

La CGI vous souhaite de bonnes fêtes et vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2021



Décembre 2020

**Nous vous informons que le département social de la CGI sera fermé
Du lundi 21 décembre 2020 au vendredi 1er janvier 2021 inclus**

- PLFSS 2021- p. 1-4
- Pas de report pour les échéances « santé/sécurité » - p.5
- Prescription d'arrêts de travail par les médecins du travail- p.5-6
- DOETH : publication des modèles d'attestation pour la sous-traitance et pour les intérimaires mis à disposition - p.6-7
- Résiliation « infra-annuelle » des contrats de complémentaire santé – p.7-8
- Etat des négociations-p.8-9
- Jurisprudence-p.9-11

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

Contact:

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



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

Le PLFSS pour 2021, définitivement adopté par le Parlement, prévoit de nombreuses mesures en matière sociale qui intéressent les employeurs.

1) Exonération de cotisations patronales



La troisième loi de finances rectificative pour 2020 a mis en place une exonération totale de cotisations et contributions sociales patronales ciblée sur les entreprises les plus touchées par les mesures sanitaires du printemps 2020.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 crée un dispositif complémentaire, cette fois pour les entreprises affectées par la seconde vague de l'épidémie de covid-19.

Sont concernés :

- les employeurs de moins de 250 salariés exerçant leur activité dans les secteurs durement impactés par la crise sanitaire ;
- les employeurs de moins de 50 salariés relevant d'autres secteurs d'activité mais qui ont subi des mesures d'interdiction du public.

L'exonération s'applique au maximum pendant 3 mois. Une prolongation de la période d'exonération pourra toutefois être décidée par décret.

Sont éligibles à l'exonération les employeurs de moins de 250 salariés qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 et qui exercent leur activité principale :

- soit dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien ou de l'événementiel (dits secteurs S1) ;
- soit dans des secteurs d'activités qui dépendent des secteurs mentionnés ci-dessus (dits secteurs S1 bis).
- Pour bénéficier effectivement de l'exonération, ces employeurs doivent, au soit avoir fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (fermetures administratives), à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter ;
- soit avoir constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente (cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée selon des modalités qui seront fixées par décret, notamment pour les activités présentant une forte saisonnalité).

a) Durée de l'exonération

La loi prévoit que l'exonération est applicable pour une période maximale de 3 mois, et au plus tard pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 30 novembre 2020.

Elle peut donc couvrir, au maximum, les périodes d'emploi allant du 1er septembre au 30 novembre 2020 qui, concrètement, correspondent à des périodes où ont été instaurées des mesures de couvre-feu puis de confinement.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés relevant des secteurs S1 bis, l'exonération est applicable aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'emploi allant du 1er septembre au 30 novembre 2020.

Les employeurs établis dans les départements d'outre-mer où le confinement ne s'est pas appliqué peuvent quand même bénéficier de l'exonération pour les périodes d'emploi allant du 1er octobre au 30 novembre 2020.

La loi prévoit qu'un décret pourra toutefois prolonger les périodes d'exonération :

- au plus tard jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'état d'urgence sanitaire prendra fin (donc, en l'état actuel des textes, jusqu'au 28 février 2021 inclus) ;
- ou, pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public aurait été prolongée au-delà de cette date, jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'interdiction d'accueil du public prendra fin.

b) Cotisations concernées

L'exonération porte sur les cotisations et contributions sociales entrant dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales, à l'exception des cotisations de retraite complémentaire légalement obligatoires.

L'exonération est applicable sans limite de niveau de rémunération. Elle concerne les cotisations et contributions sociales restant dues après application de toute exonération totale ou partielle de cotisations sociales (ex : réduction générale de cotisations patronales, exonération ZRR), de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle est cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs.

2) Aide au paiement des cotisations sociales restant dues

Comme lors de la première vague de l'épidémie de covid-19, les employeurs éligibles à l'exonération totale de cotisations patronales mise en place par la loi bénéficient également d'une aide au paiement de leurs cotisations et contributions sociales, égale à 20 % du montant des rémunérations dues au titre des périodes d'emploi ouvrant droit à l'exonération (du 1er septembre au 30 novembre 2020 ou du 1er octobre au 30 novembre 2020, sous réserve d'une éventuelle prolongation par décret.

L'aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues aux URSSAF, ainsi qu'à Pôle emploi, au titre des années 2020 et 2021, après application de l'exonération totale de cotisations patronales créée par la loi et de toute autre exonération totale ou partielle applicable.

La loi précise que l'aide n'est pas applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi pour lesquelles s'applique l'aide au paiement des cotisations mise en place par la troisième loi de finances rectificative pour 2020 en faveur des entreprises touchées par les mesures sanitaires du printemps 2020.

3) Ajustement des mesures de soutien prévues pour la première vague du covid-19

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 élargit l'usage de l'aide au paiement de cotisations mis en place dans le cadre de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 au bénéfice des employeurs durement touchés par la crise sanitaire.

Rappelons que ce dispositif permet d'imputer un « crédit de cotisations » égal à 20 % de la masse salariale correspondant à la période de référence définie par la loi (février-avril 2020 ou février-mai 2020, sous réserve de certains cas particuliers) sur les sommes dues aux URSSAF (CGSS ou caisses de MSA) au titre de l'année 2020 (loi 2020-935 du 30 juillet 2020, art. 65, II ; décret 2020-1103 du 1er septembre 2020).

La LFSS prévoit que cette aide au paiement sera aussi imputable sur les sommes dues au titre de l'année 2021 (loi art. 9, VIII, 1°).

4) Plans d'apurement des dettes

La troisième 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.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 élargit le champ de la mesure aux cotisations restant dues au 31 décembre 2020 .

Un décret pourra reporter cette date au plus tard jusqu'au dernier jour de la période d'emploi du mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit, en l'état actuel des textes, jusqu'au 28 février 2021 inclus.

5) Réforme du congé de paternité et de naissance

Les dispositions relatives aux congés de paternité, de naissance et d'adoption entreront en vigueur le 1er juillet 2021. Elles s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à compter de cette date, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Les dispositions relatives à l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de la naissance s'appliqueront aux naissances prévues à compter du 1er juillet 2021.

a) Allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passera de 11 à 25 jours calendaires à partir du 1er juillet 2021. Compte tenu du congé de naissance de 3 jours ouvrables prévu par le code du travail, un salarié bénéficiera donc, au global des deux congés, d'un droit minimum de 28 jours (au lieu de 14).

En cas de naissances multiples, le congé de paternité passera de 18 à 32 jours calendaires (auquel il faut aussi ajouter les 3 jours de congé de naissance).

b) Part obligatoire du congé

Le congé de paternité comportera une part obligatoire, couvrant 4 jours de congé de paternité consécutifs adossés au congé de naissance (3 jours, sauf durée plus élevée fixée par accord collectif).

Le solde du congé de paternité (21 jours en principe, 28 jours en cas de naissances multiples) pourra être pris à la suite ou plus tard, le cas échéant en le fractionnant.

Une interdiction d'emploi correspondant au congé de naissance et aux 4 jours obligatoires de congé de paternité sera donc mise en place pour l'employeur.

L'employeur aura ainsi l'obligation de mettre le salarié en congé au moins pour cette durée, même si l'intéressé ne dépose pas de demande ou le fait sans respecter le délai de prévenance. Le congé de naissance commencera à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débutera à l'issue de cette période de congés.

Notons enfin que l'interdiction d'emploi correspondant aux 4 jours obligatoires ne s'applique pas pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit au IJSS de paternité. Les intéressés sont donc en droit de ne pas prendre ces 4 jours de congé de paternité.

À l'inverse, pour les salariés ayant droit aux IJSS, la prise de ces 4 jours deviendra une condition de l'indemnisation sécurité sociale du congé de paternité.

c) Délais de prévenance de l'employeur

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement, et aux dates de prise du congé et à la durée de la ou des périodes de congés, le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que les modalités de fractionnement de la période non obligatoire de congé (de 21 ou de 28 jours) seront fixés par décret. Ils doivent être compris entre 15 jours et 2 mois.

Précisons qu'à l'heure actuelle, le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

d) Extension des bénéficiaires du congé de naissance

Le champ des bénéficiaires du congé de naissance sera également aligné sur celui du congé de paternité, alors qu'aujourd'hui, à la lecture du texte, il faut que la naissance intervienne « au foyer » du père, ce qui, en théorie ne permet pas au père séparé de la mère d'en bénéficier.

À partir de juillet 2021, le congé bénéficiera donc non seulement au père de l'enfant mais aussi, le cas échéant, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

6) Simplification du processus de prescription des arrêts de travail en cas d'AT/MP

En pratique, il s'agira de transférer les prescriptions initiales d'arrêt de travail dans le formulaire d'avis d'arrêt de travail, qui deviendra commun aux arrêts maladie « classiques » et aux AT/MP, alors qu'actuellement, le médecin établit la prescription en remplissant un certificat médical initial spécifique aux AT/MP.

Cette réforme, qui implique une refonte du certificat médical initial AT/MP ainsi que de l'avis d'arrêt de travail « classique » sera applicable à compter du 1er novembre 2021. Elle supposera pour le gouvernement de prendre les décrets d'application nécessaires.

II- Pas de report pour les échéances « santé et sécurité » durant le second confinement

Les obligations périodiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail peuvent-elles être reportées lors de ce second confinement et de cette nouvelle période d'état d'urgence sanitaire ?

« Comme lors du premier confinement, les primo-obligations (formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation) ne peuvent faire l'objet d'aucun report » et « tel est notamment le cas lorsque l'obligation conditionne l'exercice d'un droit », rappelle le ministère du Travail dans son questions-réponses sur les mesures de prévention habituelles, « hors Covid-19 », actualisé sur son site le 1er décembre 2020.

Par ailleurs, « à la différence du premier confinement, aucune ordonnance n'est venue aménager l'ensemble des délais d'exécution prévus par voie législative ou réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail ».

Ainsi, il ne peut pas être procédé aux mêmes reports.

III- Les médecins du travail pourront bientôt prescrire à nouveau des arrêts de travail

En application de la loi de prorogation de l'état d'urgence sanitaire, une ordonnance du 2 décembre 2020 rétablit un certain nombre de mesures qui avaient été mises en place dans le cadre du premier confinement concernant les arrêts de travail prescrits par les médecins du travail.

1) Prescription d'arrêts de travail

À l'image de ce qui avait été mis en place dans le cadre du premier confinement, le gouvernement rétablit la possibilité pour les médecins du travail de prescrire et, le cas échéant, de renouveler des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19.

Le médecin du travail peut également établir un certificat médical pour les salariés vulnérables, leur permettant ainsi d'être placés en activité partielle.

Toutes ces mesures nécessiteront un décret pour être précisées et entrer en vigueur. En tout état de cause, elles cesseront de s'appliquer le 16 avril 2021.

2) Report des visites médicales

Comme dans le cadre du premier confinement, les médecins du travail ont la possibilité de reporter les visites qu'ils sont censés effectuer dans le cadre du suivi de l'état de santé des salariés, hormis celles qu'ils estiment indispensable de maintenir compte tenu de l'état de santé du salarié ou des caractéristiques de son poste de travail.

Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Les modalités d'application de cette mesure devront être précisées par décret.

Ce mécanisme de report concernera les visites et examens qui doivent se tenir avant le 17 avril 2021.

Il s'appliquera également aux visites qui ont été reportées dans le cadre du premier confinement et qui n'ont pas encore pu se tenir au jour de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit au 3 décembre 2020.

Les visites ainsi reportées devront se tenir dans les 12 mois suivant la cessation du dispositif.

IV- DOETH : publication des modèles d'attestation pour la sous-traitance et pour les intérimaires mis à disposition

Dans le cadre de l'obligation d'emploi 2020 (à déclarer en 2021), les contrats de sous-traitance avec le secteur protégé peuvent être pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due, attestations à l'appui. Par ailleurs, le cas échéant, les entreprises assujetties indiquent, dans leur déclaration annuelle, le nombre de salariés handicapés mis à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs, sur la base des attestations que ceux-ci leur auront transmises. Deux arrêtés ministériels viennent de fixer les modèles d'attestation destinés à ces deux mesures.

Les entreprises peuvent continuer à se prévaloir des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées (EA), des entreprises ou des établissements d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés.

À partir de l'obligation 2020, entrent également en considération les contrats conclus avec des entreprises de portage salarial, lorsque le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Il restait à définir le modèle d'attestation que doivent fournir les EA, les ESAT, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial à chacun de leurs clients avant le 31 janvier de l'année suivant celle de l'OETH, pour que ceux-ci puissent connaître le montant à déduire de leur contribution AGEFIPH. C'est chose faite avec l'arrêté du 19 novembre 2020.

Les points à renseigner sont les suivants :

- montant du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations effectivement réglé au cours de l'année ;
- coûts de matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, qui vient en déduction du prix hors taxes ;
- montant du coût total de la main d'œuvre (soit le prix hors taxes diminué du coût des matières premières, produits, matériaux, etc.) ;
- montant à valoriser dans le cadre de la déduction (30 % du coût total de la main-d'œuvre).

Attention, il s'agit du montant avant plafonnement.

Attestation à établir par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs

Pour remplir leur déclaration, les entreprises prennent en compte les bénéficiaires de l'OETH mis à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs.

Pour ce faire, les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs transmettent à chaque entreprise utilisatrice, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration est effectuée (donc le 31 janvier 2021 pour l'OETH 2020), une attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à sa disposition selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé du travail.

Entre autres renseignements, l'entreprise de travail temporaire (ou le groupement d'employeurs) devra y indiquer :

- le SIRET/SIREN de l'établissement ou de l'entreprise utilisatrice ;
- les nom et prénom de chaque salarié bénéficiaire de l'OETH mis à disposition de l'entreprise concernée ;
- l'intitulé de son emploi ;
- la valeur pour laquelle l'entreprise utilisatrice pourra le prendre en compte, compte tenu d'une éventuelle majoration de 50 % s'il s'agit d'une personne de 50 ans et plus au cours de l'année de mise à disposition.

Pour accéder aux textes, cliquez [ici](#).

V- Résiliation « infra-annuelle » des contrats de complémentaire santé : les modalités sont fixées par décret

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

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

La loi laissait cependant le soin à un décret de fixer certaines modalités d'application de la réforme. C'est chose faite avec le décret paru au JO du 25 novembre 2020, qui permet notamment d'appliquer aux contrats santé les dispositions du code des assurances relatives à la résiliation infra-annuelle d'autres contrats.

1) Entrée en vigueur au 1er décembre 2020

Le droit de résiliation s'applique aux contrats et adhésions en cours au 1er décembre 2020.

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

2) Contrats concernés par le droit de résiliation

Il s'agit :

- des contrats comportant des garanties pour le remboursement et l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ;
- des contrats comportant des garanties couvrant les risques décès, incapacité de travail ou invalidité, ainsi que des garanties d'assistance, de protection juridique, de responsabilité civile, de nuptialité-natalité ou d'indemnités en cas d'hospitalisation.

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

3) Modalités de résiliation en cas de changement d'assureur

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

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

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

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

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

4) Communication par l'assureur d'un avis de résiliation

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

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

5) Obligation d'information de l'assureur sur le droit de résiliation

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

6) Modalités de résiliation du contrat

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

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

VI- Etat des négociations

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

▪ **Négociations à venir :**

- Minima conventionnels 2021

▪ **Accords signés :**

- L'avenant n°2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro A a été signé par la CFDT, la CFE CGC et FGTA FO.

- L'avenant du 4 décembre à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance a été signé par la CFDT, la CFTC, FO et la CFE CGC.
- **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

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 26 janvier 2021.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation en cours :**
 - Révision des taux de cotisation du régime de prévoyance
 - 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 janvier 2021.**

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

Négociations en cours :

- Télétravail au niveau de la branche

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **21 janvier 2021.**

VII- Jurisprudence

- **Un salarié mis à disposition peut être Président du CSE de l'entreprise utilisatrice**

Si la présidence du comité social et économique (CSE) relève par principe du seul employeur, ce dernier a la faculté de la déléguer ponctuellement ou de façon permanente.

Aucune restriction n'existe pour le choix du bénéficiaire de la délégation, mais il doit avoir les qualités et les pouvoirs nécessaires pour remplir toutes les attributions d'un Président. Le délégataire doit ainsi être pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, à savoir, notamment, la connaissance juridique, le pouvoir de donner des ordres et les moyens humains, matériels et financiers pour décider.

En pratique, ce représentant désigné par l'employeur est généralement un salarié de l'entreprise. Or, des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure peuvent-ils représenter l'employeur au sein du comité d'entreprise?

La Cour de cassation souligne que « l'employeur peut déléguer cette attribution qui lui incombe légalement, à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci, peu important que le délégataire soit mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise ».

La Cour précise ainsi, pour la première à notre connaissance, que le fait d'être mis à disposition par une entreprise extérieure n'exclut pas la possibilité de présider une instance représentative du personnel dans l'entreprise utilisatrice, dès lors que les conditions de validité et d'efficacité de la délégation formalisée sont remplies.

Cass. soc. 25 novembre 2020 n° 19-18681 FSPB

▪ **La Cour de cassation apporte une nouvelle définition à la notion de co-emploi**

Pour rappel, la reconnaissance du co-emploi permet aux salariés licenciés pour motif économique qui réclament des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse auprès de leur ancien employeur d'obtenir la condamnation in solidum de la société mère. En pratique, c'est souvent lorsque la filiale est en liquidation judiciaire que les salariés mettent en œuvre cette stratégie : en effet, la société mère est solvable et peut donc encore payer les indemnités.

Si la Cour de cassation reconnaît effectivement l'existence du co-emploi, elle considère néanmoins que ces situations doivent rester exceptionnelles.

Depuis 2014, elle avait d'ailleurs particulièrement restreint la notion de co-emploi en exigeant :

- soit la démonstration de l'existence d'un lien de subordination entre la société mère et le ou les salariés de la filiale ;
- soit une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de la filiale allant au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe.

Dans sa décision du 25 novembre 2020, la Cour de cassation a abandonné le critère de la triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction au profit d'une nouvelle définition du co-emploi se voulant plus explicite et, surtout, plus restrictive.

En dehors de l'existence d'un lien de subordination entre les deux sociétés, le co-emploi est désormais caractérisé par une immixtion permanente anormale de la société mère dans la gestion économique et sociale de la filiale caractérisée par la perte totale d'autonomie d'action de celle-ci.

Cette perte d'autonomie de la filiale doit montrer qu'elle ne dispose pas du pouvoir réel de conduire ses affaires dans le domaine de la gestion économique et sociale.

Cass. soc. 25 novembre 2020, n° 18-13769 FPPBRI

▪ **Élections du CSE : quelles listes doivent respecter le principe de parité au second tour ?**

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

Le code du travail prévoit que, pour chaque collège électoral, les listes présentées à l'élection du CSE qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Ce principe de parité ou de représentation équilibrée s'applique aux candidats titulaires ainsi qu'aux suppléants.

On sait qu'il vaut pour les listes établies par les organisations syndicales pour le premier tour du scrutin.

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

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

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

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

Cass. soc. 25 novembre 2020, n° 19-60222 PBI