

A RETENIR**Activité partielle : une ordonnance prolonge et adapte, pour 2021, le régime dérogatoire mis en place dans le cadre de l'épidémie de covid-19**

Une ordonnance parue au JO du 23 décembre 2020 proroge les règles dérogatoires du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place lors de la première vague de l'épidémie de covid-19. Elles resteront applicables jusqu'à la fin 2021, sauf si le gouvernement décide d'y mettre fin par anticipation.

L'ordonnance pose également les bases qui vont permettre au gouvernement d'adapter et de maintenir, au moins pendant un certain temps sur 2021, le principe d'un régime d'indemnisation modulé.

Sont ainsi notamment prorogées les dispositions exceptionnelles suivantes :

- l'indemnisation des heures d'équivalence perdues, pour les secteurs et emplois concernés ;
- l'indemnisation des heures supplémentaires structurelles chômées, lorsqu'elles résultent d'une convention individuelle de forfait ou d'une durée collective de travail supérieure à 35 h en application d'une convention collective antérieure, conclues avant le 24 avril 2020 ;
- les règles dérogatoires permettant de couvrir et d'indemniser les salariés non soumis aux règles de durée du travail ainsi que certaines catégories ;
- les règles de calcul des heures indemnisables pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures ;
- la règle selon laquelle l'activité partielle s'impose aux salariés protégés ;
- les dispositions relatives à l'activité partielle individualisée ;
- l'extension de l'activité partielle aux entreprises « étrangères » sans établissement en France ;
- la règle selon laquelle l'indemnité d'activité partielle est portée à 100 % de la rémunération nette **lorsqu'un salarié suit une formation** pendant les heures chômées.

NB : L'ordonnance prolonge également le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfants et personnes vulnérables qui s'appliquera donc jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021.

A LIRE AUSSI**1. TEXTES ----- 2**

- Résiliation « infra-annuelle » des contrats de complémentaire santé : un décret fixe son entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2020 2
- Avantages en nature : valeurs 2021 pour l'assiette des cotisations 3
- A partir du 1^{er} avril 2021, ne dites plus « DIRECCTE », mais « DREETS » 3
- Santé au travail : un ANI et une proposition de loi 4
- AGIRC-ARRCO : les règles d'adhésion des entreprises évoluent en 2021 5

2. JURISPRUDENCE ----- 7

- L'adresse IP et les fichiers de journalisation peuvent servir de preuves même sans déclaration à la CNIL 7
- Elections : quelles listes doivent respecter le principe de parité au second tour ? 7
- Quand la part variable de la rémunération doit être maintenue pendant un congé de maternité 8
- Des objectifs fixés trop tard : gare aux conséquences sur la rémunération variable 8
- Un salarié qui cesse de venir travailler n'est pas automatiquement démissionnaire 9
- Indemnité conventionnelle : l'inaptitude, un licenciement comme les autres 10
- Local d'allaitement : la mise en demeure doit émaner de l'inspection du travail 10
- Il y a harcèlement sexuel en cas d'avances répétées même non blessantes ou insultantes 10
- Le salarié a 12 mois, après avoir adhéré à un CSP, pour contester les critères d'ordre du licenciement 11

3. CONVENTIONS COLLECTIVES ----- 12

- CHIFFRES CLÉS 2021** 13

Toute l'équipe du Cabinet vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année !

❖ **Résiliation « infra-annuelle » des contrats de complémentaire santé : un décret fixe son entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2020 (Décret n° 2020-1438 du 24 novembre 2020, JO du 25)**

Un décret publié au JO du 25 novembre 2020 précise les modalités du droit de résiliation « infra-annuelle » sans frais des contrats de complémentaire santé, qui entre en vigueur le 1^{er} décembre 2020.

- **Droit de résiliation « infra-annuelle »**

La loi du 14 juillet 2019, qui concerne aussi les entreprises, est venue ouvrir la possibilité, **une fois passée la première année de souscription, de résilier à tout moment, sans frais ni pénalité, les contrats de complémentaire santé individuels ou collectifs** proposés par les sociétés d'assurance, les institutions de prévoyance et les mutuelles.

Ce droit de résiliation concerne **le contrat avec l'organisme assureur** et pas, dans le cadre des régimes collectifs d'entreprise, l'acte fondateur qui met en place le régime « frais de santé » (accord collectif, accord référendum, décision unilatérale de l'employeur).

Dans le cadre d'un régime à adhésion obligatoire, le droit de résiliation est ouvert au seul employeur, en sa qualité de souscripteur. Pour les régimes à adhésion facultative, la loi ouvre le droit de résiliation à l'employeur, mais aussi à chaque salarié, pris en sa qualité d'affilié.

La loi laissait cependant le soin à un décret de fixer certaines modalités d'application de la réforme. C'est chose faite avec le décret paru au JO du 25 novembre, qui permet notamment d'appliquer aux contrats santé les dispositions du Code des assurances relatives à la résiliation infra-annuelle d'autres contrats.

La loi du 14 juillet 2019 prévoyait que la date d'entrée en vigueur du droit de résiliation « infra-annuelle » serait fixée par décret, **et au plus tard le 1^{er} décembre 2020**. C'est cette date butoir que le décret a fixé.

Il précise que le droit de résiliation s'applique **aux contrats et adhésions en cours au 1^{er} décembre 2020**.

Avant cette date, et sauf cas particuliers, les contrats ne pouvaient être résiliés qu'annuellement. Depuis le 1^{er} décembre, il est possible de résilier à tout moment un contrat de complémentaire santé, dès lors que le contrat a été souscrit depuis au moins un an.

- **Contrats concernés par le droit de résiliation**

Le décret indique les contrats de complémentaire santé concernés par le droit de résiliation « infra-annuelle ». Il s'agit :

- des contrats comportant des garanties pour le remboursement et l'indemnisation des frais

occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ;

- des contrats comportant des garanties couvrant les risques décès, incapacité de travail ou invalidité, ainsi que des garanties d'assistance, de protection juridique, de responsabilité civile, de nuptialité-natalité ou d'indemnités en cas d'hospitalisation.

Attention : si une autre garantie non prévue par le décret est proposée dans le contrat souscrit, le droit de résiliation infra-annuelle n'est pas ouvert.

- **Modalités de résiliation en cas de changement d'assureur**

La loi du 14 juillet 2019 a prévu que lorsque la résiliation vise à changer d'organisme assureur, **le nouvel organisme effectue pour le compte de l'entreprise les formalités nécessaires aux opérations de résiliation.**

Pour cela, le décret prévoit qu'en pratique, l'employeur doit transmettre la demande au nouvel assureur sur support papier ou tout autre support durable. L'employeur doit manifester expressément, dans sa demande, sa volonté de résilier son contrat en cours et de souscrire un nouveau contrat auprès du nouvel assureur. Le nouvel assureur doit, quant à lui, pouvoir justifier de l'intention qu'a l'employeur de vouloir résilier son contrat.

Pour réaliser l'opération de résiliation pour le compte de l'employeur, le nouvel assureur doit notifier à l'attention du précédent assureur la résiliation du contrat par lettre recommandée ou par envoi recommandé électronique. Cette notification doit mentionner, en plus du nom du nouvel assureur choisi, la référence du contrat ainsi que le nom et l'adresse du souscripteur.

Le décret précise que la date de réception de la notification est présumée être le premier jour qui suit la date d'envoi de cette notification (cachet de la poste ou preuve du dépôt de la lettre recommandée faisant foi). **La résiliation prend effet un mois après que l'organisme assureur en a reçu notification.**

Le nouvel assureur doit s'assurer de la continuité de la couverture de l'assuré durant l'opération de résiliation, afin d'éviter toute interruption de couverture.

Le nouveau contrat ne peut prendre effet avant la prise d'effet de la résiliation de l'ancien, afin d'éviter une situation de double couverture.

- **Communication par l'assureur d'un avis de résiliation**

Dès réception de la demande de résiliation, qu'elle émane de l'assuré ou qu'elle soit effectuée par le nouvel assureur, l'assureur communique par tout support durable à l'assuré un avis de résiliation l'informant de la date de prise d'effet de la résiliation.

Cet avis indique par ailleurs le droit pour l'assuré d'être remboursé du solde de cotisations versées indûment, dans les 30 jours à compter de cette date.

- **Obligation d'information de l'assureur sur le droit de résiliation**

L'assureur a l'obligation de rappeler à l'assuré son droit de résiliation avec chaque avis d'échéance de prime ou de cotisation. Cette obligation est réputée satisfaite si ce même droit est mentionné sur l'avis annuel de cotisations ou lors de la communication annuelle du document déterminant le rapport entre les prestations versées et les cotisations afférentes.

- **Modalités de résiliation du contrat**

Le décret rappelle enfin qu'il est possible pour l'entreprise de notifier la résiliation de son contrat selon l'une des modalités suivantes :

- lettre ou tout autre support durable ;
- déclaration faite au siège social ou chez le représentant de l'organisme assureur (société d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle selon les cas) ;
- acte extrajudiciaire ;
- ou lorsque l'organisme assureur propose la conclusion du contrat ou l'affiliation/adhésion par un mode de communication à distance, par le même mode de communication ;
- ou, enfin, par tout autre moyen prévu par le contrat ou le règlement (selon la nature de l'organisme assureur).

- ❖ **Avantages en nature : valeurs 2021 pour l'assiette des cotisations**

Les évaluations forfaitaires prévues en matière de cotisations pour les avantages en nature nourriture et logement sont revalorisées en fonction du taux prévisionnel de l'indice des prix (hors tabac) prévu pour l'année considérée dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques annexé au projet de loi de finances (PLF).

Compte tenu d'un taux de 0,6 % (*rapport économique, social et financier PLF 2021, p. 208*), les valeurs 2021 des évaluations forfaitaires des avantages en nature logement et nourriture devraient être les suivantes.

L'avantage en nature nourriture serait de 9,90 € par jour, soit 4,95 € par repas.

Par exception, dans les hôtels-cafés-restaurants, la valorisation se fait à hauteur d'une fois le minimum garanti par repas (*montant 2021 à préciser*).

Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50 % de l'avantage en nature repas (soit 2,48 € en 2021).

L'avantage en nature logement correspondrait aux valeurs indiquées dans le tableau ci-après, pour des tranches de rémunération déterminées sur la base d'un plafond mensuel de sécurité sociale qui devrait rester inchangé à 3 428 € pour 2021.

Évaluation forfaitaire mensuelle 2021		
Rémunération mensuelle brute en espèces (*)	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces principales
Moins de 1 714 €	71,20 €	38,10 € par pièce principale
De 1 714 € à 2 056,79 €	83,20 €	53,40 € par pièce principale
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	94,90 €	71,20 € par pièce principale
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	106,70 €	88,90 € par pièce principale
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	130,70 €	112,70 € par pièce principale
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	154,30 €	136,20 € par pièce principale
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	178,10 €	166,00 € par pièce principale
À partir de 5 142 €	201,70 €	189,80 € par pièce principale

(*) Sur la base d'un plafond 2021 qui devrait rester fixé à 3 428 € par mois, selon le rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale « Résultats 2019, prévisions 2020 et 2021 », rendu public le 29 septembre 2020.

- ❖ **A partir du 1^{er} avril 2021, ne dites plus « DIRECCTE », mais « DREETS » (Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, JO du 10)**

Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, le gouvernement a décidé de fusionner les DIRECCTE et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale.

Le 1^{er} avril 2021, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) deviendront les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Ces nouvelles entités intégreront les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale.

Les DREETS seront secondées, au niveau départemental, par deux entités : d'une part, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et, d'autre part, les directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP).

Les dispositions réglementaires faisant référence aux anciens services seront automatiquement modifiées en conséquence le 1^{er} avril 2021 (décret art. 28, X).

A noter : l'Île-de-France conservera une organisation particulière, avec notamment une direction régionale et interdépartementale et des unités de contrôle infra-départementales ou interdépartementales.

Les DREETS hériteront des attributions des DIRECCTE (inspection du travail, bon fonctionnement des marchés, sauvegarde des entreprises), auxquelles s'ajouteront un certain nombre d'autres missions : animation et coordination des politiques publiques de la cohésion sociale, mobilisation et coordination des acteurs de l'insertion sociales et professionnelle, etc.

❖ **Santé au travail : un ANI et une proposition de loi (Projet d'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail)**

Les partenaires sociaux ont conclu, le 9 décembre 2020, la négociation sur la santé au travail. Un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) est ouvert à la signature **jusqu'au 8 janvier 2021**. Il recueille déjà l'avis favorable de trois syndicats (CFDT, CFE-CGC et FO) et, côté patronal, du MEDEF et de l'U2P.

Une fois signé, l'ANI sera intégré à la proposition de loi visant à réformer la santé au travail, qui sera prochainement déposée à l'Assemblée Nationale, en vue d'un examen à partir de février 2021.

- **Priorité à la prévention des risques et responsabilité de l'employeur**

L'ANI a pour objectif de donner la priorité à la « *prévention primaire* » des risques professionnels au sein des entreprises et de mettre « *au centre des préoccupations* » la culture de la prévention.

Afin d'inciter les entreprises à développer des actions de prévention, il rappelle le principe de la **responsabilité de l'employeur en matière de santé en travail**. Les employeurs sont en effet tenus de prendre **des mesures de prévention des risques professionnels** dans le cadre de leur obligation légale de sécurité. Cependant, à la demande du patronat, il rappelle également qu'il s'agit d'une **obligation de moyen renforcée**. L'employeur est considéré avoir rempli son obligation s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention (*Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24444*).

- **Des risques « classiques » et des risques nouveaux**

L'ANI liste les risques professionnels liés à l'activité de l'entreprise à prendre en compte.

Il cite les risques « classiques », c'est-à-dire les risques physiques, chimiques, biologiques, les troubles musculosquelettiques, etc.

Il évoque également les risques psychosociaux (RPS), l'employeur étant tenu de protéger la santé physique mais aussi mentale des travailleurs. L'ANI recommande plusieurs méthodes pour les évaluer et les prévenir.

En outre, l'ANI mentionne les risques « émergents » comme ceux liés aux nouvelles technologies (ex : les nanotechnologies).

L'ANI précise que des **risques extérieurs (risques sanitaires ou environnementaux) peuvent venir**

percuter l'activité de l'entreprise. Ceux-ci doivent être « *pris en compte dans les démarches de prévention en cohérence avec les consignes des pouvoirs publics, prenant le relais de la réglementation ordinaire* ».

Sans doute, les partenaires sociaux tirent-ils ici les conséquences de la gestion dans les entreprises de la crise sanitaire liée au covid-19.

L'ANI s'attaque **au risque de désinsertion professionnelle**. Il s'agit là d'une **notion nouvelle qui n'existe pas à ce jour dans le Code du travail**.

Si elle engage les acteurs de l'entreprise (employeur, IRP), la prévention de la désinsertion professionnelle repose sur un renforcement des liens entre le médecin traitant, le médecin du travail, et éventuellement le médecin conseil de la CPAM.

En outre, elle suppose d'aménager les outils existants et implique notamment de :

- organiser le repérage précoce des situations pouvant conduire, à terme, à une inaptitude du salarié ;

- faciliter le signalement d'un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle ;

- systématiser la mise en œuvre des visites de reprise, de pré-reprise (arrêt de longue durée) et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements ;

- mettre en œuvre une visite de mi-carrière pour repérer une inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé.

- **Le document unique : l'outil indispensable de la prévention**

Le Code du travail impose à tous les employeurs d'élaborer un document unique d'évaluation des risques (DUER). L'ANI en fait l'outil indispensable de la prévention. Il rappelle que sur la base du DUER, l'employeur planifie les mesures de prévention et souligne que ce plan d'action suppose la mobilisation des moyens nécessaires : technique, humain et financier.

L'ANI rappelle que le document unique est tenu à la disposition des salariés. Il apporte toutefois une nouveauté en la matière en précisant que le DUER doit être aisément accessible par le salarié, y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne), selon une procédure à définir.

Autre élément novateur de l'ANI : il propose que les entreprises **conservent les versions successives du DUER pour assurer la traçabilité des risques professionnels. Pour ce faire, il encourage la mise en œuvre d'une version numérisée du document unique**. Les branches pourront proposer un document d'aide à la rédaction du DUER.

- **Représentants du personnel et salariés : rôle et formation**

L'ANI souligne que la prévention des risques professionnels doit être abordée **au sein du comité**

social et économique (CSE), y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés. Rappelons que le CSE contribue à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'ANI entend surtout renforcer la formation des élus du CSE en matière de santé et sécurité. Il pose le principe d'une **formation de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les élus du CSE.**

En fonction de la nature et de la technicité des risques, l'ANI indique que les entreprises de moins de 300 salariés peuvent avoir intérêt à mettre en place une CSSCT au sein du CSE.

A ce jour, cette commission n'est imposée que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ou si l'inspection du travail le décide ou encore pour certains sites (ex : Seveso). Dans les autres entreprises, la CSSCT peut être instaurée par accord d'entreprise ou décision de l'employeur.

Selon l'ANI, les représentants de proximité doivent pouvoir aussi devenir des acteurs à part entière de la prévention. Les entreprises multisites sont invitées à mettre en place des représentants de proximité.

L'ANI rappelle que la formation des salariés en matière de santé et sécurité relève de la responsabilité de l'employeur.

Il propose la création et la mise en place progressive d'un « Passeport prévention » pour tous les salariés et apprentis. Il attesterait du suivi d'une formation générale sur la prévention des risques professionnels, pour les salariés qui n'ont aucune formation de base (organisée par la branche ou l'entreprise) et, le cas échéant, de modules spécifiques selon les branches d'activité.

Il regrouperait les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail. Il serait alimenté par les organismes de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre.

Autre axe de l'ANI : s'appuyer sur la médecine de ville pour le suivi des salariés.

L'ANI comporte également tout un volet concernant les services de santé au travail interentreprises (SSTI), rebaptisés services de prévention et de santé au travail interentreprise (SPSTI).

L'ANI définit une offre de services minimale obligatoire que devront assurer les SPSTI auprès des entreprises, axée autour des trois missions : la prévention, le suivi individuel des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle.

S'agissant du suivi individuel des salariés, et pour faire face à la pénurie de médecins du travail, l'ANI propose de permettre aux SPSTI de s'appuyer sur des médecins de ville. Il pourra être délégué à ces médecins, dans le cadre d'un protocole à définir, la réalisation des visites médicales initiales, périodiques et de reprise du travail

des salariés relevant de la visite d'information et de prévention, c'est-à-dire du suivi individuel classique.

Les visites de pré-reprise, les visites sur demande et les visites relevant du suivi adapté et du suivi renforcé restent dans le giron du médecin du travail.

❖ **AGIRC-ARRCO : les règles d'adhésion des entreprises évoluent en 2021 (Circ. AGIRC-ARRCO 2020-12-DRJ du 9 décembre 2020)**

Une circulaire AGIRC-ARRCO présente **les nouvelles règles d'adhésion des entreprises auprès des institutions de retraite complémentaire applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.** Les modifications concernent notamment les employeurs appliquant le versement en un lieu unique (VLU) pour leurs cotisations URSSAF.

- **Règles d'adhésion : rappels**

Toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié AGIRC-ARRCO doivent, **quelle que soit leur activité, affilier leur personnel à une institution de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (sauf exceptions).**

Les institutions AGIRC-ARRCO (ou caisses de retraite complémentaire) sont membres de différents groupes de protection sociale.

Pour chaque entreprise, la détermination du groupe de protection sociale compétent se fait à partir des règles élaborées par le régime, qui sont résumées ci-après.

Certaines entreprises doivent adhérer à un groupe de protection sociale déterminé **en raison de leur secteur d'activité** : c'est ce que l'on appelle le domaine professionnel. L'appartenance au domaine professionnel est avérée dès lors que la convention collective figure dans le répertoire professionnel élaboré par l'AGIRC-ARRCO (circ. AGIRC-ARRCO 2019-1 DRJ du 9 janvier 2019, fiche 2, § 1.2).

Si la convention collective de l'entreprise ne figure pas dans le répertoire professionnel AGIRC-ARRCO, c'est la **situation géographique de l'entreprise** qui détermine le groupe de protection sociale compétent : c'est ce que l'on appelle le **domaine interprofessionnel**. Les entreprises relevant du domaine interprofessionnel doivent se référer au répertoire géographique élaboré par l'AGIRC-ARRCO, qui désigne l'institution compétente pour recueillir leur adhésion en fonction du département (ou de l'arrondissement pour Paris) où se situe leur siège social (circ. AGIRC-ARRCO 2019-1 DRJ du 9 janvier 2019, fiche 2, § 1.1).

Pour les salariés qui exercent leur activité sur certains territoires (départements d'outre-mer, Monaco...), l'entreprise ou ses établissements doivent adhérer aux institutions compétentes à titre local. La compétence territoriale prime alors sur le domaine professionnel.

- **Adhésion des entreprises appliquant le VLU**

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont l'obligation de verser les cotisations URSSAF de tous leurs établissements à une seule URSSAF. **C'est ce que l'on appelle le versement en un lieu unique (VLU).**

Le VLU est aussi obligatoire pour les groupes dont l'effectif cumulé des entreprises relevant de plusieurs URSSAF est d'au moins 500 salariés.

Pour les entreprises multi-établissements de moins de 250 salariés, il n'y a pas d'obligation. Néanmoins, elles peuvent aussi demander le regroupement de leurs versements selon le schéma VLU.

Afin d'aboutir à une coordination efficace et une interlocution unifiée entre les URSSAF, les caisses de retraite AGIRC-ARRCO et les entreprises, le régime AGIRC-ARRCO a adopté des règles équivalentes.

Ainsi, par dérogation aux règles d'adhésion de droit commun (*voir plus haut*), **les entreprises déclarant leurs cotisations de sécurité sociale en VLU doivent, à compter du 1^{er} janvier 2021, adhérer à une seule institution de retraite complémentaire, désignée par la commission paritaire.**

En pratique, les entreprises concernées sont contactées par leur caisse de retraite complémentaire, précise la circulaire.

- **Cas des intermittents du spectacle et des salariés agricoles**

Auparavant, pour certains salariés (VRP, journalistes pigistes...), la spécificité de leurs fonctions conduisait l'entreprise à les affilier à une institution désignée, qui pouvait être différente de celle à laquelle elle adhérait pour ses autres salariés.

Au 1^{er} janvier 2020, ces compétences catégorielles dévolues à certaines caisses ont été supprimées, à l'exception de celle concernant les salariés intermittents du spectacle. Pour ces derniers, les entreprises doivent, depuis cette date, adhérer à Alliance professionnelle AGIRC-ARRCO (section Audiens). Sont concernés les personnels artistiques non titulaires d'un contrat d'exclusivité prévoyant une période d'emploi de 12 mois consécutifs ou plus, ainsi que les personnels techniques et administratifs non titulaires d'un contrat à durée indéterminée comportant une garantie d'emploi d'au moins 12 mois consécutifs (ANI du 17 novembre 2017, art. 19).

Cette compétence catégorielle est supprimée, explique la circulaire.

Par ailleurs, un nouvel article 20 bis est introduit dans l'ANI du 17 novembre 2017 pour traiter des « cas d'adhésions particulières », qui s'appliquent par dérogation aux règles d'adhésion de droit commun.

Cet article prévoit que :

- les entreprises qui déclarent les cotisations de sécurité sociale pour leurs salariés intermittents du spectacle via le Guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO)

doivent adhérer pour ces salariés auprès d'Alliance professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO (section Audiens) ;

- les entreprises dont les salariés relevant de la Mutualité sociale agricole (MSA) doivent adhérer pour ces salariés auprès d'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco (section Agricola) (*cette disposition s'applique également pour l'affiliation des enseignants des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat, précise la circulaire*).

2. JURISPRUDENCE

❖ **L'adresse IP et les fichiers de journalisation peuvent servir de preuves même sans déclaration à la CNIL (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 17-19523)**

Dans un arrêt du 25 novembre, la Cour de cassation fait évoluer sa jurisprudence en matière de licéité de la preuve obtenue avec un traitement qui aurait dû être déclaré à la CNIL. Les faits sont antérieurs à l'entrée en vigueur du RGPD, mais, à notre sens, la solution dégagée reste vraie aujourd'hui.

En l'espèce, un salarié avait été mis à pied à titre conservatoire puis licencié pour faute grave au motif d'une usurpation de données informatiques. Il avait en effet envoyé des mails de demande de renseignements en usurpant l'identité de sociétés clientes de son employeur. Ironie de l'histoire, il était également correspondant informatique et libertés (*aujourd'hui remplacé par le délégué à la protection des données*).

Il avait saisi les juges en faisant plusieurs reproches à son employeur. Ce dernier avait exploité les fichiers de journalisation conservés sur les serveurs pour identifier l'adresse IP du salarié à partir de laquelle celui-ci avait envoyé les mails. Pour le salarié, la preuve ainsi obtenue était illicite et son licenciement devait donc être jugé sans cause réelle et sérieuse. Il considérait en effet que l'employeur aurait dû préalablement l'informer des traitements lui ayant permis de l'identifier et les déclarer à la CNIL.

La Cour de cassation répond d'abord sur l'aspect « informatique et libertés » de l'affaire.

Selon elle, les adresses IP sont des données à caractère personnel au sens de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978. Elles permettent en effet d'identifier indirectement une personne physique. Leur collecte par l'exploitation du fichier de journalisation constitue donc un traitement de données à caractère personnel qui devait, à l'époque des faits, être préalablement déclaré auprès de la CNIL.

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD le 25 mai 2018, les déclarations préalables auprès de la CNIL ne sont plus requises. D'autres formalités s'imposent à l'employeur (ex : tenue d'un registre des activités de traitement). Il n'en reste pas moins que les adresses IP sont reconnues comme des données personnelles et qu'elles doivent donc être considérées comme telles au regard de l'ensemble des règles de protection de ces données.

Après avoir réglé le volet « informatique et libertés », la Cour répond à la question de la validité de la preuve tout en revenant sur sa précédente jurisprudence.

Dans son arrêt du 25 novembre, elle considère qu'une preuve illicite au regard des règles de protection des données personnelles n'est plus forcément une preuve irrecevable. Le juge peut la prendre en compte s'il a contrôlé que l'atteinte portée à la vie personnelle

du salarié était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur. En d'autres termes, **le juge vérifie que l'employeur n'avait pas d'autres solutions que de porter atteinte à la vie personnelle du salarié pour apporter la preuve de sa faute.**

Il convient de noter une autre évolution dans la position de la Cour de cassation. **Celle-ci impose que l'atteinte à la vie personnelle du salarié soit « indispensable » et plus seulement « nécessaire ».** En outre, cette atteinte doit être **strictement proportionnée au but poursuivi.**

La preuve obtenue par l'employeur était bien illicite, contrairement à ce qu'avait décidé les juges d'appel. L'affaire devra être rejugée pour vérifier si celle-ci peut tout de même être prise en compte après avoir opéré le contrôle de proportionnalité désormais exigé par la Cour de cassation.

NB : à notre sens, la solution dégagée par la Cour de cassation reste d'actualité, même si les déclarations préalables à la CNIL ont été remplacées par d'autres formalités depuis l'avènement du RGPD. Simplement, la licéité de la preuve ne sera plus appréciée au regard de l'accomplissement des anciennes formalités, mais du respect des nouvelles obligations de l'employeur.

❖ **Elections : quelles listes doivent respecter le principe de parité au second tour ? (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-60222)**

Dans un arrêt du 25 novembre 2020, la Cour de cassation apporte une précision d'importance sur le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles. Elle se prononce en effet, pour la première fois, sur l'application de ce principe aux listes présentées au second tour.

C'est un principe connu lors de l'élection du comité social et économique, et qui peut donner lieu en pratique à quelques casse-têtes : les listes des candidats doivent garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le Code du travail prévoit en effet que, pour chaque collège électoral, les listes présentées à l'élection du CSE qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Ce principe de parité s'applique aux titulaires ainsi qu'aux suppléants.

On sait qu'il vaut pour les listes établies par les organisations syndicales pour le premier tour du scrutin. Rappelons qu'au premier tour, les organisations syndicales disposent d'un monopole de présentation des candidatures.

Qu'en est-il lorsqu'un second tour doit être organisé ?
Le principe de parité s'applique-t-il ? Et, dans l'affirmative, à quelles candidatures s'impose-t-il ?

C'est à cette question que répond la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un syndicat reprochait à une liste de candidats libres au second tour de l'élection du CSE de ne pas respecter le principe de représentation équilibrée de femmes et d'hommes.

La liste était en effet composée de 3 hommes, alors que le pourcentage de femmes et d'hommes au sein du collège était respectivement de 13,36 % et de 86,61 %.

Le syndicat avait saisi le tribunal d'instance (aujourd'hui le tribunal judiciaire) et l'affaire est arrivée devant la Cour de cassation.

Celle-ci livre alors son interprétation de la portée de l'article L. 2314-30 du Code du travail, éclairé par les travaux parlementaires.

Elle considère que le principe parité s'applique aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes, et par suite au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Ainsi, les listes syndicales doivent respecter le principe de parité pour les deux tours de l'élection.

En revanche, elle estime que ce principe ne s'applique pas aux candidatures présentées au second tour.

❖ **Quand la part variable de la rémunération doit être maintenue pendant un congé de maternité (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-12665)**

La Cour de cassation est parfois amenée à interpréter les clauses des conventions collectives qui prévoient le maintien de la rémunération d'une salariée durant son congé de maternité. Concernant l'article 44 de la convention Syntec, elle estime que ce texte n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération des salariées dans la rémunération assurée par l'entreprise durant le congé de maternité.

Une salariée, employée en tant que contrôleur de gestion, avait été en congé de maternité en 2013. Après avoir signé une convention de rupture avec son employeur, elle avait saisi la justice pour réclamer le paiement de diverses sommes.

Elle contestait notamment le niveau de rémunération qui lui avait été maintenu durant son congé de maternité, reprochant à son employeur de ne pas lui avoir versé sa part variable, constituée d'une prime annuelle d'objectifs.

Légalement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération d'une salariée. Celle-ci perçoit néanmoins des indemnités journalières de sécurité

sociale (IJSS) dès lors qu'elle remplit les conditions requises.

En revanche, nombreuses sont les conventions collectives qui prévoient le maintien total ou partiel du salaire, sous déduction des IJSS. Reste parfois au juge, en cas de contentieux, à interpréter le niveau de maintien garanti par ces conventions.

L'article 44 de la convention Syntec prévoit que les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conservent « le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance ».

La question se posait donc de savoir si ce texte impose de prendre en compte la part variable de rémunération dans le niveau de rémunération garanti à une salariée en congé de maternité.

La Cour de cassation estime que ce texte n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération des salariées qui en perçoivent une.

En l'occurrence, la salariée percevait une part variable de rémunération liée à l'atteinte d'objectifs annuels fixés dans le cadre d'un « plan de performance individuelle et collectif », cette part devait être prise en compte dans le maintien conventionnel de la rémunération durant le congé de maternité.

Cette solution rendue à propos de la convention Syntec est transposable à d'autres conventions collectives. **Dès lors qu'elles n'excluent pas expressément la part variable du niveau de rémunération assuré durant le congé de maternité, l'employeur doit la verser.**

En revanche, s'agissant d'un bonus subordonné à la participation active et effective du salarié à des activités spécifiques, la Cour de cassation a estimé que l'employeur n'avait pas à le verser à une salariée en congé de maternité, celle-ci n'ayant pas participé à ces activités (Cass. soc., 19 septembre 2018, n° 17-11618).

❖ **Des objectifs fixés trop tard : gare aux conséquences sur la rémunération variable (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-17246)**

L'employeur qui doit fixer les objectifs d'un salarié, ceux-ci conditionnant le montant de sa part variable de rémunération, devra la payer intégralement, à hauteur du bonus maximal, s'il fixe ses objectifs au salarié trop tard.

Dans cette affaire, un salarié percevait une rémunération composée d'une partie fixe et d'une partie variable, qui dépendait d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur.

Pour rappel, l'employeur est en droit de fixer des objectifs à tous les salariés ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux. Il peut également lier la rémunération du salarié à l'atteinte d'objectifs, en

insérant une clause d'objectifs dans le contrat de travail, cette clause pouvant – comme c'était ici le cas – prévoir que l'employeur fixe unilatéralement les objectifs.

Dès lors, l'employeur a l'obligation de fixer ses objectifs au salarié.

En l'espèce, le salarié réclamait un rappel de rémunération variable de l'année 2013. En effet, il reprochait à son employeur, pour cette année, de lui avoir communiqué ses objectifs très tardivement. Il produisait des courriels de son supérieur hiérarchique démontrant que ces objectifs n'étaient pas complètement arrêtés le 29 novembre 2013, alors qu'ils étaient censés lui être communiqués avant le 31 mai de chaque année.

Lorsque la clause du contrat de travail prévoit la fixation unilatérale des objectifs, l'employeur doit les fixer dans le délai indiqué par le contrat. Il a même été admis qu'il puisse les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

L'employeur qui ne fixe pas ses objectifs au salarié reste néanmoins tenu de lui verser sa prime ou sa rémunération variable.

Dans cette hypothèse, le juge en fixe le montant en fonction des critères visés au contrat et, à défaut, des circonstances.

Le salarié réclamait ici le versement du bonus maximum, en l'espèce un « bonus cible de 12% » qui correspondait à un taux d'atteinte des objectifs de 200% (une atteinte à 100% correspondant à un bonus cible de 6%).

La cour d'appel, bien qu'ayant relevé que les objectifs assignés au salarié n'étaient pas complètement arrêtés le 29 novembre 2013, alors qu'ils étaient censés lui être communiqués avant le 31 mai de chaque année, en a déduit que ces objectifs étaient inopposables au salarié et que celui-ci pouvait prétendre à un bonus cible de 6% correspondant à une atteinte des objectifs à 100%.

La Cour adopte une interprétation différente et plus généreuse. Elle estime que les objectifs servant à la détermination du montant de la rémunération variable pour l'année 2013 ayant été fixés trop tard, cette rémunération devait lui être versée intégralement à hauteur du bonus cible maximum de 12%.

❖ **Un salarié qui cesse de venir travailler n'est pas automatiquement démissionnaire (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-12447)**

Dans une décision du 25 novembre 2020, la Cour de cassation rappelle qu'il n'y a démission du salarié que **s'il a manifesté de façon claire et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail**. A cet égard, cesser de venir travailler sans fournir la moindre explication ne constitue pas une démission.

Après avoir menacé son employeur de démissionner, un salarié ne s'est plus présenté à son poste sans fournir la moindre explication, ni répondre à plusieurs mails de relance. En outre, le jour où il a cessé de venir, l'employeur, qui l'interrogeait sur sa présence à une réunion, n'a reçu pour toute réponse qu'un SMS indiquant « *ne compte pas sur moi* ».

L'employeur ayant considéré qu'il avait démissionné a cessé de lui verser toute rémunération.

Deux ans plus tard, le salarié a intenté une action en justice afin d'obtenir la reconnaissance de son licenciement sans cause réelle et sérieuse étant donné que l'employeur avait cessé de lui fournir du travail.

La décision de cour d'appel, qui a jugé que la rupture du contrat de travail constituait une démission, a été censurée par la Cour de cassation.

La démission est l'acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée. **Elle ne se présume pas.**

En cas de contentieux, le juge vérifie si, au moment où elle a été donnée, la démission résultait bien d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat de travail.

Les juges sont très stricts dans leur appréciation étant donné que la démission peut priver le salarié d'un certain nombre de droits tels que les indemnités de licenciement ou les allocations de chômage.

En cas de doute, l'employeur a tout intérêt à demander une confirmation écrite de sa démission au salarié, même si aucun formalisme écrit ne s'impose, avant d'en tirer les conséquences.

A cet égard, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger que le seul fait de cesser son travail ne caractérise pas une volonté suffisante du salarié de démissionner. Ainsi, un salarié qui abandonne son poste sans aucune explication et qui a quitté son domicile sans laisser de nouvelle adresse n'est pas démissionnaire.

Dans sa décision du 25 novembre 2020, la Cour de cassation est dans la droite ligne de sa jurisprudence antérieure lorsqu'elle écarte toute volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner par le seul fait qu'il a cessé de venir à son travail.

Que doit faire l'employeur face à une telle situation ?

Comme nous le montre cet arrêt, il ne doit en aucun cas considérer que le salarié absent a démissionné, quand bien même il avait menacé de le faire et qu'il ne répond pas aux mails qui lui demandent une explication.

Après avoir cherché à entrer en contact avec lui pour s'assurer que cette absence subite ne cache pas un événement grave (ex : maladie, décès), l'employeur n'a d'autre choix que de lui reprocher un abandon de poste et d'en tirer les conséquences. Il doit donc mettre en demeure le salarié de justifier son absence et engager ensuite une procédure de licenciement pour absence injustifiée.

❖ **Indemnité conventionnelle : l'inaptitude, un licenciement comme les autres (Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-17092)**

Un accord d'entreprise ne peut pas exclure les salariés licenciés pour inaptitude d'un montant d'indemnité de licenciement plus favorable. Une telle disposition constitue **une discrimination fondée sur l'état de santé et est jugée nulle**, donc inopposable au salarié.

Était en cause, dans cette affaire, l'accord d'entreprise conclu chez Air France dénommé « convention collective personnel au sol Air France ».

Cet accord fixe une indemnité de licenciement dont le montant varie selon le motif de licenciement.

Pour les salariés licenciés, hors motif d'inaptitude ou disciplinaire, l'accord prévoit un montant maximal d'indemnité de licenciement de 24 mois de salaire.

En revanche, pour les salariés licenciés pour faute et pour inaptitude, l'indemnité de licenciement est calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles de branche. En application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises du transport aérien (CCNTA) dont relève Air France, ceci aboutit à limiter l'indemnité de licenciement versée aux salariés concernés à 18 mois.

Une salariée, employée comme agent commercial, licenciée pour inaptitude, estimait que cette disposition établissait une discrimination fondée sur l'état de santé. Elle avait saisi les juges pour obtenir un complément d'indemnité afin d'obtenir le montant maximal de 24 mois de salaire.

La cour d'appel a considéré que la disposition de l'accord d'entreprise en cause était bien discriminatoire en raison de l'état de santé et a fait droit à la demande de la salariée. L'employeur a contesté cette décision devant la Cour de cassation.

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi.

Elle indique tout d'abord que même lorsque la différence de traitement résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif, celles-ci ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination.

La Cour de cassation poursuit en indiquant **qu'en l'absence d'élément objectif et pertinent la justifiant, la disposition d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue est nulle, en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié.**

En l'espèce, la Cour approuve la cour d'appel d'avoir **jugé discriminatoire, et donc nulle et inopposable à la salariée**, la disposition de l'accord d'entreprise.

❖ **Local d'allaitement : la mise en demeure doit émaner de l'inspection du travail (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-19996)**

Lorsque la mise en demeure de mettre en place un local dédié à l'allaitement dans l'entreprise émane d'un syndicat, l'employeur n'est pas obligé d'obtempérer même s'il a plus de 100 salariées. Il faut pour l'obliger une mise en demeure de l'inspecteur du travail.

L'employeur de plus de 100 salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

Ce local permet aux salariées allaitant leur enfant de le faire dans l'établissement sur leur temps de travail. Dans ce cas elles disposent de 40 minutes réparties en deux périodes le matin et l'après-midi (sans local, ce temps est d'une heure répartie en deux fois 30 minutes).

La réglementation concernant ce local est très dense et extrêmement précise puisqu'il s'agit d'accueillir des nourrissons.

Le texte prévoit une obligation pour l'employeur de plus de 100 salariées de mettre en place le local d'allaitement mais seulement s'il est mis en demeure de le faire.

Cette mise en demeure doit émaner de l'inspection du travail vient de préciser la Cour de cassation.

Le syndicat qui avait demandé à l'employeur de mettre en place des locaux d'allaitement dans tous les établissements dotés de plus de 100 salariées est donc débouté puisque le DIRECCTE qui avait aussi été saisi de cette demande n'avait pas donné suite.

Il n'y avait donc pas de mise en demeure émanant de l'inspection du travail et donc pas d'obligation pour l'employeur.

Dans cette affaire, l'employeur avait mis en place, à la suite d'un accord collectif, des locaux tire-lait dans ses établissements, élément probablement pris en compte dans la décision de l'administration de ne pas donner suite à la demande du syndicat.

❖ **Il y a harcèlement sexuel en cas d'avances répétées même non blessantes ou insultantes (Cass. crim., 18 novembre 2020, n° 19-81790)**

Réitérer des propos à connotation sexuelle, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, créant une situation offensante et entraînant une incapacité de travail, constitue du harcèlement sexuel. Peu importe que, pour leur auteur, les propos n'étaient ni blessants, ni insultants ou injurieux.

De 2012 à 2015, le supérieur hiérarchique d'une salariée lui avait écrit des mails et des billets dans lesquels il exprimait son désir explicite d'avoir une relation d'ordre sexuel avec elle. La salariée lui avait

pourtant répété de façon ferme et explicite qu'elle ne voulait pas répondre favorablement à ses avances. De plus, elle l'avait invité à cesser de lui écrire.

En 2015, la salariée a été déclarée inapte temporairement en raison de cette situation de harcèlement, sachant que le supérieur avait conditionné son retour au travail à un éloignement de son supérieur. Peu de temps après, la salariée a déposé une plainte contre son supérieur pour harcèlement sexuel.

Celui-ci a été déclaré coupable en appel alors qu'il avait été relaxé par le tribunal correctionnel. Les juges ont en effet considéré que le supérieur avait imposé à la salariée, « d'une façon réitérée, des propos à connotation sexuelle, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, créant à son encontre une situation offensante, génératrice d'une incapacité de travail ».

Il a alors saisi la Cour de cassation.

Pour se défendre, le supérieur s'appuie sur la définition pénale du délit de harcèlement sexuel. Il s'agit du fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (c. pén. art. 222-33).

Celui-ci croit en tirer des arguments pour sa défense en avançant que la création d'une situation offensante suppose que les propos tenus aient été blessants, injurieux ou insultants, voire avilissants ou hostiles.

Or, il soutient que ce n'était pas le cas des messages qu'il avait adressés à sa collègue. De son point de vue, il « louait sa beauté et ses compétences » et ses messages « étaient intellectuellement et physiquement valorisants ».

La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi et approuve la condamnation par les juges d'appel. Le harcèlement sexuel était bel et bien caractérisé en l'espèce.

En effet, il ressort des faits que le supérieur hiérarchique avait, pendant trois années, persisté dans ses avances, malgré les refus réitérés de la salariée d'y répondre favorablement. Il importe peu que ces avances aient été faites dans des termes non blessants, non injurieux ou sans insulte et que pour le supérieur hiérarchique, il faille les interpréter comme des compliments. Il faut rappeler que cette situation avait conduit à l'inaptitude temporaire de la salariée, avec reprise conditionnée à un éloignement du supérieur.

Pour finir, la condamnation du supérieur hiérarchique à un an d'emprisonnement avec sursis a été validée, sachant que la peine maximale encourue est de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Enfin, le harcèlement sexuel est également interdit par le Code du travail et constitue nécessairement une faute grave justifiant le licenciement de son auteur.

❖ **Le salarié a 12 mois, après avoir adhéré à un CSP, pour contester les critères d'ordre du licenciement (Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-18322)**

Un salarié avait adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle le 20 février 2013, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique. Le 16 avril 2014, il saisit le conseil de prud'hommes estimant que l'employeur n'a pas respecté les critères d'ordre des licenciements.

Rappel : dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, et celles en redressement ou liquidation judiciaires, l'employeur est tenu de proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) au salarié dont il envisage le licenciement économique (sous réserve que certaines conditions soient remplies). Ce contrat permet l'accès à un dispositif d'accompagnement renforcé de 12 mois. Lorsque le salarié adhère au CSP, son contrat est rompu d'un commun accord et il n'y a ni préavis, ni indemnité de préavis. Il conserve néanmoins le droit de contester la procédure de licenciement préalable à l'acceptation du CSP, la rupture de son contrat de travail ou le motif de ce dernier, en respectant certains délais.

Ici, il n'a contesté ni la rupture de son contrat de travail, ni le motif de celle-ci, mais seulement les critères d'ordre de licenciement. Par analogie avec ce qui avait été jugé pour le congé de reclassement professionnel (dispositif antérieur au CSP), on pouvait penser que l'adhérant à un CSP conservait la possibilité de contester l'ordre des licenciements (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-41964). La Cour de cassation confirme que c'est bien le cas.

Le salarié a 12 mois, à partir de son adhésion au CSP, pour contester la procédure de licenciement préalable à l'acceptation du CSP, la rupture de son contrat de travail ou le motif de cette dernière (Cass. soc., 17 décembre 2013, n° 12-23726 ; Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-2694). Ce délai de 12 mois lui est opposable sous réserve que l'employeur ait pris soin de le mentionner dans la proposition de CSP.

La Cour de cassation, précise que la contestation de l'inobservation des critères d'ordre des licenciements a trait à la rupture du contrat de travail. Par conséquent, le salarié a 12 mois pour agir dans un tel cas de figure.

En conséquence, le salarié ayant adhéré au CSP le 20 février 2013, il était hors délai lorsqu'il avait saisi le conseil de prud'hommes le 16 avril 2014, soit plus de 12 mois après, pour contester l'application des critères d'ordre de licenciement.

Le délai de 12 mois ouvert au salarié pour agir, une fois qu'il a adhéré au CSP, concerne donc non seulement la contestation de la procédure de licenciement préalable à l'acceptation du CSP, la rupture de son contrat de travail ou son motif, mais aussi le respect des critères d'ordre du licenciement.

3. CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ AUTOMOBILE

Révision de la CCN	Avenant n° 77 du 22 juin 2016	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14
Application anticipée de la révision de la CCN	Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018	
Nouvelle indemnité de licenciement	Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018	
Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018	

❖ BATIMENT : ETAM

Révision du régime de prévoyance	Avenant n° 34 du 20 mars 2018	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 27
Régime de prévoyance : cotisations des salariés en activité partielle	Avenant n° 35 du 20 mai 2020	

❖ BATIMENT : OUVRIERS

Indemnité de départ à la retraite et régime de prévoyance	Avenant n° 59 du 20 mars 2018	Arrêté du 16 octobre 2020, JO du 3 novembre
<u>Auvergne – Rhône-Alpes</u> : Indemnités au 1 ^{er} octobre 2020	Accords des 23 septembre 2020	

❖ BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE

Regroupement des CCN de la boucherie et de la poissonnerie	Accord du 18 septembre 2020	
--	-----------------------------	--

❖ BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE

Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant du 29 septembre 2020	
---	------------------------------	--

❖ BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES

Suppression des dispositions relatives à la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation	Accord du 31 octobre 2019	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 21
Régime de frais de santé : organismes assureurs recommandés et cotisations	Avenant n°4 du 3 novembre 2020	

❖ COMMERCE DE GROS

Régime de prévoyance des non-cadres : prorogation de la cotisation supplémentaire	Avenant n° 4 du 20 novembre 2019	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 19
---	----------------------------------	--

❖ DENTAIRES : CABINETS

Actualisation de la classification des emplois et prime de secrétariat	Avenant du 5 juillet 2019	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 18
--	---------------------------	--

❖ ESTHETIQUE-COSMETIQUE ET ENSEIGNEMENT ASSOCIE

Régime de frais de santé : majoration des cotisations	Avenant n°4 du 26 novembre 2019	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 21
	Avenant n°25 du 16 octobre 2019	

Modification de la classification du personnel des instituts		
❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT INTERURBAIN DE VOYAGEURS		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord du 21 octobre 2020	
❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE MARCHANDISES, DE DEMENAGEMENT, DE FONDS ET DE VALEURS ET ACTIVITES DE PRESTATIONS LOGISTIQUES		
Indemnités de déplacements des ouvriers au 1 ^{er} novembre 2020	Avenant n° 72 du 29 octobre 2020	
❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE MARCHANDISES ET ACTIVITES AUXILIAIRES DE TRANSPORT		
Indemnités et salaires minima au 1 ^{er} novembre 2020	Accord du 23 octobre 2020	
❖ TRANSPORTS ROUTIERS : ACTIVITES DE PRESTATIONS LOGISTIQUES		
Salaires minima au 1 ^{er} novembre 2020	Avenant n° 12 du 8 octobre 2020	
❖ TRAVAUX PUBLICS : ETAM		
Révision du régime de prévoyance	Avenant n° 34 du 20 mars 2018	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 18
❖ TRAVAUX PUBLICS : OUVRIERS		
Indemnité de départ à la retraite et régime de prévoyance	Avenant n° 59 du 20 mars 2018	Arrêté du 16 octobre 2020, JO du 3 novembre
❖ VIANDES : INDUSTRIES ET COMMERCE EN GROS		
Révision de la CCN	Avenant du 27 juin 2018	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 21 (extension avec exclusion)
Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation	Accord du 10 mars 2020	Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 20

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**