

Septembre 2020

SOMMAIRE :

- Régime social des indemnités d'APLD- p.1-2
- Questions/réponses sur le protocole sanitaire- p.2-3
- Projets de textes relatifs à l'activité partielle et à l'APLD- p.3-4
- Décret sur l'exonération de cotisations prévues par la LFR3 -p.5-6
- Extension de l'accord Pro A- p4-6
- Ouverture du portail pour l'abondement des employeurs au CPF- p.6-7
- Contrôle du respect du RGPD par la CNIL-p.7-8
- Accès des tiers déclarants au compte AT/MP-p.8-9
- Calendrier du scrutin TPE pour 2021-p.9-10
- Etat des négociations-p.10-11
- Jurisprudence-p.11-13

Contact:

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

Retrouvez l'ensemble  
de ces textes sur  
[www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com),  
partie « Social »

## I- Précisions sur le régime social des indemnités d'activité partielle de longue durée (APLD)

**Le réseau des URSSAF a précisé, dans une information du 9 septembre 2020, qu'il convient d'appliquer aux indemnités du nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), jusqu'à la fin 2020, le régime social dérogatoire des indemnités versées dans le cas de l'activité partielle « classique ».**

### 1) Régime social de l'indemnité légale

L'indemnité d'APLD versée par l'employeur au salarié est un revenu de remplacement, exclue de l'assiette de cotisations et contributions de sécurité sociale, au titre des revenus d'activité.

L'indemnité d'APLD est en revanche soumise à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement (6,70 % et 0,50 %), après abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Par analogie avec l'activité partielle « classique », jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les dispositifs d'exonération de CSG/CRDS et de taux réduit de CSG liés au revenu fiscal de référence du salarié sont suspendus.

Pour les bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle, les indemnités sont soumises à la cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % à leur charge.

### 2) Écrêtement

Pour mémoire, la règle dite « d'écrêtement » veut que le prélèvement de la CSG/CRDS « revenus de remplacement » ne puisse pas avoir pour effet de ramener le montant net cumulé des indemnités d'activité partielle et de la rémunération d'activité en dessous du SMIC brut calculé sur la base de la durée légale du travail.

Si nécessaire, elle conduit donc à ne pas prélever la CSG/CRDS, ou partiellement.

Bien que l'application de cette règle ne soit pas mentionnée dans l'information diffusée par le réseau des URSSAF, il convient, comme l'a précisé l'ACOSS, de l'appliquer aux indemnités d'APLD.

### 3) Indemnité complémentaire

L'employeur a la possibilité de verser une indemnité complémentaire, qui vient s'ajouter à l'indemnité légale d'APLD.

Le réseau des URSSAF applique à l'APLD le régime prévu par ordonnance jusqu'à la fin 2020 pour l'activité partielle « classique ».

Si l'indemnité globale (APLD + indemnité complémentaire employeur) excède 3,15 SMIC (soit 70 % de 4,5 SMIC), la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite est assujettie aux cotisations et contributions de droit commun, comme du salaire.

Pour le cas des salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 4,5 SMIC, la part de l'indemnité globale excédant 3,15 SMIC est soumise à cotisations comme du salaire.

Ce régime social s'applique **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Le réseau des URSSAF indique que des précisions complémentaires seront ultérieurement apportées concernant le régime social applicable après cette date.

---

## **II- Un questions/réponses du ministère du Travail précise le protocole sanitaire du 31 août 2020**

**Le 7 septembre 2020, le ministère du Travail a diffusé sur son site Internet un document « Questions/Réponses » pour accompagner et guider les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre du protocole sanitaire.**

### 1) Imposer le port du masque dans l'entreprise

L'employeur est tenu de le faire dans les hypothèses où le protocole sanitaire prévoit que les salariés doivent porter le masque (ex. : open space, bureau collectif, atelier).

Une des questions/réponses détaille les modalités pratiques à suivre par l'employeur sur ce point. Elle indique que l'employeur informe ses salariés des règles en vigueur en matière de port du masque par note de service, celle-ci valant adjonction au règlement intérieur pour les entreprises en ayant un.

- Pour les entreprise de moins de 50 salariés ne disposant pas de règlement intérieur :

L'employeur prend immédiatement une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque.

L'employeur procède, rapidement, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

- Entreprise disposant d'un règlement intérieur (entreprise de plus de 50 salariés, entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'adopter un règlement intérieur)

L'employeur prend immédiatement une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque.

Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise, en vertu de la procédure d'urgence.

Elle est communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.

L'employeur procède, rapidement, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

- 2) Quelle mention doit figurer dans le règlement intérieur ou la note de service ?

Les mesures inscrites dans le règlement intérieur doivent consister en une obligation, une interdiction ou une limitation de faire dont le non-respect expose à des sanctions. La seule mention dans le règlement intérieur ou la note de service selon laquelle « chaque salarié doit également par son comportement, préserver la sécurité des autres », qui se borne à formuler une recommandation générale invitant les salariés à la vigilance, ne présente pas le caractère d'une mesure d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, ni d'une règle générale et permanente relative à la discipline, relevant du règlement intérieur et passible de sanction.

**Il appartient donc à l'employeur de fixer de façon suffisamment précise, dans sa note de service, l'obligation de port du masque et les conditions dans lesquelles elle est appliquée, selon les recommandations du protocole national.**

- 3) Les personnes ayant déjà contracté le virus et en ayant guéri sont-elles obligées de porter un masque (lorsque celui-ci est obligatoire) et de respecter les gestes barrières et la distanciation physique ?

L'objectif de la mesure est de se protéger et de protéger les autres. En l'absence d'informations précises sur l'existence et la durée d'une immunité pour les personnes déjà contaminées, et des risques de contamination par ces personnes, l'obligation de respecter les gestes barrières et de porter un masque est valable pour l'ensemble de la population.

Pour consulter l'intégralité du FAQ, cliquez [ici](#).

---

### III- Projet de textes relatifs à l'activité partielle et à l'APLD

**Un projet de décret en Conseil d'État et un projet d'ordonnance sur l'activité partielle ont été transmis, vendredi 4 septembre 2020, aux partenaires sociaux. Reportée au 1er novembre 2020, la réforme de l'activité partielle diffère quelque peu des conclusions issues du sommet social à l'Élysée du 24 juin dernier.**

- 1) Activité partielle de longue durée

Rappelons que pour bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), l'employeur doit être couvert par un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou par un accord de branche étendu.

Afin d'inciter les branches et les entreprises à engager rapidement des négociations sur ce sujet, le décret d'origine, a prévu un taux d'allocation d'activité partielle (remboursement à l'employeur) différencié selon la période:

- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, pour les accords transmis à l'administration avant le 1er octobre 2020 ;
- 56 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, pour les accords transmis à l'administration à compter du 1er octobre 2020.

**Finalement, le nouveau projet de décret revient sur la diminution du niveau d'indemnisation à partir du 1er octobre 2020 et prévoit d'appliquer le taux de 60 % pour toute la durée du dispositif.**

Ainsi, quelle que soit la date de transmission à l'administration de l'accord relatif à l'APLD, l'employeur bénéficierait d'une allocation d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

## 2) Activité partielle de droit commun au 1<sup>er</sup> novembre 2020

Actuellement, dans le cas général, l'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs pour chaque heure indemnisable est fixée à un taux de 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum 8,03 €.

Par dérogation, un taux de 70 % s'applique pour :

- les entreprises des secteurs protégés (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel) ;
- celles des secteurs dits connexes, si elles ont subi 80 % de perte de chiffre d'affaires entre le 15 mars et le 15 mai 2020 ;
- et pour les entreprises relevant d'autres secteurs dont l'activité principale impliquant l'accueil du public est interrompue en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Initialement, ce régime modulé devait prendre fin le 30 septembre 2020.

**Mais comme l'a annoncé le Premier ministre, ce régime s'appliquerait finalement jusqu'au 31 octobre 2020.** Le projet de décret prévoit de modifier en ce sens le terme fixé par le décret du 29 juin 2020.

En pratique, à compter du 1er novembre 2020 et jusqu'à la fin de l'année, **l'activité partielle de droit commun serait caractérisée par trois niveaux de taux d'allocation versée aux entreprises :**

- **36 % de la rémunération brute avec un plancher à 7,23 euros pour la majorité des entreprises ;**
- **60 % de la rémunération brute pour "les secteurs les plus touchés par la crise" tels que définis dans le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ;**
- **et 70 % de la rémunération brute pour les "entreprises fermées du fait d'une décision administrative en raison de la circulation du virus Covid-19 et qui accueillent du public".**

Parallèlement, il existera deux taux distincts d'indemnité versée aux salariés. Les entreprises des secteurs les plus touchés et celles fermées suite à une décision administrative doivent verser aux salariés une indemnité équivalente à 70 % du brut, comme actuellement.

En revanche, pour les autres entreprises, le taux passe à 60 % du brut, avec la création d'un nouveau plafond égal à 60 % de 4,5 Smic.

Enfin, dans le cadre du régime exceptionnel d'activité partielle mis en place au printemps 2020, il a été prévu que les demandes de placement en activité partielle étaient tacitement acceptées en l'absence de réponse de l'administration dans les deux jours.

**Cette dérogation serait supprimée à compter du 1er octobre 2020.** On en reviendrait donc à la règle de base, selon laquelle le silence de l'administration vaut accord au bout de 15 jours à compter de la réception de la demande.

De même, le projet de décret prévoit que, **dans le cas d'une première demande comme d'un renouvellement, l'employeur favorise la prise de congés payés par les salariés placés en position d'activité partielle au cours de la période autorisée.** Et en cas de renouvellement, il impose à l'employeur d'informer l'administration des modalités d'application de la mesure.

## IV- Précisions sur le dispositif d'exonération de cotisations prévu par la loi de finances rectificative numéro 3

**Un décret du 1er septembre 2020 précise les modalités d'application du dispositif d'exonération de cotisations et d'aide au paiement des cotisations, instauré par la troisième loi de finances rectificative pour 2020, à destination des PME, TPE et indépendants relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise.**

### 1) Activités éligibles au dispositif d'exonération

L'exonération est ainsi applicable, au titre de la période d'emploi comprise entre le 1er février et le 31 mai 2020, aux employeurs de moins de 250 salariés dont :

- les activités relevant des secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19 sont celles définies à l'annexe 1 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 (relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par la crise) ;
- ou dont les activités relevant des secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs visés ci-avant, sont celles définies à l'annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, pour la période d'emploi comprise entre le 1er février et le 30 avril 2020, l'exonération de cotisations s'applique à l'ensemble des activités autres que celles mentionnées ci-avant, impliquant l'accueil du public et qui ont été interrompues du fait de l'épidémie de Covid-19, et qui ne sont pas mentionnées en annexe du décret du 30 mars 2020 susvisé.

Le décret précise en outre que pour déterminer l'éligibilité aux dispositifs de soutien instaurés par la LFR 3, seule l'activité principale réellement exercée est prise en compte.

### 2) Condition de perte de chiffre d'affaires

Pour les employeurs qui relèvent des secteurs dont l'activité dépend des secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19, le bénéfice de l'exonération ainsi que de l'aide au paiement des cotisations et contributions sociales est également conditionné à :

- **une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente** ou, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois ou, pour les entreprises créées après le 15 mars 2019 et avant le 10 mars 2020, par rapport au montant moyen calculé sur deux mois du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ;
- **ou une baisse de chiffre d'affaires durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente, représentant au moins 30 % du chiffre d'affaires de l'année 2019** ou, pour les entreprises créées entre le 1er janvier et le 14 mars 2019, du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 décembre 2019 ramené sur 12 mois.

### 3) Montant maximal de l'exonération et de l'aide au paiement des cotisations

**Le montant total des exonérations et aides au paiement perçues par l'entreprise dont relève l'établissement ne peut excéder 800 000 €.**

L'exonération s'impute sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, sans pouvoir excéder 0,69 % de la rémunération, de la même manière que pour la réduction générale des cotisations.

---

## **V- Extension de l'accord du 21 janvier 2020 relatif au dispositif de la Pro A**

**L'accord de branche du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de la Pro A dans la branche des commerces de gros a été étendu par un arrêté publié au Journal officiel du 2 septembre 2020.**

Nous attirons votre attention sur le fait que l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord indiquant que « Si la nature de la certification professionnelle envisagée ou l'individualisation du parcours l'exige, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation, au-delà de 25 % » a été exclu de l'extension, au motif que les bénéficiaires et la nature des qualifications faisant l'objet de cette durée de formation étendue n'avaient pas été précisés (article L6325-12 du code du travail). Cette disposition n'est donc pas applicable en l'état.

Un avenant sera soumis aux partenaires sociaux lors de la commission paritaire du 22 septembre afin de mettre la disposition conventionnelle exclue en conformité avec la loi.

**Toutes les autres dispositions de l'accord, et notamment celles relatives aux CQP qui, de manière générale, sont réalisés sur une période de 12 mois (pour la durée de formation), peuvent d'ores et déjà être mises en œuvre par les entreprises.**

Pour rappel, un « point sur » cet accord vous a été envoyé. Vous pouvez le retrouver dans la rubrique « social » de notre site Internet.

---

## **VI- Le portail pour l'abondement des employeurs au compte personnel de formation est ouvert**

**Depuis le 3 septembre 2020, les employeurs peuvent abonder le compte personnel de formation (CPF) de leurs salariés depuis l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) du site [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr)**

### 1) Modalités d'inscription à l'Espace des Employeurs et des Financeurs

Pour se connecter à l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF), l'employeur doit au préalable s'habiller sur la plateforme [net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr) au service « Mon Compte Formation ».

Dès le lendemain de son habilitation, l'employeur peut utiliser ses identifiants pour se connecter à l'Espace des Employeurs et des Financeurs : <https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr>

Outre la possibilité d'attribuer une dotation sur le CPF des salariés, l'employeur peut retrouver des informations, en particulier sur les différentes formes d'abondement et sur les modalités techniques d'utilisation de l'EDEF.

## 2) Modalités d'abondement au CPF

Pour rappel, il existe quatre formes d'abondement de l'employeur au CPF des salariés :

- l'abondement volontaire de l'employeur, qui souhaite participer au financement du projet du salarié ou augmenter le « budget formation » des salariés pour les inciter à se former ;
- l'abondement conventionnel, effectué en application d'un accord collectif (accord de gestion interne du CPF, accord collectif prévoyant une alimentation du CPF plus importante que la base légale, accord portant sur des publics prioritaires) ;
- l'abondement correctif de 3 000 € en cas de manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'entretien professionnel ;
- l'abondement de 3 000 € aux salariés licenciés pour refus d'un accord de performance collective.

Pour verser l'abondement, l'employeur se connecte à l'EDEF et sélectionne le type de dotation, ainsi que le mode de saisie qui est possible en ligne jusqu'à 20 bénéficiaires ou par dépôt de fichier dans la limite de 1 000 salariés.

Il renseigne les informations concernant les salariés bénéficiaires : nom de naissance, numéro de sécurité sociale, montant à attribuer.

L'employeur procède enfin au paiement par virement bancaire à la Caisse des Dépôts et Consignations.

À réception du paiement, les abondements sont attribués, de manière pérenne, aux salariés, qui peuvent en bénéficier directement, en complément de leurs autres droits, pour financer une formation, en se connectant au site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr).

---

## VII- La CNIL explique comment elle contrôle le respect du RGPD

**Assurer le bon déroulement de ses contrôles, voilà l'objectif que s'est fixé la CNIL en diffusant une charte des contrôles sur son site internet.**

Un contrôle de la CNIL permet de vérifier que le responsable d'un traitement de données personnelles applique la loi Informatique et Libertés et le RGPD. La CNIL rappelle qu'elle peut également contrôler les sous-traitants de l'entreprise.

Un contrôle effectué par la CNIL peut avoir des origines différentes et notamment être déclenché :

- à la suite de réclamations et de plaintes ;
- dans le cadre du programme de contrôle défini annuellement par la CNIL

### 1) Comment se déroule un contrôle ?

La CNIL peut décider :

- un contrôle sur place ;
- une audition sur convocation : un courrier est adressé au responsable de traitement ou au sous-traitant afin que des représentants de l'entreprise se présentent, à une date donnée, dans les locaux de la CNIL pour y être interrogés ;
- un contrôle en ligne ;
- un contrôle sur pièces : la CNIL adresse un courrier accompagné d'un questionnaire au responsable de traitement ou au sous-traitant, lequel doit répondre à la CNIL dans un délai déterminé en y joignant tout document utile permettant de se justifier.

Ces modalités de contrôle peuvent être utilisées de manière complémentaire.

La CNIL rappelle que ses agents ont notamment la possibilité :

- d'accéder à tous lieux, locaux, enceintes, installations ou établissements servant à la mise en œuvre d'un traitement de données personnelle ;
- de se faire communiquer tous renseignements ou documents utiles.

La charte de la CNIL rappelle les droits et obligations de l'entreprise contrôlée et rappelle notamment les points suivants :

- l'employeur ne peut pas refuser un contrôle mais il a la possibilité, dans le cadre d'un contrôle sur place, de s'opposer à la visite de ses locaux par la CNIL, sauf si cette visite a été autorisée par un juge des libertés et de la détention
- l'employeur peut se faire assister par tout conseil de son choix (ex. un avocat) lors d'un contrôle sur place ou d'une audition sur convocation.

Généralement, l'employeur n'est pas prévenu du contrôle.

## 2) Quelle est l'issue du contrôle ?

La procédure est close :

- si aucun manquement n'est établi ;
- si des manquements sans gravité sont constatés, la présidente de la CNIL faisant alors des recommandations à l'entreprise pour qu'elle y remédie.

Si un ou des manquements sont constatés, la présidente de la CNIL peut mettre en demeure l'employeur de se conformer aux dispositions du RGPD et de la loi Informatique et Libertés. S'il ne s'y prête pas dans le délai imparti (entre 24 h et 6 mois), la procédure peut déboucher sur une sanction administrative. Dans certains cas, la CNIL peut infliger une amende administrative, dont le montant peut s'élever jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial.

Pour consulter la charte, cliquez [ici](#).

---

## VIII- Compte AT/MP : accès des tiers déclarants et dates d'adhésion obligatoire

**Dans une actualité publiée fin juillet 2020, l'assurance maladie annonce que les tiers déclarants des employeurs peuvent dorénavant accéder directement au compte AT/MP de leurs clients, sur le portail net-entreprises.fr. Par ailleurs, elle précise les dates à partir desquelles l'adhésion à un tel compte deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 150 salariés.**

Le compte accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) est un téléservice gratuit disponible à partir de la plateforme [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr). Il permet notamment de suivre les taux de cotisations AT/MP notifiés chaque début d'année et, le cas échéant, en cours d'année, le détail de leur calcul, et de faire le point sur les sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux.

L'adhésion au compte AT/ MP est obligatoire depuis le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 150 salariés et plus.

### 1) Accès des tiers déclarant au compte AT/MP

Jusqu'à il y a peu, seuls les employeurs pouvaient accéder à leur compte AT/MP.

**Mais, depuis juillet 2020, les tiers déclarants (ex : experts-comptables) peuvent aussi avoir accès aux comptes AT/MP de leurs clients sur [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr)**

**Pour cela, les tiers déclarants doivent avoir réalisé au moins une déclaration sociale nominative (DSN) en 2019 pour leurs clients concernés.**

Afin de pouvoir accéder au compte AT/MP de leurs clients, il leur suffit d'en faire la demande sur net-entreprises.fr, comme pour les autres téléservices, et de sélectionner ensuite la liste des numéros Siret de leurs clients.

L'assurance maladie précise que l'accès des tiers déclarants au compte AT/MP est déconnecté de celui des entreprises : les données accessibles sont les mêmes, excepté les notifications de taux dématérialisées, que seules les entreprises peuvent consulter. Les tiers déclarants ont toutefois accès aux derniers taux de cotisation AT/MP applicables à chaque entreprise, ainsi qu'aux autres services du compte.

## 2) Caractère obligatoire de l'adhésion au compte AT/MP

Dans la mesure où, pour les entreprises de 150 salariés et plus, la notification à l'employeur du taux AT/MP est obligatoirement effectuée de façon électronique par le biais du compte AT/MP depuis le 1er janvier 2020, l'adhésion à ce compte est aussi obligatoire depuis cette date pour ces entreprises (sauf si elles ont demandé à ne pas en bénéficier en 2020).

Pour les entreprises de moins de 150 salariés, il est prévu que la dématérialisation de la notification du taux de cotisation AT/MP, et donc l'adhésion au compte AT/MP, deviennent obligatoires à des dates fixées par décret et au plus tard au 1er janvier 2022.

Anticipant ce décret, l'assurance maladie indique que la notification dématérialisée deviendra obligatoire à compter du 1er janvier 2021 pour les entreprises de 10 à 149 salariés. Pour remplir cette obligation, les entreprises devront ouvrir un compte AT/MP avant le 1er décembre 2020.

Au 1er janvier 2022, ce sera au tour des entreprises de moins de 10 salariés de recevoir obligatoirement la notification de leur taux de cotisation AT/MP par voie dématérialisée.

---

## **IX- Le calendrier du scrutin TPE de 2021 est fixé**

**Initialement prévue fin 2020, l'élection professionnelle destinée aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés (TPE) a été reportée du 25 janvier au 7 février 2021. Après les précisions sur le dépôt des candidatures des organisations syndicales via deux décrets, un arrêté ministériel vient de fixer précisément le calendrier relatif à la liste électorale et aux opérations électorales.**

L'ensemble des opérations électorales pour 2021 en la matière (y compris celle relative à la liste électorale) est précisé sous forme de calendrier.

Ce calendrier débute le 29 octobre 2020, jour correspondant à la date limite pour envoyer le courrier aux électeurs mentionnant leurs identifiants de connexion au site [election-tpe.travail.gouv.fr](http://election-tpe.travail.gouv.fr).

## CALENDRIER RELATIF À LA LISTE ÉLECTORALE ET AUX OPÉRATIONS ÉLECTORALES

Calendrier	Opération
29 octobre 2020	Date limite d'envoi du premier courrier aux électeurs avec les identifiants de connexion au site internet <a href="http://election-tpe.travail.gouv.fr">election-tpe.travail.gouv.fr</a>
2 novembre 2020	Publication des listes électorales sur le site internet <a href="http://election-tpe.travail.gouv.fr">election-tpe.travail.gouv.fr</a> dont un extrait est consultable en DI(R)ECCTE
Du 2 novembre 2020 au 23 novembre 2020	Période de recours gracieux contre les listes électorales sur le site internet <a href="http://election-tpe.travail.gouv.fr">election-tpe.travail.gouv.fr</a> ou par voie postale
Du 2 novembre 2020 au 3 décembre 2020	Traitement des recours gracieux par les services centraux du Ministère du travail
Du 12 novembre 2020 au 14 décembre 2020	Période de recours contentieux contre les listes électorales devant le tribunal judiciaire
Du 12 novembre 2020 au 24 décembre 2020	Traitement des recours contentieux par le tribunal judiciaire
Janvier 2021	Envoi du second courrier aux électeurs avec le matériel de vote par correspondance et les informations permettant de voter par voie électronique sur le site internet <a href="http://election-tpe.travail.gouv.fr">election-tpe.travail.gouv.fr</a>
Du 25 janvier 2021 au 7 février 2021	Période de vote
15 février 2021	Date limite de réception des votes par correspondance
Du 16 février 2021 au 19 février 2021	Dépouillement
19 février 2021	Proclamation des résultats

### X- Etat des négociations

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

- **Négociations à venir :**
  - Réflexion sur une négociation de branche sur le dispositif d'activité partielle spécifique (APLD)
  - Présentation des comptes prévoyance et santé -exercice 2019
  - Rapprochement entre la CCN des fournitures dentaires et la CCN des commerces de gros
- **Accords signés :**
  - L'avenant modifiant les dispositions conventionnelles relatives à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel a été signé par la CFTD, FGTA FO et la CFE/CGC.
  - L'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la branche des commerces de gros a été signé 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)
- **Accords étendus :**
- 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 **le 22 septembre et le 4 novembre 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation à venir :**
- Révision des taux de cotisation du régime de prévoyance
- **Accord mis à signature :**
- L'avenant numéro 3 du 15 septembre 2020 à l'accord du 22 juin 2009 création de dispositifs d'épargne salariale dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de Commission, de Courtage et de Commerce Intra-Communautaire et d'Importation-Exportation

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**

## **XI– Jurisprudence**

- **L'employeur peut-il interdire le port de la barbe ?**

Dans cette affaire, un salarié, consultant sûreté d'une société assurant des prestations de sécurité et de défense, s'est vu reproché par son employeur le port d'une barbe « taillée d'une manière volontairement significative aux doubles plans religieux et politique », et a été licencié pour faute grave suite à son refus « de revenir à une barbe d'apparence plus neutre ».

La Cour de cassation estime que le licenciement est discriminatoire.

Pour appuyer sa décision, la Haute juridiction rappelle en premier lieu que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et être proportionnées au but recherché.

Elle réaffirme en second lieu que le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

En l'espèce, l'employeur n'a produit aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer au salarié en raison des impératifs de sécurité invoqués.

La cour de cassation en déduit ainsi que l'interdiction faite au salarié de porter une barbe lors de l'exercice de ses missions, et l'injonction qui lui a été faite de revenir à une apparence considérée comme plus neutre caractérisent l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié.

**Toutefois, même en l'absence de clause de neutralité prévue dans le règlement intérieur, la Cour de cassation précise pour la première fois que seule une exigence professionnelle et déterminante, résultant de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, peut légitimer la restriction du port de signes religieux, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.**

Un objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise pourrait justifier une telle restriction, objectif non établi en l'occurrence.

**Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743**

▪ **Le respect des règles des départs en congés payés s'impose à l'employeur même pour des congés reportés**

Dans cette affaire, un salarié victime d'un accident de travail et en arrêt de travail a bénéficié d'un report de congés payés.

Or le jour de sa reprise, il n'a pas été intégré au planning de travail par son employeur. Celui-ci lui a enjoint solder les jours de congés reportés du fait de l'arrêt de travail lié à l'accident.

Rappelons que c'est bien l'employeur qui fixe les dates de congés payés mais il doit respecter certaines règles de prévenance

La période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'employeur doit aussi communiquer par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ, l'ordre des départs en congés payés.

L'employeur considérait que l'obligation d'organiser l'ordre des départs en congés et d'en avertir les salariés 2 mois à l'avance et, à titre individuel, 1 mois à l'avance ne concernait que le congé annuel légal et pas les congés reportés.

Pour la Cour de cassation et compte tenu de la finalité assignée aux congés payés annuels par le droit de l'Union européenne, à savoir le droit au repos, les droits à congés payés reportés ont la même nature que les congés payés annuels.

**En conséquence, les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aussi aux congés annuels reportés.**

**Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 18-21681 FSPB**

▪ **Un lanceur d'alerte qui relate des faits non-avérés n'est pas de mauvaise foi**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation, tout en rappelant le principe de protection qui est offert au lanceur d'alerte qui agit de bonne foi, **énonce que la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce, et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.**

Elle souligne ainsi que l'absence de poursuites pénales faisant suite à la plainte du salarié est insuffisante à caractériser la mauvaise foi de ce dernier.

En l'espèce, il ne pouvait en effet avoir connaissance de la fausseté des faits dénoncés, même si sa plainte a été de nature à déstabiliser l'entreprise.

**Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-13.593**