

Octobre 2020

SOMMAIRE :

- Calendrier de dématérialisation de la notification des taux de cotisations AT/MP- p. 1-2
- Précisions sur le congé de deuil -p.2
- PLFSS pour 2021- p.3-4
- Questions/réponses sur l'aide à l'embauche des moins de 26 ans-p.4-5
- Décret sur l'aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés- p.5-7
- Décret sur le congé de proche aidant et de présence parentale -p.7-8
- Outils d'aide à l'évaluation des risques liés à au Covid- p.8-9
- Etat des négociations-p.9-10
- Jurisprudence-p.10-12

Contact:

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

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

I- Dématérialisation de la notification des décisions relatives au taux de la cotisation AT/MP : l'échéancier est confirmé

Un décret du 8 octobre 2020 fixe les dates auxquelles l'obligation de notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP s'appliquera aux entreprises de moins de 150 salariés, confirmant les échéances déjà diffusées par l'assurance maladie.

Ce décret du 8 octobre 2020 prévoit que la notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP deviendra obligatoire :

- à compter du **1er janvier 2021 pour les entreprises de 10 à 149 salariés ;**
- à compter du **1er janvier 2022 pour les entreprises de moins de 10 salariés.**

L'ensemble des entreprises seront donc concernées par cette obligation à partir du 1er janvier 2022.

1) Modalités pratiques de la notification du taux AT/MP

Comme c'est déjà le cas pour les entreprises d'au moins 150 salariés, la notification électronique du taux de cotisation AT/MP aux entreprises de moins de 150 salariés s'effectuera via le compte AT/MP.

Sous réserve que l'employeur ait adhéré au téléservice "compte AT/MP", la CARSAT enverra à l'adresse électronique de l'employeur, que ce dernier devra maintenir à jour, un avis de dépôt l'informant qu'une décision est mise à sa disposition et qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance.

Cet avis mentionnera la date de mise à disposition de la décision ainsi que les coordonnées de l'organisme auteur de la décision. Il informera également l'employeur qu'à défaut de consultation de la décision dans un délai de 15 jours à compter de sa mise à disposition, cette dernière sera réputée notifiée à la date de sa mise à disposition.

2) Sanction de l'absence d'adhésion au compte AT/MP

L'absence d'adhésion au "Compte AT/MP" entraînera l'application d'une pénalité, par salarié ou assimilé compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée.

Son montant variera selon l'effectif de l'entreprise. Il sera de :

- 0,5 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ou assimilés ;
- 1 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés ou assimilés ;

- 1,5 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés.

Cette pénalité sera due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année durant laquelle l'absence d'adhésion au "Compte AT/MP" est constatée.

- 3) Notification du taux de la cotisation AT/MP en l'absence d'adhésion au compte AT/MP

En l'absence d'adhésion au téléservice "Compte AT/MP", la notification du taux de cotisation AT/MP interviendra :

- par lettre simple, en ce qui concerne les décisions notifiées aux établissements des entreprises soumises à une tarification collective, sauf lorsqu'elles sont relatives à un premier classement dans une catégorie de risque ou à une modification de ce classement ;
- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en ce qui concerne les autres décisions.

II- Un décret précise les modalités de fractionnement du congé de deuil

Le congé de deuil pris en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans est fractionnable selon des modalités qu'un décret du 8 octobre 2020 vient de préciser.

- 1) Principe du congé de deuil pour les salariés

Rappelons que le salarié a droit à un congé de deuil, sur justificatif, en cas de décès intervenu depuis le 1er juillet 2020:

- d'un enfant de moins de 25 ans ;
- ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Ce congé est cumulable avec le congé pour décès qui est de 7 jours.

- 2) Droit du salarié de fractionner le congé de deuil

Le congé de deuil est d'une durée de 8 jours ouvrables que le salarié peut fractionner en deux périodes maximum. Chacune de ces périodes doit être d'une durée au moins égale à une journée.

- 3) Indemnisation du congé de deuil fractionné

Pour rappel, l'employeur doit maintenir le salaire du salarié en congé de deuil. Ce congé étant pris en charge pour partie par la sécurité sociale, un dispositif de subrogation de plein droit permet à l'employeur de percevoir les IJSS prévues à la place du salarié.

Lorsque le salarié fractionne son congé de deuil, l'indemnisation est elle aussi fractionnée selon les mêmes modalités, à savoir en deux périodes maximum.

Les dispositions de ce décret sont applicables **aux congés de deuil pris à compter du 10 octobre 2020 au titre d'un décès survenu à compter du 1er juillet 2020.**

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

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a été présenté au conseil des ministres du 7 octobre 2020. La mesure « phare » du volet social du texte est la réforme du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

1) Réforme du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La réforme s'appliquerait aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2021.

Elle concernerait aussi les enfants nés avant cette date, mais dont la naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021.

➤ Durée :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passerait de 11 à 25 jours calendaires.

Compte tenu du congé de naissance prévu par le code du travail, un salarié aurait donc au global des deux congés un droit de 28 jours (au lieu de 14). En cas de naissances multiples, le congé de paternité passerait de 18 à 32 jours calendaires (auquel il faudrait aussi ajouter les 3 jours ouvrables de naissance).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant comporterait à l'avenir une part obligatoire, de 4 jours calendaires consécutifs, à prendre à la suite du congé de naissance proprement dit. Au total, pour un congé de naissance de 3 jours, le salarié serait donc tenu de prendre au moins 7 jours de congé au moment de la naissance de l'enfant.

➤ Délai de prévenance :

Actuellement, le salarié qui désire bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit en avvertir son employeur dans un délai d'au moins 1 mois précédant la date à laquelle il entend le prendre.

Le PLFSS propose de réviser cette règle en renvoyant à un décret le soin de fixer ce délai de prévenance à respecter, qui se situerait dans une fourchette comprise entre 15 jours et 2 mois.

2) Adaptation de la législation aux risques sanitaires graves

La LFSS 2019 avait prévu des dispositions permettant au gouvernement de mettre en place par décret des dispositifs ad hoc visant à répondre à des besoins de prise en charge exceptionnelle en cas de risque sanitaire grave et anormal, notamment en cas d'épidémie, en vue de la protection de la santé publique.

Ce dispositif a permis d'adopter un certain nombre de mesures exceptionnelles en 2020 pour lutter contre l'épidémie de Covid-19. Néanmoins, ce cadre légal a, selon le gouvernement, montré certaines limites.

Pour remédier à ces difficultés, le gouvernement se propose d'adapter le cadre légal lui permettant d'agir directement par décret, toujours pour une durée limitée n'excédant pas un an :

- introduction de nouvelles possibilités de dérogation ;
- possibilité d'appliquer des mesures dérogatoires de façon rétroactive dans la limite d'un mois avant la publication du décret ;
- prévoir, dans le code du travail, un mécanisme permettant de déroger par décret aux conditions d'ouverture de droit et de versement de l'indemnisation complémentaire « employeur » en cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale.

3) Empêcher le plafond de la sécurité sociale de baisser en 2021

Le montant du plafond de la sécurité sociale est fixé par arrêté pour chaque année civile. Il est revalorisé en tenant compte de l'évolution moyenne estimée des salaires de l'année précédente prévue par le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la Nation annexé au projet de loi de finances.

Selon l'exposé des motifs du PLFSS 2021, l'application de ces règles devrait conduire à une baisse du plafond de la sécurité sociale en 2021, « ce qui aurait des conséquences préjudiciables en termes de droits et de prestations des cotisants ».

Pour éviter que le plafond de la sécurité sociale ne soit réduit en 2021 par rapport à 2020, le PLFSS prévoit donc que son montant ne pourrait être inférieur à celui de l'année précédente.

IV- Publication d'un questions/réponses relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Les modalités d'octroi de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ont été fixées par un décret du 5 août 2020. Le ministère du Travail a diffusé le 6 octobre 2020, sur son site Internet, un document questions-réponses qui apporte plusieurs précisions quant aux critères d'attribution de l'aide, son montant et ses éventuels cumuls avec d'autres dispositifs.

1) Embauche d'un jeune auparavant stagiaire, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Certaines entreprises se sont demandées si elles pouvaient bénéficier de l'aide en cas d'embauche en CDI (ou en CDD d'au moins 3 mois) d'un jeune de moins de 26 ans après l'arrivée du terme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation expirant après le 1er août 2020, au regard de la condition de non-présence aux effectifs au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit à l'aide.

Selon le Q/R diffusé par le ministère du Travail, il faut considérer le critère d'appartenance à l'effectif de l'entreprise au 1er août, en référence à l'article L. 1111-3 du code du travail.

Dans cette optique, le ministère indique que les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les contrats initiative-emploi ou d'accompagnement dans l'emploi ainsi que, par définition, les stagiaires, ne font pas partie des effectifs de l'entreprise.

Ainsi, l'embauche d'un jeune se trouvant dans l'une de ces situations permet donc d'ouvrir droit à l'aide, sous réserve de remplir les conditions requises par le dispositif (âge et rémunération, date de conclusion du contrat, etc.).

2) Embauche du gérant, d'un associé ou d'un cogérant

Selon le ministère, le bénéfice de l'aide peut être accordé à une société (toutes formes juridiques comprises) au titre de l'embauche de son propre gérant, qu'il soit embauché au titre d'un contrat de travail (CDI, CDD d'au moins 3 mois) en qualité de salarié de la société et que les conditions de validité du contrat soit réunies (ex. : dans une SARL, le gérant doit être minoritaire).

Concernant l'embauche d'un associé ou d'un cogérant, ces derniers devront être salariés de l'entreprise pour que l'entreprise puisse bénéficier du dispositif d'aide.

3) Réembauche d'un CDD

Lorsqu'un salarié a été précédemment recruté en CDD de moins de 3 mois à compter du 1er août et est de nouveau embauché pour un CDD de plus de 3 mois avant le 31 janvier 2021, l'entreprise ne pourra pas bénéficier de l'aide sur son contrat suivant car le salarié aura appartenu aux effectifs de l'entreprise sur un contrat non éligible après le 1er août 2020.

4) Prolongation, renouvellement ou rupture anticipée du contrat

En cas de prolongation ou de renouvellement du contrat, l'aide sera maintenue dans la limite du montant maximal par salarié (4 000 € sur un an pour un temps plein), même si le jeune atteint ou dépasse les 26 ans lors de la prolongation ou de la conclusion du nouveau contrat, sous réserve que le nouveau contrat respecte les conditions d'éligibilité du dispositif.

Dans ce cas, le montant maximal par salarié s'applique à l'ensemble des sommes versées au titre des différents contrat.

Exemple : pour un salarié embauché sur un CDD de trois mois puis embauché en CDI, l'employeur pourra prétendre à la totalité de l'aide, sous réserve du maintien du salarié dans les effectifs de l'entreprise pendant un an.

En cas de rupture anticipée du contrat dans les trois premiers mois, aucune aide ne sera versée à l'employeur, même si la rupture est à l'initiative du salarié. Si un premier versement a eu lieu avant la rupture, la somme sera recouvrée.

Lorsque la rupture intervient après trois mois, dans le cas d'un CDD d'une durée supérieure ou d'un CDI, l'aide versée est proratisée en fonction de la durée effective du contrat de travail.

5) Articulation de l'aide avec le dispositif d'activité partielle

En raison de la crise sanitaire, dans le cas où le salarié serait placé en activité partielle, ou en activité partielle de longue durée, les périodes correspondantes n'ouvriraient pas droit à l'aide à l'embauche au cours du trimestre considéré.

Pour consulter l'intégralité du questions/réponses, cliquez [ici](#).

V- Précision sur les modalités de l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés

Un décret du 6 octobre 2020 définit les modalités de l'aide à l'embauche des travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

1) Conditions d'attribution de l'aide

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide pour l'embauche d'un salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, **lorsque la rémunération telle que prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC.** Ces conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat.

Cette aide est attribuée sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le salarié est embauché en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins trois mois ;
- la date de conclusion du contrat est **comprise entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021 ;**

- l'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues
- l'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné sur la période ;
- l'employeur n'a pas procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide ;
- le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er septembre 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- le salarié est maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

2) Montant de l'aide

Le montant de l'aide est égal à **4 000 euros au maximum pour un même salarié.**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. **Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 euros au maximum par trimestre dans la limite d'un an.**

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

L'aide n'est pas due :

- pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle ;
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien en emploi (APLD).

Lorsque le salarié précédemment lié à l'employeur par un contrat à durée déterminée ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 28 février 2021, un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'au moins trois mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a perdu la qualité de travailleur handicapé au cours du précédent contrat, dans la limite du montant maximal par salarié.

3) Gestion de l'aide

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement.

La demande tendant au bénéfice de l'aide est adressée par l'employeur par l'intermédiaire d'un téléservice auprès de l'Agence de services et de paiement dans un délai maximal de six mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

L'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.

L'aide est versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié. Cette attestation est transmise avant les quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.

Son défaut de production dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

Le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de l'Agence de services et de paiement tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide.

Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'Agence de services et de paiement et permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

L'employeur rembourse le cas échéant à l'Etat l'intégralité des sommes qui ont été perçues au titre de l'aide lorsque le recrutement d'un salarié au titre duquel l'employeur a bénéficié de l'aide à l'embauche a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié.

VI- Congés de proche aidant et de présence parentale : un décret finalise les réformes issues de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020

Un décret met en place l'allocation journalière du proche aidant, destinée à indemniser le congé du même nom. Ce texte adapte aussi les modalités du congé de présence parentale et de l'allocation qui y est attachée, pour prendre en compte la nouvelle possibilité de le prendre par demi-journée

Les dispositions du décret s'appliquent aux demandes d'allocation visant à l'indemnisation des périodes de congés ou de cessation d'activités courant à compter du 30 septembre 2020.

1) Une allocation pour le congé de proche aidant (AJPA)

Un salarié peut prendre un congé de proche aidant lorsqu'un de ses proches (conjoint, ascendant, descendant, etc.) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé a une durée d'au plus 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an pour l'ensemble de la carrière du salarié, sauf disposition contraire par accord d'entreprise ou de branche.

Jusqu'à présent, ce congé ne donnait droit à aucune indemnisation.

La LFSS pour 2020 a prévu le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA) par les caisses d'allocations familiales.

2) Demande d'AJPA à l'aide d'un formulaire

La demande d'allocation s'opère au moyen d'un formulaire homologué.

Les salariés peuvent faire une demande en ligne sur le site de la Caisse des allocations familiales. Les modalités diffèrent selon qu'ils sont, ou non, allocataires de la CAF.

La demande d'allocation est accompagnée, le cas échéant, des pièces suivantes :

- lorsque la personne aidée est un enfant ou un adulte handicapé, une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes Iso-Ressources (GIR) 1, 2 et 3.

Jusqu'au 1er juillet 2021, les bénéficiaires d'un congé de proche aidant doivent transmettre, en complément de leur demande d'allocation, une attestation de leur employeur précisant pour quel proche aidé le salarié bénéficie d'un tel congé.

3) Durée du versement de l'AJPA

L'AJPA est versée au bénéficiaire pendant une durée limitée :

- le nombre d'allocations versées au titre d'un mois civil ne peut pas être supérieur à 22 ;
- pour l'ensemble de la carrière, le nombre maximal d'allocations journalières est égal à 66 (soit l'équivalent de 3 mois, sur la base de 22 jours travaillés par mois).

Le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Si tel est le cas, le montant mensuel de l'AJPA est alors calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

En cas de décès de la personne aidée, l'allocation continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et du nombre maximum de 22 jours.

Néanmoins, le bénéficiaire d'un congé de proche aidant qui met fin de façon anticipée au congé ou y renonce en cas de décès de la personne aidée peut demander la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès.

4) Montant de l'AJPA

Le montant de l'allocation journalière est fixé à 11,335 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales (BMAF) pour les personnes en couple et à 13,467 % de la BMAF pour les personnes isolées. Ce qui correspond, après prélèvements sociaux (CSG au taux de 6,2 % et CRDS), à **une allocation journalière de 43,83 € pour une personne en couple et de 52,08 € pour une personne isolée.**

Les pourcentages précités sont divisés par deux lorsque l'allocation correspond à une demi-journée de congé.

5) Nouvelles dispositions pour le congé de présence parentale

Pour rappel, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont l'enfant à charge (d'au plus 16 ans, 20 ans dans certains cas) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale.

Jusqu'à présent, le congé de présence parentale se prenait par journées entières.

Par souci d'uniformisation avec le congé de proche aidant, la LFSS pour 2020 a prévu qu'à compter du 30 septembre 2020, il pouvait aussi, en accord avec l'employeur, être pris en jours fractionnés ou être transformé en période d'activité à temps partiel. À cet égard, le décret précise qu'en cas de fractionnement, le congé peut être pris par demi-journée.

Lorsque le congé de présence parentale est pris sous forme d'un temps partiel, le montant mensuel de l'allocation journalière de présence parentale versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

VII- L'Assurance Maladie édite un outil pour aider les entreprises à évaluer les risques liés au covid-19

L'Assurance Maladie propose sur son site internet un outil nommé « Plan d'action Covid-19 » qui permet aux entreprises d'évaluer les risques liés à une épidémie et de se doter d'un plan d'actions afin de protéger la santé de leurs salariés.

Au nom de son obligation légale de sécurité, l'employeur doit notamment évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs pour ensuite adopter les actions qui permettront de les prévenir.

L'Assurance Maladie rappelle ainsi que, pour garantir la santé et la sécurité des salariés, les employeurs doivent prendre en compte le contexte sanitaire et l'intégrer dans leur démarche de prévention des risques professionnels : évaluation des risques, intégration dans le document unique et mise en place d'un plan d'action.

Pour les aider, l'Assurance Maladie met à leur disposition un outil interactif gratuit : « Plan d'action Covid-19 », qui leur permet de s'interroger sur les situations à risque et leur propose des mesures opérationnelles pour agir en conséquence.

En répondant à une quarantaine de questions balayant notamment les mesures générales d'évaluation des risques, l'aménagement des locaux, l'organisation de l'activité sur le site, la sécurité en cas d'intervenants extérieurs ou de public ou clients, l'outil permet aux entreprises d'évaluer l'ensemble des risques liés à une épidémie telle que celle de covid-19, puis de télécharger un plan d'actions concrètes en fin de parcours.

« Plan d'action Covid-19 » est hébergé sur une plateforme européenne d'outils interactifs (OIRA) dont le lien est en ligne sur le site Ameli.

VIII- Etat des négociations

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

▪ **Négociations en cours:**

- Ouverture d'une négociation de branche sur le dispositif d'activité partielle spécifique (APLD)
- Point sur le volet prévoyance/santé de la CCN des fournitures dentaires dans le cadre de la fusion avec la CCN 3044

▪ **Accords signés :**

- L'avenant du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro A a été signé par la CFDT, la CGT et FGTA FO.
- 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 en cours d'extension :**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
- L'accord du 23 juin 2020 relatif au financement du dialogue social

▪ **Accords étendus :**

- L'accord relatif à la Pro A du 21 janvier 2020
- L'accord relatif aux minima conventionnels du 26 février 2020

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 4 novembre 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociation à venir :**

- Révision des taux de cotisation du régime de prévoyance

- **Accord signé :**
- L'avenant numéro 3 du 15 septembre 2020 à l'accord du 22 juin 2009 création de dispositifs d'épargne salariale dans la CCNIE a été signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 2 novembre 2020.**

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

Négociations à venir :

- Télétravail au niveau de la branche

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **18 novembre 2020**

IX– Jurisprudence

- **Absence de consultation du CSE en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle**

Pour la première fois à notre connaissance depuis la réforme issue de la loi Travail, la Cour de cassation se prononce sur la sanction encourue par l'employeur qui ne consulte pas le CSE dans le cadre d'une inaptitude d'origine non professionnelle.

Rappelons que l'obligation pour l'employeur de consulter les représentants du personnel sur le reclassement en cas d'inaptitude non professionnelle résulte de la loi Travail de 2016 et est applicable depuis le 1er janvier 2017.

Le code du travail demeure néanmoins muet sur la sanction encourue en l'absence de consultation du CSE en cas d'inaptitude non professionnelle. En l'occurrence, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude non professionnelle, l'employeur n'avait pas respecté cette obligation.

Pour la Cour de cassation, « **la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel (aujourd'hui le CSE), prive le licenciement de cause réelle et sérieuse** ».

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-11974 FSPBI

- **L'employeur peut produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié**

Dans cette affaire, une salariée a été licenciée pour faute grave. Il lui était notamment reproché d'avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité en publiant sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 présentée exclusivement aux commerciaux de la société.

La salariée a contesté son licenciement au motif que la preuve rapportée par l'employeur était issue de son compte Facebook privé, accessible uniquement à ses « amis ». L'employeur n'y ayant pas accès, il ne pouvait donc pas fonder son licenciement sur ces éléments.

Elle n'a pas obtenu gain de cause.

En effet, **cette publication ayant été spontanément communiquée à l'employeur par un courriel d'une autre salariée autorisée à accéder comme « amie » sur le compte privé Facebook de la salariée licenciée, la Cour de cassation a considéré que le procédé d'obtention de preuve n'était en aucun cas déloyal.**

Elle reconnaît que la production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication constituait une atteinte à la vie privée de la salariée.

Pour autant, elle relève que **cette production d'éléments était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, à savoir celui de la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.**

Les preuves présentées par l'employeur pour légitimer le licenciement de la salariée étaient donc parfaitement recevables devant les juges.

Il ressort de cette décision que l'employeur peut produire en justice des éléments issus du compte privé Facebook d'un salarié pour justifier son licenciement à condition que :

- les éléments de preuve aient été recueillis loyalement ;
- la production de ces éléments soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve ;
- l'atteinte à la vie privée du salarié qui en découle soit proportionnée au but poursuivi par l'employeur.

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12058 FSPBRI

- **Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : le juge judiciaire n'a pas le pouvoir d'ordonner la suspension du processus de restructuration**

Depuis 2013, tout litige relatif au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) n'est plus de ressort du juge judiciaire, mais du juge administratif. En effet, contester la procédure de licenciement ou le contenu du plan revient à contester la décision de validation ou d'homologation prononcée par le DIRECCTE.

Ainsi, le juge administratif est compétent pour apprécier :

- le contenu du plan de reclassement ;
- la prise en compte par l'employeur des risques engendrés par la réduction d'effectif sur la santé et la sécurité des salariés qui ne sont pas visés par le licenciement collectif.

En revanche, restent du ressort du juge judiciaire :

- le respect par l'employeur de son obligation individuelle de reclassement ;
- la question de savoir si les contrats de travail des salariés licenciés auraient plutôt dû être transférés à un autre employeur, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Dans cette affaire, l'employeur avait engagé une procédure de consultation du comité d'entreprise sur un projet de réorganisation. Il avait également communiqué aux élus du personnel un projet d'accord collectif relatif à un PSE.

Cependant, l'entreprise avait entamé sa restructuration, alors que la procédure d'information et de consultation n'était pas achevée.

Le comité d'entreprise avait en conséquence saisi le juge judiciaire pour obtenir, en référé et sous astreinte, la suspension des fermetures tant que la procédure d'information et de consultation n'aurait pas été menée à son terme.

Or, la Cour de cassation a estimé que la demande du comité d'entreprise était irrecevable :

- avant la demande de validation ou d'homologation, si l'employeur pratique la rétention d'informations ou méconnaît une règle de procédure, il faut faire une demande d'injonction auprès du DIRECCTE ;
- tout litige sur ces points suppose de contester la décision de validation ou d'homologation, qui est du seul ressort du juge administratif.

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-13714 FSPBI