

Novembre 2020

SOMMAIRE :

- Questions/réponses sur le télétravail-p.1
- Décret relatif à la DOETH 2020- p. 1-2
- Index égalité hommes/femmes - p.2-3
- Contrôle par l'inspection du travail de la mise en œuvre du télétravail-p.3
- Projet de loi ASAP-p.4-5
- PLFSS 2021– p.5-7
- Modèle de protocole transactionnel avec l'URSSAF -p.7-8
- Etat des négociations-p.7-8
- Jurisprudence-p.8-10

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgi-cf.com, partie « Social »

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-cf.com

I- Le ministère du Travail propose une "méthode" pour définir quels sont les postes et tâches éligibles au télétravail

Le ministère du Travail a de nouveau mis à jour son "questions/réponses" sur le télétravail, lundi 9 novembre 2020.

Le ministère propose une méthode en trois étapes pour identifier les postes qui peuvent être exercés en télétravail :

- Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier, y compris des activités qui ne sont pas jugées prioritaires habituellement mais qui pourraient avoir une valeur ajoutée pour préparer la sortie de crise ;
- Évaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur ;
- Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée...).

Ce travail doit impérativement être réalisé avec les salariés concernés afin d'identifier ce qui rend possible le télétravail et ce qui l'empêche, ce qui le facilite et ce qui le contraint.

Pour consulter les questions/réponses, cliquez [ici](#).

II- Travailleurs handicapés : un décret précise la mise en œuvre et la déclaration de l'obligation d'emploi 2020

Un décret publié au JO le 6 novembre 2020 apporte des précisions sur les dépenses pouvant être déduites de la contribution AGEFIPH, et le délai pour la déclaration d'emploi via la DSN en 2021.

- 1) Contribution AGEFIPH : précisions sur les dépenses déductibles

Pour rappel, à partir de l'obligation de déclaration d'emploi 2020, les contrats de fournitures et de sous-traitance ne sont plus pris en compte comme une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi, mais viennent en déduction de la contribution AGEFIPH éventuellement due.

Les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services pris en compte sont ceux conclus avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés et, à partir de l'OETH 2020, ceux conclus avec des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'OETH.

Le décret en tire les conséquences au niveau réglementaire en intégrant les entreprises de portage salarial aux dispositions relatives :

- à l'attestation à fournir à l'entreprise cliente pour que celle-ci puisse calculer la somme à déduire de sa contribution ;
- aux informations à renseigner dans la DSN, qui est le support de la DOETH à partir de l'OETH 2020 ;
- au montant de la déduction pouvant être opérée .

2) Montant de la déduction au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP)

Le montant de la déduction à la contribution à opérer est égal à l'effectif d'ECAP (calculé selon les règles de l'effectif « sécurité sociale ») multiplié par 17 fois le SMIC horaire brut.

3) Déduction des dépenses en faveur des personnes handicapées : prix HT et nouvelles dépenses déductibles

L'employeur peut aussi déduire de sa contribution AGEFIPH les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

Ces dépenses peuvent être déduites dans la limite de 10 % du montant de sa contribution annuelle. Elles sont déduites au prix hors taxes.

Par ailleurs, le décret prévoit trois nouvelles catégories de dépenses qui peuvent être déduites jusqu'au 31 décembre 2024 :

- la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- les partenariats, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;
- les actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

Ces dépenses peuvent être déduites en complément des dépenses déductibles traditionnelles, au prix hors taxe, dans la limite de 10 % du montant de la contribution.

4) Délai pour transmettre la DOETH 2020 par la DSN

La DOETH s'effectue à partir de l'OETH 2020, déclarée en 2021, par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN).

Le décret prévoit que cette première DOETH déclarée par le biais de la DSN sera transmise via la DSN afférente au mois de mai 2021 (à souscrire pour le 5 ou 15 juin).

III-Index égalité : publication des scores des entreprises de plus de 250 salariés

Dans un communiqué de presse du 4 novembre 2020, le ministère du Travail a annoncé qu'à compter de la prochaine campagne de l'index égalité, en mars 2021, les scores des entreprises de plus de 250 salariés seront publiés sur son site internet.

Depuis le 1er mars 2019, les résultats des entreprises de plus de 1 000 salariés sont publiés sur le site internet du ministère du Travail.

Dans son communiqué, le ministère indique que cette diffusion a porté ses fruits, car 97 % de ces entreprises remplissent leurs obligations et, en 2020, 4 % d'entre elles seulement ont obtenu une note inférieure à 75/100 (qui constitue le seuil d'alerte), contre 19 % en 2019.

Pour amplifier cette dynamique, à compter de mars 2021, la publication des résultats sur son site internet sera étendue aux entreprises de plus de 250 salariés.

Le ministère du Travail rappelle qu'une concertation sera prochainement engagée avec les partenaires sociaux afin de compléter l'index d'un indicateur supplémentaire sur la part des femmes dans les cadres dirigeants.

IV-Télétravail : l'inspection du travail appelée à contrôler l'application du nouveau protocole sanitaire

Les services de l'inspection du travail vont être mobilisés pour s'assurer du respect par les entreprises du nouveau protocole sanitaire en entreprise publié à la suite du re-confinement, qui prévoit le recours au télétravail à 100 % dès que possible. Dans une instruction du 3 novembre 2020, la Direction Générale du Travail (DGT) détaille les modalités de contrôle

La DGT a adressé une instruction qui fixe les orientations du contrôle.

Les agents de l'inspection du travail devront vérifier que le recours au télétravail dès que possible est respecté, « en fonction des situations réelles de travail et des activités exercées ».

L'instruction indique qu'« il appartient aux employeurs de déterminer les tâches pouvant être réalisées en télétravail et de définir leur organisation du travail intégrant le télétravail dès que c'est possible dans le cadre d'un dialogue social de proximité avec les salariés et leurs représentants, en veillant tout particulièrement au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ».

Si l'activité ne peut être télétravaillée en totalité, il convient d'aménager le temps de présence en entreprise pour la réalisation des tâches « non télé-travaillables ».

L'instruction donne à titre d'exemple « le cas des fonctions managériales nécessitant une présence minimale sur site pour encadrer des équipes dont les activités ne sont pas réalisables à distance ou d'activités pour lesquelles le salarié a besoin d'accéder à certains outils, notamment informatiques, non accessibles à distance ».

En revanche, l'instruction précise que « le seul fait de vouloir organiser des réunions, mêmes managériales, ne saurait justifier de ne pas télétravailler, dès lors que ces réunions peuvent facilement être organisées en audio ou visioconférence ».

L'instruction ajoute que le recours au télétravail ou ses modalités initiales peuvent être revus si le salarié témoigne de « difficultés ou contraintes particulières dûment justifiées » ou si « le manager perçoit un risque psychosocial particulier ».

V- Le Parlement adopte définitivement le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique (Asap)

Le 28 octobre, le Parlement a définitivement adopté le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique (Asap). Le texte comporte une série de mesures en matière d'épargne salariale, dont vous trouverez le détail ci-dessous.

- 1) Sécurisation des accords de branche d'épargne salariale
 - a) La loi Pacte oblige les branches professionnelles à négocier sur la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale d'ici au 31 décembre 2020.

La loi Asap prolonge d'un an cette obligation, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

- b) Parallèlement, le texte instaure une procédure d'agrément de ces accords au niveau de l'administration centrale, dans le but d'« assurer une meilleure sécurisation des accords et décisions d'adhésion des entreprises aux accords de branche »

Toute entreprise pourra ainsi faire application d'un dispositif d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale conclu au niveau de la branche, dès lors que l'accord de branche aura été agréé.

La procédure d'agrément sera conduite par l'autorité administrative compétente, à compter de son dépôt, dans un délai et des conditions déterminées par décret. Durant ce délai, l'autorité administrative pourra demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales. L'absence de décision dans ce délai vaudra alors décision d'agrément.

Dès lors que l'accord de branche aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche.

Cette adhésion peut intervenir par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de 50 salariés par document unilatéral de l'employeur. En outre, les exonérations sociales et fiscales associées à ces dispositifs seront réputées acquises dès le dépôt et pour la durée de l'accord ou du document d'adhésion à l'accord de branche agréé.

- 2) Possibilité de conclure un accord d'intéressement de moins de trois ans

De manière temporaire, entre le 1er janvier et le 31 août 2020, les entreprises pouvaient, quelle que soit leur taille, conclure des accords d'intéressement d'une durée comprise entre un et trois ans, et ce en application de l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020.

La loi Asap pérennise cette mesure afin de « faciliter la diffusion des accords d'intéressement » en favorisant « la mise en place d'un dispositif d'intéressement pour toutes les entreprises qui ne peuvent pas définir sur plusieurs années une formule de calcul sur la base d'indicateurs pertinents liés aux résultats et aux performances de l'entreprise, soit en raison du contexte économique actuel, soit car il s'agit de jeunes entreprises en croissance ».

Quant à la durée de reconduction de l'accord, elle sera égale à la durée initiale de l'accord.

3) Instauration et adhésion par décision unilatérale à un PEI

Jusqu'à présent, il n'était pas possible d'instituer et d'adhérer à un plan d'épargne interentreprises (PEI), par décision unilatérale de l'employeur, en l'absence d'institutions représentatives du personnel ou en cas d'échec des négociations.

La loi Asap y remédie en permettant aux entreprises de les instaurer ou d'y adhérer par décision unilatérale.

Dans ce cas, le plan sera approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises et celles qui souhaitent y adhérer ou en sortir devront le faire suivant l'une des modalités prévues par les articles L. 3332-3 et L. 3332-4 du Code du travail.

VI- Les mesures sociales du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2021

Lors de l'examen du PLFSS 2021 en première lecture, l'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements qui concernent le volet « employeurs » du texte.

- 1) Exonération de cotisations patronales pour certains employeurs de moins de 250 salariés

La 3e loi de finances rectificative pour 2020 a mis en place une exonération ciblée sur les entreprises les plus touchées par les mesures sanitaires du printemps 2020. Un amendement au PLFSS pour 2021 prévoit de créer un dispositif complémentaire, mais cette fois pour les entreprises affectées par la seconde vague.

Pourraient ainsi bénéficier d'une exonération totale des cotisations et contributions sociales patronales les employeurs de moins de 250 salariés :

- qui exercent leur activité principale dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture et de l'événementiel, ou dans un secteur qui en dépend ;
- **et qui subissent les effets des mesures prises à compter du 1er septembre 2020 pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19.**

Les modalités du dispositif seront précisées par décret, et en particulier la liste des activités éligibles.

- a) L'exonération serait ouverte aux employeurs de moins de 250 salariés des secteurs éligibles répondant à une des deux conditions suivantes:
 - l'activité de l'entreprise a été totalement interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (hors cas de fermeture volontaire), quel que soit son lieu d'établissement ;
 - l'entreprise, dont le lieu d'activité est concerné par des mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes prises à compter du 17 octobre 2020 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (couvre-feu), a constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 %.

Un sous-amendement tend à appliquer également l'exonération aux employeurs de moins de 250 salariés des secteurs dépendants et qui ont subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 %. Cette disposition permet d'englober les entreprises qui ont subi indirectement les conséquences des mesures sanitaires (fermeture, couvre-feu).

b) Périodes d'emploi visées

L'exonération concernerait les cotisations dues au titre des périodes d'emploi:

- courant à partir du début du mois précédant celui au cours duquel les conditions d'interruption d'activité ou de baisse de chiffre d'affaires sont satisfaites, **et au plus tôt à compter du 1er septembre 2020;**
- comprenant chacun des mois postérieurs au cours desquels ces conditions sont satisfaites ;
- et allant jusqu'à la fin du mois précédant celui au cours duquel ces mêmes conditions ne sont plus satisfaites, **et au plus tard au 31 décembre 2020 (un décret pourra prolonger ces périodes au plus tard jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'état d'urgence sanitaire prend fin).**

L'exonération serait appliquée sur les cotisations et contributions patronales restant dues après application de toute exonération totale ou partielle de cotisations sociales, de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle serait cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs, y compris avec les mesures d'exonération et d'aide au paiement prévues par la troisième loi de finances rectificative pour 2020.

2) Aide au paiement des cotisations sociales

Le PLFSS 2021 envisage d'élargir l'usage de l'aide au paiement de cotisations mis en place dans le cadre de la 3e loi de finances rectificative pour les employeurs durement touchés par la crise sanitaire.

Selon le projet de loi, cette aide au paiement serait aussi imputable sur les sommes dues au titre de l'année 2021.

3) Plans d'apurement des dettes

La 3e loi de finances rectificative a permis à tous les employeurs pour lesquels des cotisations et contributions sociales resteraient dues à la date du 30 juin 2020 de conclure des plans d'apurement avec les URSSAF.

Le PLFSS pour 2021 élargit le champ de la mesure aux cotisations restant dues au 31 décembre 2020.

4) Pérennisation du régime social des indemnités d'activité partielle

L'Assemblée nationale a adopté un amendement qui vise à pérenniser le régime social des indemnités légales d'activité partielle (y compris d'APLD) institué par ordonnance durant la crise sanitaire.

Pour ce faire, le projet de loi prévoit de supprimer définitivement le régime d'exonération totale de CSG/CRDS ou de CSG à taux réduit de 3,80 % sur les indemnités d'activité partielle.

Ainsi, à partir du 1er janvier 2021 comme pendant la crise sanitaire, les indemnités légales d'activité partielle seraient soumises à la CSG/CRDS au titre des revenus de remplacement aux taux respectifs de 6,2 % et 0,5 %, après abattement d'assiette de 1,75 %. S'il y a lieu, l'employeur devrait appliquer le mécanisme d'écrêtement du code de la sécurité sociale.

Concernant les indemnités complémentaires de l'employeur, le régime en vigueur serait prorogé en 2021.

Rappelons que celui-ci prévoit que les indemnités complémentaires versées par les employeurs, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, en complément des indemnités légales d'activité partielle sont soumises au même régime social que les indemnités d'activité partielle obligatoire (exonération de cotisations, CSG/CRDS sur les revenus de remplacement à 6,20 et 0,50 %, s'il y a lieu écrêtement).

Mais lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (soit 31,98 € par heure indemnisable sur la base du SMIC 2020), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme du salaire.

5) Simplifications relatives à la gestion des AT/MP

Un amendement a été adopté dans le but, selon son exposé des motifs, de simplifier le processus de prescription des arrêts de travail en cas d'AT/MP : il s'agirait de transférer les prescriptions initiales d'arrêt de travail dans le formulaire d'avis d'arrêt de travail, qui deviendrait commun aux arrêts maladie « classiques » et aux AT/MP.

Cette réforme serait applicable à compter du 1er novembre 2021.

6) Simplification du registre des accidents bénins

Sous diverses conditions fixées par décret, les employeurs peuvent mettre en place un registre des accidents du travail bénins (accidents n'entraînant ni soins, ni arrêt de travail).

Un amendement a été adopté en vue de supprimer la nécessité d'obtenir l'autorisation préalable de la CARSAT, actuellement indispensable. À la place, il suffirait d'une déclaration de l'employeur attestant du respect des conditions fixées par décret, à charge pour lui de tenir le registre à la disposition des agents de la CARSAT.

VII- Le modèle de protocole transactionnel entre un employeur et l'Urssaf est fixé par arrêté

Un arrêté publié au Journal officiel du 20 octobre 2020 fixe le modèle de proposition de protocole transactionnel qui permet de conclure une transaction avec l'Urssaf afin de prévenir un litige ou d'y mettre un terme.

La transaction ne peut porter, pour une période limitée à 4 ans, que sur :

- le montant des majorations de retard et les pénalités ;
- l'évaluation d'éléments d'assiette des cotisations ou contributions dues relative aux avantages en nature, aux avantages en argent et aux frais professionnels ;
- des redressements calculés en application soit de méthodes d'évaluation par extrapolation, soit d'une fixation forfaitaire du fait de l'insuffisance ou du caractère inexploitable des documents administratifs et comptables.

Pour accéder au modèle de protocole, cliquez [ici](#).

VIII- Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

- **Négociations en cours:**
 - Négociation de branche sur le dispositif d'activité partielle spécifique (APLD)
- **Négociations à venir :**
 - Cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%

- **Accords signés :**
 - L'accord du 22 septembre 2020 de fusion entre la CCN des fournitures dentaires et la CCN des commerces de gros a été signé par la CFDT.
 - Les statuts de l'association paritaire pour la gestion du financement du paritarisme dans le commerce de gros en application de l'accord de branche du 23 juin 2020 ont été signés par l'ensemble des syndicats.
- **Accords mis à signature :**
 - L'avenant n°2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro A qui intègre dans le dispositif un nouveau titre professionnel (manager d'unité marchande)
- **Accords en cours d'extension :**
 - L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
 - L'accord du 5 mai 2020 modifiant les dispositions de la CCN relatives aux IRP
 - L'avenant du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro A
 - L'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN des fournitures dentaires
- **Accords étendus :**
 - L'accord du 23 juin 2020 relatif au financement du dialogue social
 - L'accord relatif à la Pro A du 21 janvier 2020
 - L'accord relatif aux minima conventionnels du 26 février 2020

Les prochaines réunions paritaires se tiendront les **4 et 21 décembre 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation en cours :**
 - Révision des taux de cotisation du régime de prévoyance
- **Négociation à venir :**
 - Minima conventionnels 2021
- **Accord signé :**
 - L'avenant du 2 novembre 2020 à l'accord du 30 septembre 2013 relatif au financement du dialogue social dans la branche a été signé par tous les syndicats.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 14 décembre 2020.**

➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

Négociations en cours :

- Télétravail au niveau de la branche

La prochaine réunion paritaire devrait se tenir en **janvier 2021.**

IX– Jurisprudence

- **Transfert partiel d'activité : la scission du contrat de travail n'est possible que si elle n'est pas préjudiciable au salarié**

L'article L. 1224-1 du code du travail prévoit de préserver l'emploi du salarié lorsque l'employeur vend son entreprise, ou fusionne avec une autre.

Concrètement, tous les contrats de travail en cours sont transférés de plein droit au nouvel employeur (le cessionnaire).

Il peut arriver qu'un transfert partiel d'activité de l'entreprise porte sur une partie seulement des tâches confiées aux salariés. Comment convient-il de traiter le (ou les) contrats de travail ?

Faut-il évaluer, et dans ce cas selon quels critères, la part prépondérante de l'activité des salariés pour déterminer si le contrat de travail est ou non transféré en totalité ? Ou convient-il de maintenir les différentes affectations et ne transférer le contrat de travail que partiellement ?

Le code du travail ne prévoyant pas cette hypothèse, la Cour de cassation a dû, à plusieurs reprises, fixer des règles précises.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme que la règle selon laquelle le contrat de travail doit être transféré pour la partie que le salarié consacre au secteur cédé reste inchangée.

Toutefois, désormais, en cas de transfert partiel d'activité, la scission du contrat de travail n'est possible qu'en l'absence d'atteinte aux conditions de travail du salarié ou au maintien de ses droits garantis par la directive 2001/23 du 12 mars 2001.

Cass. soc., 30 sept. 2020, n°18-24.881

- **Non-respect de la parité hommes/femmes : l'annulation de l'élection au CSE est sans effet sur la candidature**

La Haute juridiction rappelle que **l'annulation de l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté est la seule sanction prévue par l'article L. 2314-32 du Code du travail en cas de non-respect des règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes par une liste de candidats.**

Il en résulte, selon elle, que cette annulation « ne fait perdre au salarié élu son mandat de membre du comité social et économique qu'à compter du jour où elle est prononcée et reste sans incidence sur sa candidature aux élections professionnelles ».

Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-15.505 F-PB

- **Le juge peut rechercher si la menace sur la compétitivité de l'entreprise a son origine dans une faute de l'employeur**

En l'espèce, une société a engagé une vaste réorganisation destinée à sauvegarder sa compétitivité. Cinq salariés licenciés pour motif économique dans le cadre de cette opération ont contesté le caractère réel et sérieux de la rupture de leur contrat de travail. Ils soutenaient que la menace qui pesait sur la compétitivité de la société avait pour origine des fautes de l'employeur.

Comme le rappelle la Cour de cassation, le juge ne peut pas porter d'appréciation sur les choix de gestion de l'employeur.

En revanche, il est en droit de rechercher si de mauvais choix de gestion ne dissimulent pas une faute de l'employeur.

Cette jurisprudence s'est bâtie sur des affaires où l'employeur invoquait comme motif de rupture du contrat de travail une restructuration dictée par des difficultés économiques ou une cessation d'activité.

Or, dans cette affaire, l'employeur s'était placé sur le terrain de la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité.

Rechercher une éventuelle faute de l'employeur dans une telle hypothèse ne conduit-il pas à examiner ses choix de gestion et donc à franchir la ligne jaune ?

Pour la première fois, la Cour de cassation tranche expressément cette question **et décide que le licenciement pour sauvegarde de la compétitivité ne fait pas exception. Dans une telle hypothèse, le juge est donc en mesure de rechercher si l'employeur n'a pas commis une faute qui serait à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise et qui rendrait les licenciements sans cause réelle et sérieuse.**

Elle rappelle néanmoins que l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une faute de l'employeur ». Il faut aller plus loin dans la démonstration de la faute.

Or, dans cette affaire, la cour d'appel avait seulement pointé du doigt « des décisions de mise à disposition de liquidités empêchant ou limitant les investissements nécessaires, ces décisions pouvant être qualifiées de préjudiciables comme prises dans le seul intérêt de l'actionnaire ».

Pour la Cour de cassation, ces motifs étaient insuffisants à caractériser la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise.

Cass. soc. 4 novembre 2020, n° 18-23029 FSPBRI