu'un salarié s'estime victime d'un accident du travail, l'employeur doit obligatoirement remplir une déclaration d'accident du travail et l'adresser à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

S'il a des doutes sur le caractère professionnel ou la matérialité de l'accident et veut les contester, l'employeur peut formuler des réserves dans la déclaration elle-même ou dans un courrier annexe.

Lorsque l'employeur émet des réserves, il doit motiver ses dires. La caisse est alors obligée de procéder à des investigations.

Dans sa décision du 25 novembre 2020, la Cour de cassation rappelle ce principe et souligne que **l'employeur n'est en aucune façon tenu d'aller jusqu'à apporter la « preuve » du bien-fondé de ses réserves.**

Elle confirme, de ce fait, une décision antérieure.

A ses yeux, en soutenant qu'il n'y avait eu aucun témoin de l'accident alors que le salarié travaillait en atelier et que celui-ci avait fini normalement sa journée de travail sans mettre personne au courant de l'incident, l'employeur avait bien formulé en temps utile des réserves adéquates quant aux circonstances de temps et de lieu de l'accident ainsi que sur la matérialité du fait accidentel. La CPAM était donc tenue de procéder à une instruction préalable pour déterminer si l'origine de l'incident était bien professionnelle.

A défaut, la décision de prise en charge de l'accident est inopposable à l'employeur.

❖ Dans quelles circonstances l'employeur peut-il refuser de payer des heures de délégation ? *(Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-19685)*

Un employeur doit payer les heures de délégation incluses dans le crédit d'heures d'un représentant du personnel, y compris lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail. **En revanche, il peut contester le caractère nécessaire des heures prises hors contingent et refuser de les payer.**

Un salarié représentant du personnel, et désigné délégué syndical et représentant de la section syndicale, réclamait le paiement d'heures de délégation prises en dehors de son temps de travail et non payées à l'échéance normale.

Il ressort des faits que durant plusieurs années, le salarié avait quasi-systématiquement effectué ses heures en dehors de son temps de travail. Beaucoup de ces heures étant même effectuées les dimanches.

Les bulletins de salaire versés aux débats montraient ainsi que ce salarié n'avait jamais subi aucune réduction d'heures sur ces heures mensuelles pour cause d'absence liée à ses mandats et qu'il avait été payé à de nombreuses reprises au titre d'heures supplémentaires, de dimanche, de nuit, directement liées à l'exercice de ses mandats.

L'employeur, qui contestait le caractère nécessaire des heures excédant celles dont le salarié avait déjà été payé, a obtenu gain de cause.

La Cour de cassation, dans sa décision, du 16 décembre, rappelle les règles de paiement des heures de délégation par l'employeur.

Celles-ci sont de plein droit considérées comme du temps de travail et rémunérées comme tel, sachant que le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient.

En pratique, cela implique que le salarié qui effectue ses heures de délégation en dehors de son horaire de travail devra recevoir le paiement d'heures supplémentaires.

Dans ces circonstances, si l'employeur a des doutes sur l'utilisation de certaines heures, **il ne peut en saisir le juge qu'après avoir payé le salarié de ces heures.**

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

L'utilisation du crédit d'heures est, en effet, **présumée conforme à son objet.**

Dans cette affaire, les juges ont considéré que l'employeur avait respecté ses obligations :

- d'une part, l'employeur avait payé le salarié à de nombreuses reprises au titre d'heures supplémentaires, de dimanche, de nuit, directement liées à l'exercice de ses mandats ;

- d'autre part, les éléments produits par le salarié ne permettaient pas de déterminer celles des heures supplémentaires et des majorations dont il estimait ne pas avoir été rémunéré.

Il ne pouvait donc être reproché à l'employeur de ne pas avoir payé certaines heures de délégation entrant dans le contingent dont bénéficiait le salarié. Ceci d'autant plus que les juges ont constaté que les conditions de travail du salarié et les nécessités du mandat n'impliquaient pas que les heures de délégation soient systématiquement prises en dehors des horaires de travail, la nuit et le dimanche.

La Cour de cassation a validé ce raisonnement.

En matière de paiement des heures de délégation, **la donne change lorsque l'élu a dépassé son nombre d'heures de délégation.**

Comme le rappelle la Cour de cassation, l'employeur peut, dans ce cas, contester le caractère nécessaire de ces heures et refuser de les payer. **Il appartient alors au salarié d'établir l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement de ses heures de délégation, de même que la conformité de l'utilisation des heures excédentaires avec sa mission.**

Or ici, le salarié n'a pu justifier d'aucune circonstance exceptionnelle. L'employeur n'était donc redevable du paiement d'aucune autre heure de délégation.

❖ L'employeur ne peut retirer unilatéralement le véhicule de fonction d'un salarié *(Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-18445)*

Le licenciement d'un salarié ayant refusé de restituer, non un véhicule de service, mais le véhicule de fonction dont il a la disposition depuis plusieurs années et qui constitue un avantage en nature, motivé par la contestation du pouvoir de direction de l'employeur, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui accorde à un salarié un avantage en nature **ne peut pas le lui retirer unilatéralement :** l'intéressé est en droit de **refuser cette modification de son contrat de travail.**

En l'espèce, l'employeur souhaitait supprimer le véhicule consenti à un salarié tout en intégrant à sa rémunération la valeur de cet avantage en nature. Considérant que cette décision relevait de son pouvoir de direction, il avait estimé que le refus opposé par le salarié constituait une insubordination justifiant son licenciement pour faute grave.

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont donné raison au salarié qui contestait la légitimité de ce licenciement.

Ils ont en effet relevé que le véhicule objet du litige n'était pas un véhicule de service, fourni par la société uniquement pour les besoins du travail, mais bel et bien un véhicule de fonction confié au salarié par engagement unilatéral de l'employeur, constituant un avantage en nature valorisé comme tel sur le bulletin de paie de l'intéressé.

Dès lors, le salarié pouvait légitimement refuser la proposition de l'employeur de lui retirer ce véhicule.

Et ce, même si ce dernier prévoyait d'incorporer la valeur de l'avantage en nature à son salaire.

Le salarié ne peut en effet se voir imposer une modification de la structure de sa rémunération.

En tout état de cause, en refusant cette modification de son contrat de travail, le salarié n'a pas fait preuve d'insubordination, et son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

❖ Pas de droit à des jours de RTT si la convention de forfait jours est privée d'effet *(Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 17-28234)*

Lorsqu'un employeur ne respecte pas les garanties destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés en convention de forfait en jours prévues dans l'accord collectif, ces forfaits sont sans effet. Les salariés concernés ne peuvent donc pas prétendre au paiement des jours de RTT.

A la suite de son licenciement, un salarié était parvenu à remettre en cause la convention de forfait annuel en jours à laquelle il était soumis.

On notera que cette affaire est antérieure à la loi Travail du 8 août 2016, qui a imposé aux accords collectifs relatif aux forfaits-jours la mise en place de mécanismes de contrôle de la charge de travail.

Néanmoins, la convention de forfait n'était pas tombée en raison des carences de l'accord collectif relatif aux forfaits-jours. Le texte en cause, en l'occurrence l'article 57 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, était d'ailleurs relativement élaboré en matière de suivi de la charge de travail (avec notamment, des documents de contrôle et des entretiens annuels).

Si l'employeur avait ici été condamné, c'était parce qu'il n'avait pas respecté les modalités de contrôle du temps de travail et de suivi de la charge de travail prévues par la convention collective.

La principale question en discussion à ce stade du contentieux portait sur les conséquences de cette « privation d'effet ».

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

Le salarié avait logiquement obtenu le paiement d'un certain nombre d'heures supplémentaires, puisque, faute de conventions de forfait, il fallait appliquer le droit commun de la durée du travail.

Mais l'employeur réclamait de son côté le remboursement des jours de réduction de temps de travail (JRTT) octroyés au salarié *(s'agissant d'une convention de forfait en jours, il serait plus exact de parler de jours de repos, ou de jours non travaillés).*

Rendant inopérante la convention de forfait, la Cour de cassation a, en toute logique, considéré que pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle de forfait en jours, le paiement des jours de RTT accordés en exécution de la convention était indu.

Ainsi, en cas de suppression du forfait, les jours de RTT, contrepartie de la forfaitisation, perdent tout objet.

❖ Réduction de prescription : les dispositions transitoires ne s'appliquent pas en cas d'action tardive *(Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-12788)*

Depuis le 16 juin 2013, la prescription en matière salariale est de **3 ans au lieu de 5 ans.**

Les dispositions transitoires, qui permettaient de bénéficier d'une prescription mêlant ces deux durées et pouvant aller jusqu'à 5 ans, ne s'appliquent pas lorsque le salarié agit en justice plus de 3 ans après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif.

Dans cette affaire le salarié avait été licencié le 29 avril 2014. Il avait saisi la juridiction prud'homale le 31 mars 2017, soit près de 3 ans après la rupture, de plusieurs demandes. L'employeur avait alors été condamné par la cour d'appel à lui verser diverses sommes au titre des années 2012 à 2014 (rappels de salaire, ainsi que diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail et du préjudice moral).

Pour l'employeur, une partie de ces sommes était couverte par la prescription de 3 ans applicable en matière de créance salariale depuis le 17 juin 2013 et qui avait remplacé l'ancienne prescription de 5 ans. Par conséquent, toutes les créances antérieures au 31 mars 2014 étaient prescrites (31 mars 2017 moins 3 ans).

Pour la cour d'appel, en revanche, seules les créances antérieures au 31 mars 2012 étaient prescrites.

Elle avait appliqué une prescription totale de 5 ans en se fondant sur les dispositions transitoires prévues dans la loi du 14 juin 2013, selon lesquelles la réduction à 3 ans du délai de prescription s'applique aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure (5 ans).

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel et procède à un éclairage sur l'application des dispositions transitoires. Pour la Cour, à défaut de saisine du juge dans les 3 années suivant le 16 juin 2013 (entrée en vigueur de la réforme), les dispositions transitoires ne sont pas applicables. **Par conséquent, les créances nées avant cette date sont prescrites.**

L'action judiciaire du salarié ayant été engagée le 31 mars 2017, la cour d'appel aurait dû en déduire que les créances nées avant le 16 juin 2013 étaient prescrites.

❖ Un syndicat peut agir au côté d'un salarié non protégé lorsque la discrimination syndicale est invoquée *(Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-17182)*

Un syndicat a un intérêt à agir en justice pour défendre les intérêts collectifs de la profession. A ce titre, il peut agir au côté d'un salarié qui se plaint de discrimination syndicale même si ce salarié n'est pas un protégé.

Dans cette affaire, un salarié chauffeur poids lourds avait été licencié pour faute grave à la suite notamment d'un abandon de poste.

Il avait saisi les juges pour demander la nullité de son licenciement en invoquant qu'il avait été victime d'une discrimination liée à son appartenance syndicale.

Son action en justice avait été soutenue par le syndicat auprès duquel il était adhérent, lequel réclamait également des dommages et intérêts.

Le syndicat pouvait-il se joindre à l'action ?

Les juges du fonds avaient déclaré irrecevable l'intervention du syndicat faute de démontrer en quoi le litige, qui concernait un salarié qui ne détenait aucun mandat et n'était pas un salarié protégé, présentait un intérêt collectif pour la profession.

Or, la Cour de cassation rappelle que **les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.**

Ici, était invoqué une violation de l'interdiction de discrimination syndicale, ce qui était de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Que le salarié soit protégé ou non importait peu.

La cour d'appel ne pouvait donc pas déclarer irrecevable l'intervention volontaire du syndicat au motif que le licenciement d'un salarié non protégé n'intéressait que la personne du salarié, et non l'intérêt collectif de la profession.

Au final, aucune discrimination n'a été reconnue.

La lettre de licenciement visait quatre griefs dont aucun ne se rattachait à une activité syndicale (abandon de poste, détérioration de véhicules, transmission tardive de lettre de voiture, dissimulation de l'absence de permis). Le syndicat a été débouté de sa demande de dommages et intérêts pour absence de discrimination syndicale, et non pour défaut d'intérêt à agir.

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

3- CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ ANIMATION

Indemnité de licenciement : condition d'ancienneté	Avenant n° 171 du 5 décembre 2018	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ ASSURANCES : COURTAGE

Nouvelle indemnité de licenciement – Revalorisation des indemnités de départ volontaire et de mise à la retraite – Régime frais de santé	Avenant du 24 octobre 2019	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS : OUVRIERS

Régime de prévoyance : cotisations des salariés en activité partielle	Avenant n° 62 du 20 mai 2020	**Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 17 décembre**

❖ BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES

Classification et rémunération des salariés titulaires de contrats de professionnalisation	Avenant n° 1 du 15 mai 2020	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ CARRIERES ET MATERIAUX : HAUTS-DE-FRANCE

Rémunérations minimales mensuelles garanties des ouvriers et ETAM au 1er juillet 2020	Accord du 4 septembre 2020	

❖ ESTHETIQUE-COSMETIQUE ET ENSEIGNEMENT ASSOCIE

Prime d'ancienneté et salaires minima	Avenant n° 27 du 2 novembre 2020	

❖ EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES

Salaires minima	Accord n° 43 du 3 avril 2020	**Arrêté du 19 novembre 2020, JO du 1er décembre**

❖ HABILLEMENT : INDUSTRIE

Période d'essai, préavis de rupture et indemnité de licenciement	Accord du 3 septembre 2019	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ HANDICAPES : ETABLISSEMENTS ET SERVICES, MEDECINS SPECIALISES

Régime de complémentaire santé	Avenant n° 357 du 11 septembre 2020	**Arrêté d'agrément du 8 décembre 2020, JO du 24**
Régime de frais de santé interbranches	Avenant n° 1 du 10 juillet 2020	**Arrêté d'agrément du 30 octobre 2020, JO du 29 décembre**
Prime forfaitaire « Ségur »	Recommandation patronale du 30 novembre 2020	**Arrêté d'agrément du 17 décembre 2020, JO du 23**

❖ HOSPITALISATION PRIVEE A BUT NON LUCRATIF

Indemnité forfaitaire des personnels non médicaux des EHPAD	Décision unilatérale du 26 octobre 2020	**Arrêté d'agrément du 17 décembre 2020, JO du 23**

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

❖ INSERTION : ATELIERS ET CHANTIERS

Activité partielle de longue durée Régime de frais de santé : organismes assureurs et majoration des cotisations	Accord du 2 novembre 2020 Avenant n° 5 du 16 novembre 2020	**Arrêté du 30 décembre 2020, JO du 31**

❖ LABORATOIRES DE BIOLOGIE MEDICALE EXTRAHOSPITALIERS

Salaires minima au 1er juillet 2020	Accord du 2 juillet 2020	**Arrêté du 19 novembre 2020, JO du 1er décembre**

❖ MATERIAUX DE CONSTRUCTION : NEGOCE

Retraite complémentaire : passage à temps partiel des salariés reconnus en maladie professionnelle	Accord du 13 septembre 2018	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ NOTARIAT

CDD : délai de carence	Accord du 15 mai 2020	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ PLASTURGIE

Indemnités de licenciement, de départ volontaire et de mise à la retraite	Avenant du 2 juillet 2020	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**
Salaires minima	Accord du 28 mai 2020	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ PRESTATAIRES DE SERVICE

Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant du 25 février 2019	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**

❖ RECUPERATION : INDUSTRIES ET COMMERCE

Prime annuelle de vacances	Accord du 3 février 2019	**Arrêté du 18 décembre 2020, JO du 24**
Activité partielle de longue durée	Accord du 1er octobre 2020	
Salaires minima au 1er janvier 2021	Accord du 12 novembre 2020	

❖ SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL : ACCORDS DE BRANCHE

Rémunération des apprentis et indemnité de fonction des maîtres d'apprentissage et des tuteurs	Accord du 9 septembre 2020	**Arrêté d'agrément du 17 décembre 2020, JO du 23**

❖ TRANSPORTS PUBLICS URBAINS : RESEAUX DE VOYAGEURS

Salaires minima au 1er janvier 2020	Accord du 16 mars 2020	**Arrêté du 7 décembre 2020, JO du 29**
Activité partielle de longue durée	Accord du 21 octobre 2020	

❖ TRANSPORT INTERURBAIN DE VOYAGEURS

Activité partielle de longue durée	Accord du 21 octobre 2020	**Arrêté du 28 décembre 2020, JO du 30**

❖ TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS ET TRANSPORT SANITAIRE

Indemnités de déplacements des ouvriers au 1er octobre 2020	Avenant n°71 du 10 juillet 2020	**Arrêté du 20 novembre 2020, JO du 10 décembre**

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021

❖ TRANSPORT ROUTIER DE DEMENAGEMENT

Contrat à durée déterminée	Accord du 17 novembre 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)*

© Tous droits réservés au Cabinet LEX-PART AVOCATS - 2021