

A RETENIR

❖ Annonce d'une nouvelle PEPA pour l'année 2021

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), mise en place en 2019 et 2020, va être réactivée en 2021 avec pour objectif « *de manifester une reconnaissance aux salariés dont la présence au travail s'est avérée indispensable pour assurer la continuité économique du pays tout au long de la crise* », appelés les « *travailleurs de la 2^{ème} ligne* ».

Cependant, si elle est présentée comme s'adressant en priorité aux travailleurs de la 2^{ème} ligne, tous les salariés seront éligibles à cette nouvelle PEPA.

La PEPA 2021 sera exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 1 000 €.

Cette limite sera portée à 2 000 € dans deux cas :

- comme en 2020, si l'entreprise met en place un accord d'intéressement ;
- nouveauté pour 2021, si la branche professionnelle ou, à défaut, l'entreprise engage une revalorisation des conditions de travail des travailleurs de la 2^{ème} ligne.

NB : les exonérations fiscales et sociales attachées à la prime demeureront soumises à un plafond de rémunération, qui reste à déterminer (il s'agissait des rémunérations inférieures à 3 SMIC annuels pour les PEPA 2019 et 2020).

A LIRE AUSSI

1- TEXTES 2

Les barèmes kilométriques prennent désormais en compte les véhicules électriques 2

Travailleurs handicapés, jeunes de moins de 26 ans et emplois francs : trois aides à l'embauche étendues 2

Bonnes nouvelles pour les frais de télétravail 3

Index Egalité : les entreprises doivent publier de nouvelles informations 3

Des solutions pour les jeunes sans contrat d'apprentissage au bout de 6 mois de formation 4

2- JURISPRUDENCE 5

Des e-mails du médecin du travail postérieurs à l'avis d'inaptitude peuvent étayer l'impossibilité de reclassement 5

Licenciement nul : travailler pour un autre employeur n'empêche pas d'être réintégré 5

L'employeur n'a pas à démontrer que le salarié a bien reçu sa lettre de renonciation à la clause de non-concurrence 6

Une transaction écrite en termes généraux libère l'employeur du paiement de la contrepartie à la clause de non-concurrence 6

La protection AT-MP contre le licenciement est applicable aux contrats d'intérim requalifiés en CDI 7

Devoir passer la nuit dans un studio de l'entreprise : astreinte ou temps de travail ? 8

Un salarié ne peut pas s'autoproclamer télétravailleur pour obtenir des remboursements de frais 8

Le salarié qui refuse une rétrogradation peut être licencié pour faute grave 9

Pas de prime pour payer des heures supplémentaires 9

Quand un élu dispensé d'activité obtient-il le paiement d'heures de délégation ? 10

3- CONVENTIONS COLLECTIVES 11

CHIFFRES CLÉS 2021 12

1- TEXTES

❖ Les barèmes kilométriques prennent désormais en compte les véhicules électriques (Arrêté du 15 février 2021, JO 19)

Un arrêté, publié au Journal officiel du 19 février 2021, diffuse les valeurs des barèmes kilométriques autos, motos et cyclomoteurs. Elles sont inchangées pour les véhicules thermiques. En revanche, elles sont majorées de 20 % pour les véhicules électriques.

Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet - et donc exonérée de cotisations sociales au titre des frais professionnels - dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Un arrêté du 15 février 2021 diffuse les valeurs des barèmes kilométriques applicables à l'imposition des revenus 2020.

En paye, au titre du régime social, ces barèmes concernent les remboursements de frais professionnels effectués par l'employeur en 2021.

Afin de favoriser l'utilisation de véhicules électriques, la loi de finances pour 2019 avait posé le principe selon lequel les barèmes devaient tenir compte non seulement de la puissance administrative du véhicule et de la distance parcourue, mais aussi du type de motorisation du véhicule.

Cette mesure trouve sa traduction concrète dans l'arrêté du 15 février 2021. Ce texte ne prévoit pas de revalorisation des barèmes kilométriques pour les véhicules thermiques (essence, diesel), qu'il s'agisse des voitures, motos ou cyclomoteurs (ces barèmes sont reproduits en fin d'article). En revanche, pour les véhicules électriques, **il prévoit que le montant des frais de déplacement calculés en application de ces barèmes est majoré de 20 %.**

Barème kilométrique autos 2020			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,456$	$(d \times 0,273) + 915$	$d \times 0,318$
4 CV	$d \times 0,523$	$(d \times 0,294) + 1 147$	$d \times 0,352$
5 CV	$d \times 0,548$	$(d \times 0,308) + 1 200$	$d \times 0,368$
6 CV	$d \times 0,574$	$(d \times 0,323) + 1 256$	$d \times 0,386$
7 CV et plus	$d \times 0,601$	$(d \times 0,340) + 1 301$	$d \times 0,405$

d représente la distance parcourue en kilomètres

Barème kilométrique motocyclettes 2020			
Puissance (P)	Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 à 6 000 km	plus de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,341$	$(d \times 0,085) + 768$	$d \times 0,213$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,404$	$(d \times 0,071) + 999$	$d \times 0,237$
6 CV ou plus	$d \times 0,523$	$(d \times 0,068) + 1 365$	$d \times 0,295$

d représente la distance parcourue en kilomètres

Barème kilométrique cyclomoteurs 2020		
Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 km à 6 000 km	plus de 6 000 km
$d \times 0,272$	$(d \times 0,064) + 416$	$d \times 0,147$

d représente la distance parcourue en kilomètres

❖ Travailleurs handicapés, jeunes de moins de 26 ans et emplois francs : trois aides à l'embauche étendues (Décret n° 2021-198 du 23 février 2021, JO du 24)

Un décret, entré en vigueur le 25 février 2021, prolonge la période d'ouverture de l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés jusqu'au 30 juin 2021 et allonge le délai de dépôt des pièces justificatives. Il ouvre cette aide, ainsi que l'aide à l'emploi des jeunes et l'aide aux emplois francs, à de nouveaux employeurs.

- **Aide l'embauche des travailleurs handicapés prolongée jusqu'au 30 juin 2021**

Après la prolongation de l'aide à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans et de l'aide attachée au dispositif dit « emploi franc + », c'est au tour de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés d'être prolongée, mais pour une durée plus longue.

L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés (4 000 € maximum sur un an), désormais dénommée « aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés », est désormais ouverte aux contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021 (au lieu du 28 février 2021).

Par ailleurs, deux modifications sont apportées au régime de l'aide.

On sait que l'aide est versée par l'Agence de services et de paiement sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié. Elle doit désormais être transmise avant les 6 mois (au lieu de 4 mois) suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. L'employeur dispose donc de deux mois de plus.

L'autre modification concerne uniquement les contrats conclus entre le 25 février et le 30 juin 2021. Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 8 octobre 2020 au titre d'un contrat qui n'ouvrirait pas droit au bénéfice de l'aide (au lieu de à compter du 1^{er} septembre 2020 pour les contrats conclus avant le 25 février 2021). Par un exemple, un employeur qui aurait eu un salarié pour un CDD de 2 mois sur août et septembre 2020 pourra prétendre à l'aide s'il l'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois à compter du 1^{er} mars 2021.

- **Emplois francs, jeunes de moins de 26 ans et handicapés : trois aides ouvertes à La Poste et aux industries électriques et gazières**

Pour les contrats de travail conclus entre le 25 février 2021 et le 30 juin 2021, l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés est ouverte aux entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières pour leurs salariés soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières (EDF, ENEDIS, ENGIE, GRDF, etc.).

Il en va de même de l'aide exceptionnelle à l'embauche des jeunes, pour les contrats de travail conclus entre le 25 février 2021 et le 31 mars 2021.

L'aide aux emplois francs est elle aussi ouverte à ces entreprises ainsi qu'à La Poste, pour les contrats de travail conclus entre le 25 février et le 31 décembre 2021.

❖ **Bonnes nouvelles pour les frais de télétravail (Communiqué de presse du ministère de l'Économie et de la relance, 2 mars 2021)**

La lutte contre la propagation du covid-19 s'est traduite par un accroissement massif du recours au télétravail à domicile, conduisant un grand nombre de salariés à engager des frais professionnels rendus nécessaires par cette organisation du travail.

L'administration vient d'annoncer des évolutions législatives concernant la déduction de ces frais pour le calcul de l'IR 2020.

Afin de guider les contribuables dans leur déclaration des revenus de l'année 2020, le ministère de l'économie, des finances et de la relance a prévu, pour faciliter le traitement fiscal des frais professionnels liés au télétravail, les mesures suivantes :

1/ Les allocations versées par l'employeur couvrant des frais de télétravail à domicile, qui peuvent prendre la forme d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou encore de remboursements de frais réels, **seront toujours exonérées d'impôt sur le revenu**. En pratique, il appartient aux employeurs d'identifier, dans les informations qu'ils transmettent à l'administration fiscale, ces allocations exonérées d'impôt sur le revenu. Ainsi, le montant du revenu imposable prérempli sur la déclaration de revenus ne devrait pas, en principe, inclure de telles allocations. Les salariés pourront s'en assurer au moment de déclarer leurs revenus 2020, en vérifiant les montants préremplis par rapport à leurs bulletins de paie (ou l'attestation fiscale annuelle délivrée par leur employeur).

2/ Pour faciliter les démarches des contribuables, des modalités particulières sont définies s'agissant des allocations forfaitaires. **Ces dernières seront exonérées dans la limite de 2,5 € par jour de télétravail à domicile, soit une exonération de 50 € pour un mois comprenant 20 jours de télétravail**. En tout état de cause, l'allocation spéciale forfaitaire sera présumée exonérée **dans la limite annuelle de 550 €**. Cette tolérance est applicable si l'allocation couvre exclusivement des frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile, à l'exclusion des frais courants généralement nécessités par l'exercice de la profession, qui comprennent notamment les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et les frais de restauration.

3/ Pour les salariés ayant opté pour la déduction des frais professionnels pour leur montant réel et justifié, les frais engagés pour les besoins de leur activité

professionnelle, lorsque celle-ci a été exercée sous forme de télétravail à domicile, pourront être déduits à hauteur des montants mentionnés au point 2, le contribuable conservant la possibilité de les déduire pour leur montant exact si cela est plus favorable.

Les modalités d'application de ces mesures ainsi que les précisions sur la nature et le montant de déduction des frais liés au télétravail, en particulier des frais liés à l'usage professionnel d'un local privé, seront prochainement précisées sur le site impots.gouv.fr.

❖ **Index Egalité : les entreprises doivent publier de nouvelles informations (Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021, JO du 11)**

Un décret renforce l'obligation de publication des entreprises assujetties à l'index de l'égalité professionnelle. D'une part, elles devront publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, ce dès juin 2021. D'autre part, les entreprises qui bénéficient des crédits du Plan de relance devront publier en 2022 leurs objectifs de progression et mesures de correction en cas de score inférieur à 75/100.

• **Publication visible de la note globale et des résultats de chaque indicateur**

Le décret renforce l'obligation de publication par les entreprises d'au moins 50 salariés de leur score de l'index égalité :

- d'une part, l'entreprise doit afficher non seulement la note globale de l'index, mais également le résultat de chaque indicateur ;

- d'autre part, ces notes et résultats doivent être affichés « de manière visible et lisible » sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un ;

- enfin, ces notes et résultats doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication du nouvel index l'année suivante.

Sans changement, à défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces nouvelles obligations de publication s'appliqueront en 2021 selon le calendrier suivant :

- la note globale, qui a dû être publiée par les entreprises le 1^{er} mars dernier, devra être affichée de manière visible et lisible sur le site internet au plus tard le 1^{er} mai 2021 ;

- le résultat de chaque indicateur devra être affiché de manière visible et lisible sur le site internet au plus tard le 1^{er} juin 2021.

A partir de l'année prochaine (2022), la note globale et le résultat de chaque indicateur devront être publiés à la date habituelle, soit au plus tard le 1^{er} mars.

- **Publication des mesures de correction au titre des contreparties sociales au Plan de relance**

La loi de finances pour 2021 impose plusieurs contreparties sociales aux personnes morales de droit privé qui bénéficient des crédits du Plan de relance.

Deux des mesures concernent l'index de l'égalité, auquel sont assujetties les entreprises d'au moins 50 :

- elles devront publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs de l'index, en plus de la note globale : à notre sens, cette contrepartie est remplie par l'obligation de publication renforcée telle que décrite ci-avant. La loi prévoit que ces notes seront également accessibles sur le site du ministère du Travail ;

- si les indicateurs sont en deçà d'un certain seuil, elles devront fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs (dans le cadre de la négociation collective ou à défaut d'un plan d'action unilatéral) et elles devront publier ces objectifs, ainsi que les mesures correctives et de rattrapage.

Le décret précise les modalités de cette mesure.

Le décret prévoit que des objectifs de progression doivent être fixés dès lors que l'entreprise n'atteint pas un score global de 75 points sur 100. C'est en effet la note minimale que l'entreprise doit obtenir pour éviter d'avoir à prendre des mesures de correction et de rattrapage salarial.

Le décret précise que ces objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Obligation supplémentaire imposée aux entreprises, celles-ci devront publier sur leur site internet les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage, sur la même page que celle où sont publiés la note globale de l'index et les résultats de chaque indicateur.

Ces informations doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un score global d'au moins 75/100.

La publication intervient dès lors que l'accord ou le plan d'action unilatéral est déposé sur la plateforme TéléAccords.

A défaut de site internet, les informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

L'obligation de publier les objectifs de progression et les mesures de correction s'appliquera pour la publication 2022 de l'index égalité, donc aux entreprises qui n'auront pas atteint en 2022 une note de 75/100.

Cependant, la publication ne s'imposera pas à la date de référence du 1^{er} mars 2022, mais pourra avoir lieu jusqu'au 1^{er} mai 2022.

- ❖ **Des solutions pour les jeunes sans contrat d'apprentissage au bout de 6 mois de formation (Instr. DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGER/DGAFP 2021-141 du 12 février 2021)**

L'Etat demande aux régions de se mettre en ordre de marche pour proposer des alternatives aux jeunes qui ont commencé une formation sans avoir conclu de contrat d'apprentissage et qui arrivent au terme de la période de 6 mois au cours de laquelle ils doivent avoir trouvé un employeur.

En matière de formation en alternance, la formation théorique et la formation pratique sont en principe concomitantes. Toutefois, par dérogation, le code du travail permet à un jeune de commencer sa formation en CFA ou en section d'apprentissage alors qu'il n'a pas encore trouvé d'employeur. En temps normal, l'intéressé dispose d'un délai de 3 mois pour conclure un contrat d'apprentissage.

Pendant cette période, le CFA doit l'aider à trouver un employeur. Dans l'attente, le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et effectue des « stages professionnalisants » en entreprise organisés par le CFA ou la section d'apprentissage.

En raison de la crise sanitaire, la 3^{ème} loi de finances rectificative a exceptionnellement porté à 6 mois le délai pour trouver un employeur pour les cycles de formation commencés entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020.

Aujourd'hui se pose la question du sort des jeunes qui ne sont pas parvenus à trouver un employeur alors qu'ils arrivent au terme de la période de 6 mois.

Une instruction de la DGEFP et de la DGESCO indique aux préfets de région, aux recteurs d'académies et aux directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt la marche à suivre pour proposer des alternatives à ces jeunes.

En premier lieu, les régions ont été invitées à mettre sur pied une organisation dédiée à la mise en place de partenariats avec les services de proximité des opérateurs de compétences, des réseaux consulaires et des réseaux d'employeurs pour trouver des solutions et orienter les CFA et les jeunes en fin de parcours.

Les régions doivent par ailleurs intensifier leurs efforts pour mettre en relation employeurs potentiels et jeunes, toujours avec la collaboration des OPCO, des réseaux consulaires et des réseaux d'employeurs.

Une autre solution consiste à prolonger la formation au-delà de 6 mois, mais dans la voie scolaire, soit dans l'établissement d'accueil, lorsque celui-ci comporte des classes mixtes (avec des jeunes en formation par alternance et des jeunes sous statut scolaire), soit dans un autre établissement. La DGEFP invite également les régions à explorer les offres de formation disponible dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » mis en place dans le cadre de la crise sanitaire.

2- JURISPRUDENCE

❖ Des e-mails du médecin du travail postérieurs à l'avis d'inaptitude peuvent étayer l'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 19-15384)

Après une déclaration d'inaptitude, les échanges entre l'employeur et le médecin du travail sur des postes disponibles en vue d'un éventuel reclassement sont précieux. En cas de contentieux, l'employeur peut les utiliser pour étayer l'impossibilité de reclassement, même si ce sont de simples courriels. C'est ce que souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 6 janvier.

Sauf cas particulier, quand un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit rechercher un nouvel emploi approprié à ses capacités parmi les postes disponibles, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et après avis du comité social et économique, s'il en existe un. Un licenciement n'est justifié que si l'employeur est en mesure de justifier de l'impossibilité de reclasser le salarié, ou du refus par ce dernier d'un poste compatible.

Après la déclaration d'inaptitude, avant de proposer des postes, l'employeur peut le cas échéant solliciter le médecin du travail pour s'assurer de leur concordance avec la « nouvelle aptitude » du salarié.

Dans tous les cas, les réponses apportées par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement **peuvent concourir à la justification par l'employeur de l'impossibilité du reclassement.**

Cependant, est-ce qu'un simple courriel du médecin du travail concourt à la constitution de cette preuve ?

Dans cette affaire, les juges d'appel avaient donné gain de cause au salarié en retenant :

- que l'employeur n'avait pas proposé de poste ;
- que le courriel du médecin du travail, selon lequel ledit poste n'était pas compatible avec les restrictions du salarié, ne constituait pas un avis et n'avait pas été porté à la connaissance du salarié.

A tort, puisque la Cour de cassation casse ce jugement.

Sans surprise, la Cour de cassation confirme une jurisprudence établie : **les réponses apportées postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation.**

Les juges d'appel ne pouvaient donc pas exclure le courriel du médecin du travail, que l'employeur pouvait invoquer pour justifier l'impossibilité de reclassement.

❖ Licenciement nul : travailler pour un autre employeur n'empêche pas d'être réintégré (Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-20397)

Lorsque le licenciement d'un salarié est déclaré nul, le fait que celui-ci ait été embauché par un autre employeur ne constitue pas un obstacle à sa demande de réintégration dans sa précédente entreprise.

Dans un certain nombre de cas prévus par la loi, le juge peut annuler le licenciement d'un salarié (ex. : licenciement discriminatoire, licenciement d'une victime de harcèlement moral ou sexuel, licenciement d'un salarié protégé au titre d'un mandat de représentant du personnel, etc.).

La nullité du licenciement entraîne de plein droit la **réintégration du salarié qui la demande.**

Il existe cependant une exception, qui est l'impossibilité matérielle à réintégration. Il y a, par exemple, une impossibilité à réintégrer le salarié quand l'entreprise est en liquidation judiciaire.

Dans le cas tranché par la Cour de cassation le 10 février, la question se posait de savoir si le fait pour le salarié d'être lié par un contrat de travail auprès d'un autre employeur, au jour où le juge statue sur sa demande de réintégration, constitue une impossibilité matérielle à la réintégration ?

Dans cette affaire, un salarié d'une compagnie aérienne avait été licencié pour motif personnel. Il avait alors saisi la justice en demandant la nullité de son licenciement car, selon lui, la rupture de son contrat de travail découlait du harcèlement moral dont il avait été victime. Les juges d'appel avaient reconnu la nullité du licenciement et ordonné la réintégration du salarié dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi équivalent dans le même secteur géographique.

L'employeur s'était alors pourvu en cassation en soutenant que le fait que le salarié soit lié par un contrat de travail en cours avec un autre employeur, au jour où le juge statuait sur la demande de réintégration, rendait cette dernière matériellement impossible.

A tort, puisque la Cour confirme le jugement.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir considéré que « le fait pour le salarié d'être entré au service d'un autre employeur n'est pas de nature à le priver de son droit à réintégration ».

L'employeur ne justifiant pas d'autres éléments établissant une impossibilité matérielle de réintégrer le salarié, les juges d'appel pouvaient donc ordonner la réintégration du salarié.

Il s'agit, à notre connaissance, de la première fois que la Cour de cassation se prononce sur le droit à réintégration d'un salarié ayant retrouvé en emploi.

❖ **L'employeur n'a pas à démontrer que le salarié a bien reçu sa lettre de renonciation à la clause de non-concurrence (Cass. soc., 3 février 2021, n° 19-16695)**

En renonçant à la clause de non-concurrence, l'employeur délie le salarié de l'interdiction de concurrence et se libère du paiement de la contrepartie financière à cette interdiction. Compte tenu de l'enjeu, mieux vaut respecter la forme et le délai requis.

Tel est le cas de l'employeur qui se conforme au contrat de travail en envoyant une LRAR de renonciation dans le temps imparti. Il n'a pas en plus à prouver que le salarié a reçu le courrier.

Pour mémoire, l'employeur ne peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence que si cette possibilité est mentionnée dans le contrat de travail ou la convention collective à laquelle il se réfère.

En l'absence d'une telle mention, l'employeur peut tout de même y renoncer, mais avec l'accord du salarié.

L'employeur peut renoncer à la clause :

- à tout moment en cours de contrat, si cela est expressément prévu ;
- ou après la rupture du contrat, dans le délai défini par le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise.

Enfin, la renonciation doit se faire en respectant le formalisme prévu par le contrat de travail ou la convention collective.

Si l'employeur ne respecte pas le délai ou la forme prévus, la renonciation est inefficace. Dans ce cas, le salarié reste lié par l'interdiction de concurrence et l'employeur doit lui verser la contrepartie financière.

En l'espèce, le contrat de travail d'une salariée contenait une clause de non-concurrence qui prévoyait la possibilité pour la société de la délier de son obligation à condition de l'en informer, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), au plus tard dans le mois suivant la notification de la rupture.

A la suite du licenciement pour faute grave de la salariée, l'employeur avait renoncé à l'application de la clause de non-concurrence. Il avait envoyé à la salariée le 30 mars, soit moins d'un mois après la notification du licenciement intervenue le 16 mars, une LRAR l'informant qu'elle était déliée de son obligation de non-concurrence. Il n'y avait sur ce point aucune discussion : l'envoi de la lettre était parfaitement établi.

La salariée a saisi les juges notamment pour demander la condamnation de l'employeur à lui payer l'indemnité de non-concurrence de 10 373,62 €. Les juges d'appel lui ont donné gain de cause. Ils ont en effet décidé que la renonciation de l'employeur était sans effet, car les documents de la Poste qu'il avait fournis ne prouvaient pas que le courrier avait été présenté à la salariée, ni qu'elle en avait été avisée.

La Cour de cassation censure cette décision. L'employeur ne pouvait pas être condamné à payer l'indemnité de non-concurrence alors qu'il avait renoncé à la clause de non-concurrence dans le délai et la forme prescrits par le contrat de travail. L'affaire sera rejugée par une autre cour d'appel.

A partir du moment où l'employeur envoie la LRAR de renonciation dans le délai requis, et respecte ainsi le contrat de travail, ce n'est pas à lui de démontrer que le salarié a reçu cette lettre, ou qu'elle lui a été présentée et qu'il en a été avisé. En d'autres termes, c'est l'envoi de la lettre de renonciation, dans la forme et le délai prévus, qui compte.

La Cour de cassation reste ainsi dans la droite ligne de sa jurisprudence.

❖ **Une transaction écrite en termes généraux libère l'employeur du paiement de la contrepartie à la clause de non-concurrence (Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-20635)**

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation décide qu'une transaction rédigée en termes généraux englobe la clause de non-concurrence. Ainsi, l'employeur et le salarié sont libérés, le premier du paiement de la contrepartie financière, le second de l'interdiction de concurrence.

Aujourd'hui plus que jamais, l'employeur et le salarié doivent bien mesurer les droits qu'ils veulent abandonner et ceux qu'ils entendent maintenir en négociant une transaction.

• **Une transaction rédigée en termes généraux**

Une salariée, assistante ressources humaines, dont le contrat contenait une clause de non-concurrence, a été licenciée pour motif personnel. Elle a signé une transaction quinze jours après.

Dans cette transaction, l'employeur s'était engagé à payer **une indemnité transactionnelle constituant « le solde définitif et irrévocable de tout compte »**. Cette indemnité avait **« vocation à réparer l'ensemble des préjudices tant professionnels que moraux que Mme X... [prétendait] subir du fait des modalités d'exécution de son contrat de travail, de sa rupture, des conditions dans lesquelles elle était intervenue et au regard de ses conséquences de toute nature, et notamment ceux expressément invoqués dans le protocole »**. Les concessions de l'employeur « étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, conformément aux articles 2044 et suivants du Code civil et en particulier l'article 2052 du Code civil, afin de la remplir de tous ses droits et pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister ».

De son côté, la salariée renonçait « à toute prétention, réclamation, action ou instance de quelque nature qu'elle soit, pouvant avoir pour cause, conséquence ou objet, directement ou indirectement, l'exécution ou la

cessation des fonctions qu'elle avait exercées au sein de la société ou du groupe auquel elle appartenait ». Elle avait « renoncé à toute action ou instance liée à la rupture de son contrat de travail, indiqué n'avoir plus aucune demande à formuler à quelque titre que ce soit et [avait] renoncé à toute instance ou action judiciaire relative au présent litige ».

- **Contentieux sur le paiement de la contrepartie à la clause de non-concurrence**

Quatre mois après la signature de cette transaction, la salariée a saisi le CPH d'une demande en paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence. Elle a obtenu gain de cause en appel. Les juges ont notamment considéré que la salariée pouvait, malgré cette transaction, réclamer l'indemnité de non-concurrence, car la transaction ne comprenait aucune mention réglant cette question.

L'employeur s'est alors pourvu en cassation.

- **La clause de non-concurrence est comprise dans la transaction dans laquelle les parties déclarent être remplies de tous leurs droits**

Pour la Cour de cassation, « les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction par laquelle ces parties déclarent être remplies de tous leurs droits ». Cela signifie que, lorsque l'employeur et le salarié ont rédigé une transaction en termes généraux, l'employeur est délié du paiement de l'indemnité de non-concurrence, et le salarié est bien entendu libéré de l'interdiction de concurrence.

Pour adopter ce principe, la Cour de cassation s'est appuyée sur les articles 2044 et 2052 du Code civil, dans leur rédaction antérieure à celle de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016.

NB : il reste vrai avec les rédactions actuelles de ces articles du Code civil, très proches des précédentes. Pour rappel, le Code civil prévoit notamment que « les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort » (c. civ. art. 2052).

Pour donner gain de cause à la salariée, les juges d'appel avaient retenu que l'employeur n'avait pas expressément levé la clause de non-concurrence. Ils avaient aussi souligné que la transaction ne mentionnait pas la question de l'indemnité de non-concurrence.

La Cour de cassation écarte ces deux arguments.

En principe, l'employeur qui renonce à une clause de non-concurrence ne peut le faire qu'expressément.

Auparavant, la Cour de cassation considérait qu'une transaction n'affectait pas les clauses contractuelles destinées à s'appliquer après la rupture du contrat de travail, comme une clause de non-concurrence, sauf disposition expresse contraire.

Dans son arrêt du 21 février 2021, la Cour de cassation met fin à cette jurisprudence.

Désormais, il faut retenir que la transaction qui remplit les critères suivants englobe la clause de non-concurrence. Il s'agit d'une transaction aux termes de laquelle l'employeur et le salarié :

- **reconnaissent que leurs concessions réciproques sont réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, ceci afin de les remplir de tous leurs droits et pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre eux,**
- **et déclarent être totalement remplies de leurs droits respectifs et renoncer réciproquement à toute action en vue de réclamer quelque somme que ce soit.**

Bien entendu, l'employeur et le salarié doivent respecter les engagements pris dans la transaction, sinon celle-ci perd ses effets.

La Cour de cassation a ainsi opéré un revirement de jurisprudence, mais elle reste dans la lignée de ses précédents arrêts en donnant toujours plus de portée aux transactions rédigées en termes généraux.

- **Et si l'employeur et le salarié veulent maintenir la clause de non-concurrence ?**

A l'avenir, si l'employeur et le salarié qui négocient une transaction après la rupture du contrat de travail souhaitent maintenir les effets de la clause de non-concurrence (paiement de la contrepartie par l'employeur, respect de l'interdiction de concurrence par le salarié), ils devront en faire état expressément quand ils ont par ailleurs choisi de donner une portée très large à leur transaction.

❖ **La protection AT-MP contre le licenciement est applicable aux contrats d'intérim requalifiés en CDI (Cass. soc., 17 février 2021, n° 18-15972)**

Lorsqu'un contrat de mission arrive à son terme pendant une suspension liée à un accident du travail, la fin de contrat s'analyse en un licenciement nul en cas de requalification du contrat de mission en CDI.

Les travailleurs temporaires sont des salariés recrutés par des entreprises de travail temporaire, dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis, provisoirement, à la disposition d'une entreprise utilisatrice.

La suspension du contrat du travailleur temporaire (ex: pour accident du travail) ne fait pas obstacle son échéance. En d'autres termes, même suspendu, le contrat prend fin au terme prévu.

Cependant, le salarié peut demander la requalification de son contrat de mission en CDI à l'égard de l'entreprise utilisatrice, lorsque certaines irrégularités sont commises : recours à l'intérim pour occuper un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, recours en dehors des hypothèses légales, etc.

Dans ce cas, l'entreprise utilisatrice ne peut plus considérer que la relation de travail cesse à la date qui était prévue initialement. En effet, rompre le contrat au seul motif qu'il est arrivé à son terme alors que ce contrat est devenu un CDI revient à prononcer un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Or, quand la rupture intervient alors que le contrat est suspendu du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le licenciement est **nul** (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie ou à l'accident).

Dès lors, comment qualifier la rupture d'un contrat de mission suspendu pour un accident de travail, du fait de la survenance de son terme, si le CTT est ensuite requalifié en CDI ?

La Cour de cassation rappelle qu'« au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle ».

Elle en déduit que la cour d'appel, après avoir requalifié les contrats de travail temporaire en un CDI et constaté que la rupture était intervenue pendant la suspension du contrat du fait d'un accident du travail en dehors des cas autorisés (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident) aurait dû conclure à un licenciement nul.

La Cour de cassation avait déjà admis que la rupture de CDD requalifié en CDI, prononcée sans faute grave ni impossibilité de maintenir le contrat alors que le salarié était en accident du travail, devait être analysée comme un licenciement nul. Avec cet arrêt, elle étend donc logiquement ce raisonnement aux contrats de travail temporaires requalifiés en CDI.

❖ **Devoir passer la nuit dans un studio de l'entreprise : astreinte ou temps de travail ? (Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-23367)**

La réceptionniste qui doit passer la nuit dans un studio de l'hôtel où elle travaille, notamment pour répondre au téléphone, est-elle d'astreinte ou effectue-t-elle un temps de travail effectif ?

C'est la question à laquelle devait répondre la Cour de cassation dans un arrêt du 17 février 2021.

Une période d'astreinte se définit comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. L'astreinte n'est donc pas liée à une localisation précise, sous réserve qu'elle ne se déroule

pas sur le lieu de travail et que le salarié soit en mesure d'intervenir.

Au contraire, la législation antérieure à la loi Travail du 8 août 2016 prévoyait que l'astreinte se déroule au domicile du salarié ou à proximité. Si ce n'était pas le cas, et qu'elle se déroulait dans des locaux aménagés et imposés par l'employeur, elle était requalifiée en temps de travail effectif.

Cependant, dans ses derniers développements, la jurisprudence relative à la législation antérieure à la loi Travail tend à ne pas faire de cette condition de localisation une condition stricte de l'astreinte, s'en tenant davantage à l'esprit de la loi (servitude consistant à rester disponible pour intervenir) bien plus qu'à la lettre des textes de l'époque (localisation au son domicile ou à proximité).

C'est dans le contexte de cette évolution que la Cour de cassation s'est à nouveau penchée sur les conditions de réalisation d'une astreinte, s'agissant de faits antérieurs à la loi Travail.

Dans cette affaire, une salariée exerçait les fonctions de réceptionniste/polyvalence service restauration au sein d'un hôtel. Suite à son licenciement, elle avait saisi la juridiction prud'homale pour réclamer notamment le paiement de périodes de nuit qui constituaient, selon elle, un temps de travail effectif.

En préambule, la Cour a rappelé la définition de l'astreinte en vigueur avant la loi Travail (voir plus haut) ainsi que la définition du temps de travail effectif (temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles).

Pour la Cour, les conditions d'occupation du studio ainsi que l'obligation pour la salariée d'être en mesure d'intervenir en cas de nécessité, ce qui est le propre de l'astreinte, **étaient insuffisantes à établir un travail effectif**. De plus, le seul constat de la présence d'un téléphone fixe dans le studio ne suffisait pas, en l'absence de sujétions particulières quant à son usage, à caractériser l'impossibilité pour la salariée de vaquer à des occupations personnelles.

❖ **Un salarié ne peut pas s'autoproclamer télétravailleur pour obtenir des remboursements de frais (Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-13783)**

Il ressort d'une décision de la Cour de cassation qu'un salarié ne peut pas se prétendre télétravailleur au motif qu'il manquerait d'espace sur son lieu de travail et qu'il doit consacrer une pièce de son domicile à son activité professionnelle. Un accord entre l'employeur et le salarié s'impose pour qu'une situation puisse caractériser le télétravail et permette, le cas échéant, de solliciter des remboursements de frais à ce titre.

Ici, un salarié critiquait la seule mise à disposition d'un bureau « partagé » sur son lieu de travail, qui ne lui permettait pas d'y installer durablement ses dossiers, d'y amener sa documentation technique et le reste de ses affaires. Ceci le contraignait de consacrer une pièce de son domicile à son activité professionnelle pour les conserver. Dans ces circonstances, le salarié s'estimait être en situation de télétravail, ce qui justifiait à son sens, le remboursement des frais causés par cette activité à son domicile.

Il faut préciser qu'à l'époque des faits, c'est le régime du télétravail issu de la loi Warsmann de 2012 qui s'appliquait. Or, celui-ci prévoyait que « l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail ».

Remarque : ce principe a certes disparu du code, mais il n'en reste pas moins applicable à notre sens, compte tenu de la jurisprudence sur la prise en charge en frais professionnels, qui a vocation à s'appliquer au télétravail, ainsi que des dispositions prévues par les ANI du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020 sur le télétravail, qui prévoient également la prise en charge des frais induits par le télétravail.

La Cour de cassation souligne que, dans cette affaire, aucun accord sur le recours au télétravail n'avait été conclu entre le salarié et l'employeur.

Or, le régime du télétravail applicable à l'époque des faits prévoyait que celui-ci devait s'exécuter dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci, lequel vient donc formaliser un accord entre l'employeur et le salarié.

Remarque : si les règles actuelles n'imposent plus de passer par un contrat ou un avenant, il n'en reste pas moins que le télétravail (hors circonstances exceptionnelles) suppose toujours un accord de l'employeur et du salarié, qui peut être formalisé par tout moyen, en l'absence d'autres dispositions prévues par un accord collectif ou une charte sur le télétravail. Ce principe du double volontariat de l'employeur et du salarié est indiqué dans les ANI du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020. Pour mémoire, en cas de circonstances exceptionnelles (type épidémie), l'accord du salarié n'est pas requis.

Il en ressort qu'en l'absence de tout accord avec l'employeur, la situation du salarié ne pouvait donc pas caractériser le télétravail.

La Cour de cassation, et les juges du fond, en ont déduit que le salarié n'était pas en mesure de se prévaloir de la législation relative au télétravail pour solliciter le remboursement des frais qu'il avait engagés au titre de cette activité.

En pratique, un salarié ne peut donc pas s'autoproclamer télétravailleur, quelles que soient les circonstances. L'accord préalable de l'employeur s'impose.

❖ **Le salarié qui refuse une rétrogradation peut être licencié pour faute grave (Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-20918)**

La Cour de cassation rappelle que **si le salarié refuse une sanction qui modifie son contrat de travail, comme une rétrogradation, l'employeur peut prononcer une autre mesure disciplinaire, y compris un licenciement pour faute grave.**

L'employeur peut sanctionner des fautes d'origine disciplinaire ou professionnelle par une sanction proportionnée à la faute et (sauf licenciement) prévue par le règlement intérieur. La qualification de la faute revient à l'employeur et il peut ainsi choisir une sanction plus ou moins importante au regard des faits, sous le contrôle des juges en cas de contentieux.

Quand une sanction modifie le contrat de travail, le salarié peut la refuser. Tel est le cas d'une rétrogradation impliquant une baisse de la qualification et de la rémunération.

La Cour de cassation confirme à nouveau que l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, **y compris un licenciement pour faute grave en lieu et place de la sanction refusée.**

❖ **Pas de prime pour payer des heures supplémentaires (Cass. soc., 3 février 2021, n° 19-12193)**

Dans cette affaire, un salarié réclamait le paiement d'heures supplémentaires et des congés payés afférents. La cour d'appel avait rejeté cette demande, estimant que les heures supplémentaires étaient effectivement établies aux vues de divers éléments (agendas, feuilles de présence et décompte) mais qu'elles avaient déjà été payées sous forme de primes de rendement. La cour d'appel ajoutait d'ailleurs, pour rejeter cette demande, que le salarié ne pouvait pas être rémunéré deux fois pour une même prestation.

Pour mémoire, à défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir des taux inférieurs ou supérieurs à ceux prévus par la loi, mais en respectant un minimum de 10 %.

Par ailleurs, toute heure supplémentaire effectuée au-delà de 35 h ou de la durée considérée comme équivalente dans certains secteurs s'impute sur le contingent annuel. De plus, au-delà du contingent, les heures supplémentaires ouvrent droit à une

contrepartie obligatoire en repos qui se cumule avec les majorations de salaire.

Dans tous les cas, il est de jurisprudence constante que **des sommes versées à titre de primes ne peuvent pas tenir lieu de paiement des heures supplémentaires**, ce qui a déjà été confirmé par le passé.

Logiquement, la Cour de cassation tranche dans le même sens dans cette affaire : **le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires**.

Elle rappelle enfin que ces heures supplémentaires ne donnent pas lieu uniquement à un salaire majoré mais, d'une part, doivent s'exécuter dans le cadre d'un contingent annuel et, d'autre part, ouvrent droit le cas échéant à un repos compensateur.

En clair, le paiement sous forme de primes, même de bonne foi, ne respecte pas les règles légales qui encadrent leur recours et leur rémunération.

❖ **Quand un élu dispensé d'activité obtient-il le paiement d'heures de délégation ? (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18150)**

Toute heure de délégation prise en dehors du temps de travail doit être rémunérée. Pour savoir si un salarié en période de dispense d'activité rémunérée a pris des heures de délégation en dehors de son « temps de travail », qui doivent donc lui être payées en plus, **l'employeur doit établir un planning théorique du salarié en se référant aux horaires que ce dernier aurait dû suivre s'il avait travaillé**.

Un salarié élu membre du CHSCT était en fin de carrière. Il avait, dans ce contexte, présenté une demande d'adhésion au dispositif du congé de maintien de l'emploi des seniors, lui permettant de bénéficier d'une période de travail à temps partiel fin de carrière, suivie d'une période totale de dispense d'activité rémunérée avant la liquidation de sa retraite.

L'employeur et le salarié avaient donc signé des avenants au contrat de travail prévoyant une période de travail à temps partiel fin de carrière et une autre période de dispense d'activité.

Le salarié avait fait usage d'un certain nombre d'heures de délégation pendant sa période de dispense d'activité rémunérée.

Soutenant que l'employeur aurait dû lui régler ces heures de délégation en sus de la rémunération qui lui était versée, le salarié a saisi les juges d'une demande de rappel de salaire à ce titre. Il a obtenu gain de cause.

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel. De ce fait, si des heures de délégation sont prises en dehors du temps de travail, en raison des nécessités du mandat, elles doivent être payées en plus des heures de travail.

Mais comment appliquer cette règle de principe dans le cas d'un salarié dispensé d'activité tout en étant rémunéré ?

La Cour de cassation pose la règle dans une décision du 3 mars 2021.

C'est à l'employeur qu'il appartient d'établir les horaires de travail des salariés.

A cet égard, pour déterminer si un salarié en dispense d'activité peut prétendre au paiement d'heures de délégation prises en dehors du temps de travail, l'employeur doit établir un planning théorique du salarié en se référant aux horaires que ce dernier aurait dû suivre s'il avait travaillé.

Ce n'est qu'à cette condition qu'il sera possible de déterminer si des heures de délégation ont été prises ou non en dehors des horaires de travail – ici théoriques – du salarié.

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation fait usage de cette règle. Elle avait notamment déjà eu l'occasion de le faire pour un salarié protégé dispensé d'activité avec maintien de sa rémunération après la fermeture de son site de production.

Dans cette affaire, l'employeur n'ayant pas défini les heures de travail théoriques du salarié placé en situation de dispense d'activité avec maintien de sa rémunération, la Cour de cassation a jugé que les juges du fond pouvaient légitimement accéder à la demande du salarié. L'employeur était donc tenu de lui payer les heures de délégation en plus de sa rémunération.

3- CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ AIDE A DOMICILE : ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES

Fonds social du régime de prévoyance	Avenant n°45/2020 du 24 septembre 2020	Arrêté d'agrément du 4 février 2021, JO du 19
--------------------------------------	--	---

❖ ARCHITECTURE : ENTREPRISES – RHONE-ALPES

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accords du 3 décembre 2019	Arrêté du 1 ^{er} février 2021, JO du 12
---	----------------------------	--

❖ ASSURANCES : COURTAGE

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant du 23 janvier 2020	Arrêté du 25 janvier 2021, JO du 3 février
---	----------------------------	--

❖ AUTOMOBILE

Salaires minima et indemnité de panier de nuit au 1 ^{er} janvier 2021	Avenant n° 97 du 19 janvier 2021	
--	----------------------------------	--

❖ BATIMENT : OUVRIERS – AUVERGNE RHONE-ALPES

Indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} octobre 2020 (entreprises de 10 salariés ou moins)	Accord du 23 septembre 2020	Arrêté du 11 janvier 2021, JO du 20 février
---	-----------------------------	---

❖ CHIMIE : INDUSTRIES

Salaires minima au 1 ^{er} mars 2020 et autorisation d'absence pour enfant hospitalisé	Accord du 12 février 2020	Arrêté du 5 février 2021, JO du 11
--	---------------------------	------------------------------------

❖ COMMERCE DE GROS

Activité partielle de longue durée	Accord du 8 janvier 2021	Arrêté du 22 février 2021, JO du 23
------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

❖ DECHETS

Révision de la convention	Avenant n° 62 du 16 avril 2019	Arrêté du 5 février 2021, JO du 11
Congé pour enfant malade et rentrée scolaire	Avenant n°64 du 7 novembre 2019	Arrêté du 5 février 2021, JO du 12
Reconduction du dispositif de garantie d'emploi en cas de changement de titulaire d'un marché public	Avenant n° 66 du 30 avril 2020	Arrêté du 5 février 2021, JO du 13

❖ DENTAIRES : CABINETS

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020 et prime de secrétariat	Accord du 16 janvier 2020	Arrêté du 25 janvier 2021, JO du 3 février
---	---------------------------	--

❖ DENTAIRES : PROTHESISTES ET LABORATOIRES DE PROTHESES DENTAIRES

Indemnité de licenciement et de mise à la retraite	Accord du 11 septembre 2020	Arrêté du 5 février 2021, JO du 13
--	-----------------------------	------------------------------------

❖ HOSPITALISATION PRIVEE A BUT LUCRATIF

<u>Tous secteurs</u> : temps pour l'allaitement	Accord du 12 juin 2018	Arrêté du 5 février 2021, JO du 11
<u>Secteur médico-social</u> : Classifications et salaires minima 2020	Avenant du 9 novembre 2020	Arrêté du 5 février 2021, JO du 11

❖ IMPORT-EXPORT

Congé pour enfant malade	Accord du 14 décembre 2020	
--------------------------	----------------------------	--

❖ MATERIAUX DE CONSTRUCTION : NEGOCE

Aménagement du temps de travail : période de référence	Avenant du 23 octobre 2020	Déposé le 30 décembre 2020
---	----------------------------	----------------------------

❖ METALLURGIE : HAUTE-SAVOIE

Salaires minima 2020 et indemnité de panier au 1 ^{er} septembre 2020	Accord du 18 juin 2020	Arrêté du 1^{er} février 2021, JO du 10
--	------------------------	--

❖ METALLURGIE : INGENIEURS ET CADRES

Salaires minima 2021	Accord du 22 janvier 2020	Déposé le 9 février 2021
----------------------	---------------------------	--------------------------

❖ QUINCAILLERIE : COMMERCES

Activité partielle de longue durée	Accords du 17 décembre 2020	Arrêté du 9 février 2021, JO du 10
Régime de prévoyance des non-cadres	Accord du 2 juillet 2020	Arrêté du 5 février 2021, JO du 12

❖ PAPIERS-CARTONS, CELLULOSES : PRODUCTION ET TRANSFORMATION (INGENIEURS, CADRES ET OETAM)

Regroupement des champs d'application des conventions collectives de la transformation et de la production des papiers-cartons	Accord du 10 novembre 2020	Déposé le 17 décembre 2020
Rémunération du temps de pause des salariés travaillant en équipes successives	Accord du 9 décembre 2020	Déposé le 29 janvier 2021
Activité partielle de longue durée	Accord du 9 décembre 2020	

❖ PHARMACIE D'OFFICINE

Indemnisation maladie et prime annuelle d'équipement au 1 ^{er} janvier 2021	Accord du 13 janvier 2021	
--	---------------------------	--

❖ RECUPERATION : INDUSTRIES ET COMMERCES

Activité partielle de longue durée	Accords du 1 ^{er} octobre 2020	Arrêté du 5 février 2021, JO du 6
------------------------------------	---	--

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