

Janvier 2021

SOMMAIRE :

- Précisions sur l'OETH 2020-p.1
- Indemnisation des arrêts de travail dérogatoire jusqu'au 31.03.21- p. 2-4
- Loi de finances pour 2021 -p.4-6
- Proposition de loi santé au travail- p.6-7
- Calendrier de paiement contributions formation professionnelle - p.7-8
- Fin du calendrier pour les grands décalages de paie - p.9
- Etat des négociations- p.9-11
- Jurisprudence- p.11-13

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

Contact:

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

I- Des précisions de calendrier sur l'OETH 2020 à déclarer en 2021

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) 2020, déclarée en 2021 via la DSN, est la première relevant de la réforme mise en place par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

- 1) Communication aux entreprises de leur effectif moyen annuel de travailleurs handicapés pour le 31 mars 2021

Pour qu'une entreprise soit en mesure de calculer son obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de produire sa déclaration annuelle (DOETH), elle doit avoir en sa possession un certain nombre d'informations qui lui sont communiquées par des organismes ou prestataires extérieurs.

C'est pourquoi, depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises transmettent tous les mois le statut de travailleurs handicapés pour leurs salariés via leur DSN. C'est sur cette base que l'URSSAF pourra leur communiquer leurs effectifs moyens annuels de travailleurs handicapés et d'ECAP.

En principe, pour l'OETH de l'année N déclarée en N + 1, l'effectif moyen annuel de travailleurs handicapés d'une année doit figurer sur le compte URSSAF de l'entreprise avant le 31 janvier de l'année N + 1.

Par exception pour l'OETH 2020 déclarée en 2021, cette information sera transmise aux employeurs d'ici le 31 mars 2021.

- 2) DOETH et contribution AGEFIPH : DSN de mai 2021 à souscrire en juin 2021

Par exception, en 2021, la déclaration annuelle est reportée et doit être effectuée dans la DSN mensuelle de juin 2021 correspondant à la période d'emploi de mai 2021, sous réserve de la parution du décret sur les ECAP.

Sauf cas de radiation de l'entreprise entre le 1er janvier et la date d'exigibilité de la DOETH, l'entreprise ne doit pas transmettre sa déclaration annuelle en avance. Elle doit donc être portée dans la DSN afférente au mois de mai à souscrire pour le 5 ou 15 juin 2021 (selon la date d'exigibilité dont relève l'employeur), à l'exclusion de toute autre période.

II-Les règles des arrêts de travail « dérogatoires » covid-19 jusqu'au 31 mars 2021

Un décret paru au JO du 9 janvier 2021 reconduit pour le 1er trimestre 2021 les dispositions relatives aux arrêts de travail dits « dérogatoires » Covid-19. Il étend leur application aux salariés symptomatiques qui effectuent un test, ainsi qu'aux salariés positifs au covid.

Des arrêts de travail dérogatoires ont été mis en place durant les deux vagues de l'épidémie de covid-19, qui permettaient de percevoir dès le 1er jour d'arrêt de travail des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et de maintien de salaire « code du travail » (indemnité complémentaire « employeur »), sans avoir à justifier des conditions habituelles pour leur bénéfice.

Depuis le 10 juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, les arrêts de travail dérogatoires concernaient les « cas contacts ». En revanche, les salariés malades du covid-19 ne pouvaient pas profiter des mesures dérogatoires.

Un décret était attendu pour connaître la réglementation applicable en 2021. C'est désormais chose faite.

- 1) De nouveaux bénéficiaires pour les arrêts de travail dérogatoires

Le décret élargit les règles d'application des conditions dérogatoires à l'assuré qui présente les symptômes de l'infection au covid-19, à condition qu'il effectue un test de détection (test RT-PCR ou test antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail. Les règles dérogatoires s'appliquent jusqu'à la date d'obtention du résultat du test.

L'arrêt de travail dérogatoire est aussi ouvert aux salariés ayant effectué un test concluant à une contamination par le Covid-19. Concrètement, avec cette dernière mesure, les règles dérogatoires deviennent applicables aux salariés malades du Covid-19, mais ne sont pas étendues aux salariés atteints d'une autre pathologie.

- 2) « Cas contacts »

L'arrêt de travail dérogatoire reste ouvert aux salariés « cas contacts » faisant l'objet d'une mesure d'isolement.

Les personnes « cas contact » dont le test est positif, et qui ne peuvent pas télétravailler, entreront dans le nouveau dispositif et bénéficieront, à compter du lendemain de la date d'obtention du résultat du test, des IJSS maladie et de l'indemnisation complémentaire « code du travail » sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence.

3) L'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires pour le 1^{er} trimestre 2021

Régime des arrêts de travail dérogatoires des salariés au 1 ^{er} trimestre 2021	
IJSS maladie	Indemnisation complémentaire employeur (code du travail)
Bénéficiaires	
<ul style="list-style-type: none"> • salariés « cas contacts » • salariés symptomatiques Covid-19, à condition qu'ils effectuent un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test • salariés testés positifs au Covid-19 • salariés en « quarantaine » à leur arrivée en Outre-mer (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • salariés « cas contacts » • salariés symptomatiques Covid-19, à condition qu'ils effectuent un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test • salariés testés positifs au Covid-19 • salariés en « quarantaine » à leur arrivée en Outre-mer (1) • travailleurs à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires
Conditions de bénéfice	
Levée des conditions d'ouverture du droit (durée de cotisations ou nombre d'heures préalables)	Levée: -de la condition d'ancienneté (1 an) ; -et des autres conditions (envoi de l'arrêt de travail dans les 48 h à l'employeur + être soigné en France ou en UE ou EEE)
Incidences sur l'indemnisation	
<ul style="list-style-type: none"> • Suppression du délai de carence (3 jours) • Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression du délai de carence (7 jours) • Ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux-mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois (2)
Durée d'application	
Pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile)	Pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile)
<p>(1) Arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint Barthélémy, à Saint Martin, ou à Saint Pierre et Miquelon.</p> <p>(2) Rappelons que l'indemnité couvre 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours, puis 2/3 de la rémunération brute pendant les 30 jours suivant. Ces deux durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours</p>	

4) Entrée en vigueur

Le décret entre rétroactivement en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et s'applique aux indemnités versées à compter de cette date, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant.

Toutefois, le décret s'applique aux arrêts de travail débutant à compter du 10 janvier 2021 pour les salariés symptomatiques ayant effectué un test et pour les salariés positifs au covid-19.

Les règles dérogatoires s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

III-Les mesures « paye » et RH de la loi de finances pour 2021

La loi de finances pour 2021, publiée au JO du 30 décembre 2021, prévoit de nombreuses mesures qui intéressent les employeurs.

1) Frais de transport domicile-lieu de travail

Sous conditions, la prise en charge des frais de transport personnel exposés par les salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail (forfait mobilités durables, « prime transport » pour les frais de carburant) est exonérée d'impôt sur le revenu dans une limite fixée à 400 € par an et par salarié, dont 200 € maximum au titre des frais de carburant.

Cette limite d'exonération est portée à 500 €, à compter de l'imposition des revenus 2020.

2) Élargissement pour 2022 du forfait mobilités durables

Dans le cadre du forfait mobilités durables, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais personnels du salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

À partir du 1^{er} janvier 2022, l'employeur pourra, dans ce cadre, prendre en charge les frais des salariés engagés « avec leur engin de déplacement personnel motorisé », de type trottinette électrique.

3) Forfait social sur les abondements au PEE dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le taux du forfait social est fixé à 10 % (au lieu de 20 %) sur l'abondement de l'employeur qui complète la contribution du salarié à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L. 3344-1 du code du travail. La loi de finances renforce temporairement ce régime de faveur, en supprimant le forfait social sur ces abondements pour les années 2021 et 2022.

Depuis le 23 août 2019, si le règlement du PEE le prévoit, les employeurs peuvent, sous certaines conditions (attribution uniforme à l'ensemble des salariés, montant plafond, etc.), effectuer des versements unilatéraux sur le PEE en vue de l'acquisition de titres de l'entreprise (ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes).

Ces versements sont « unilatéraux », en ce sens qu'ils ne sont pas conditionnés à un versement du salarié, à l'inverse de l'abondement « classique ».

À partir de 2021, la loi prévoit d'appliquer le taux de forfait social de 10 % à ces nouveaux abondements unilatéraux. Jusqu'à présent, ces versements unilatéraux relevaient du taux de droit commun de 20 %.

4) Grilles de taux neutres de prélèvement à la source pour 2021

La loi de finances revalorise au 1er janvier 2021 les grilles de taux neutres de prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu, que les employeurs doivent appliquer aux salariés pour lesquels ils ne disposent pas de taux de PAS personnalisés.

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

5) Contribution formation : gel sur 5 ans en cas de franchissement de seuil en 2018 et 2019

La loi de finances prévoit que les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2018 ou de l'année 2019, et en tout état de cause avant le 31 décembre 2019, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés restent soumis, pour cette année et les quatre années suivantes, à la contribution formation au taux de 0,55 %.

Pour ces employeurs, le gel des effets de seuil sur 5 ans prévu par la législation de sécurité sociale s'applique à compter du 1er janvier 2020.

6) Taxe d'apprentissage et contribution formation : simplifications à horizon 2022

Le recouvrement de la taxe d'apprentissage, de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage et des contributions formation (contribution générale, 1 % CPF-CDD) doit être transféré aux URSSAF au plus tard à compter des rémunérations 2022.

En pratique, les modalités de ce transfert seront organisées et précisées par ordonnance.

Dans cette perspective, la loi se propose de simplifier d'ores et déjà plusieurs règles qui n'entrent pas dans le champ des futures ordonnances, essentiellement dans le champ de la taxe d'apprentissage, mais aussi de la contribution formation.

Il est par exemple prévu d'exonérer totalement de taxe d'apprentissage les organismes qui n'y sont assujettis que partiellement à l'heure où nous rédigeons ces lignes.

Il est également évoqué la suppression, au moment du transfert du recouvrement aux URSSAF, de quelques exonérations de contribution 1 % CPF-CDD auxquelles certains contrats à durée déterminée donnent actuellement droit.

7) Contreparties au « plan de relance »

Il est prévu que les personnes morales de droit privé qui bénéficient des crédits ouverts par la loi de finances pour 2021 au titre de la mission « Plan de relance » seront tenues de mettre en œuvre un certain nombre de mesures avant le 31 décembre 2022. Il s'agit :

- a) de mesures liées à l'Index de l'égalité :
 - indépendamment des obligations déjà existantes en la matière, ces personnes morales de droit privé devront publier sur le site internet du ministère du Travail, selon des modalités à fixer par décret, le résultat obtenu à chacun des

indicateurs de l'index (cette publication devra être actualisée chaque année avant le 1er mars) ;

- si les indicateurs sont en deçà d'un seuil fixé par décret, les personnes morales concernées devront également fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs, dans le cadre de la négociation collective ou à défaut d'un plan d'action ; ces entreprises devront publier ces objectifs, ainsi que les mesures correctives et de rattrapage qu'elles sont tenues de prendre, selon des modalités à fixer par décret.

b) De la consultation du CSE : en matière de gouvernance d'entreprise, les employeurs de 50 salariés et plus devront consulter le comité social et économique (CSE) sur le montant, la nature et l'utilisation des aides dont ils bénéficient au titre des crédits de la mission « plan de relance ».

Cette consultation interviendrait dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise (c. trav. art. L. 2312-24). Le CSE formulera un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires de ces aides.

IV-Santé au travail : les grandes mesures de la réforme portée par la proposition de loi

Une proposition de loi visant à « renforcer la prévention en santé au travail » a été déposée au Parlement le 23 décembre 2020. Elle reprend de nombreuses mesures issues de l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu par les partenaires sociaux le 9 décembre 2020.

1) Renforcement du document unique d'évaluation des risques

La proposition de loi intègre le document unique d'évaluation des risques (DUER) au niveau des dispositions législatives du code du travail, sachant qu'aujourd'hui il fait l'objet de dispositions réglementaires.

La proposition de loi précise son contenu. Sur la base de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur, le document unique devrait :

- répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, étant précisé qu'aujourd'hui, il comporte déjà « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » ;
- organiser la traçabilité collective de ces expositions, cet élément étant nouveau ;
- et comprendre les actions de prévention et de protection qui en découlent, cette précision étant également nouvelle dans le code du travail. Celles-ci seraient regroupées dans le programme annuel de prévention.

Le programme annuel de prévention serait ainsi intégré au document unique. Il deviendrait donc obligatoire dans toutes les entreprises, comme le DUER.

2) Conservation des versions successives du document unique

L'employeur devrait conserver le document unique et ses versions antérieures.

Il devrait également les tenir à la disposition des instances et personnes qui seront énumérées par décret et les remettre à sa

demande au salarié ou à l'ancien salarié selon des modalités fixées par décret.

3) Durée de la formation à la santé et à la sécurité étendue

Comme le prévoit l'ANI, la proposition de loi augmente la durée minimale de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des élus du CSE.

Lors du premier mandat, la formation durerait au moins 5 jours et en cas de renouvellement du mandat, elle serait d'au moins 3 jours. Tous les élus du CSE en bénéficieraient, qu'ils soient membres ou non de la CSSCT, ainsi que le référent au sein du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

Cette formation pourrait être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

4) Visites de pré-reprise et de reprise

La proposition de loi remanie les visites de reprise et de pré-reprise. La visite de reprise serait réalisée par un professionnel de santé au travail (et donc pas forcément le médecin du travail) après un congé de maternité ou un arrêt de travail répondant à des conditions fixées par décret, dans un délai déterminé par décret.

Un examen de pré-reprise réalisé par le médecin du travail serait possible en cas d'arrêt de travail supérieur à une durée fixée par décret. Il aurait lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

5) Création d'un passeport prévention pour les salariés

La proposition de loi reprend la mesure de l'ANI prévoyant la création d'un passeport prévention qui listerait l'ensemble des formations suivies, dont les formations obligatoires, ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seraient fixées par décret.

V-Contributions formation et taxe d'apprentissage 2021 : le calendrier de paiement est fixé

Un décret publié au Journal officiel du 30 décembre 2020 fixe le calendrier de paiement des contributions formation et de la taxe d'apprentissage 2021. Tous les employeurs, y compris cette fois les TPE, sont soumis à un système d'acomptes à verser en cours d'année.

1) Employeurs de moins de 11 salariés

Au titre de l'année 2021, les employeurs de moins de 11 salariés doivent s'acquitter de la contribution à la formation professionnelle, de la taxe d'apprentissage et du 1 % CPF-CDD par un acompte de 40 % à verser avant le 15 septembre 2021.

L'assiette sur laquelle cet acompte est calculé est la masse salariale de 2020, ou, si besoin, en cas de création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021.

Le solde devra être versé avant le 1^{er} mars 2022.

2) Employeurs de 11 salariés et plus

Au titre de l'année 2021, les employeurs de 11 salariés et plus doivent s'acquitter en cours d'année de deux acomptes au titre de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage :

- l'un de 60 % à verser avant le 1^{er} mars 2021 ;
- l'autre de 38 % à verser avant le 15 septembre 2021.

L'assiette sur laquelle est calculé le 1^{er} acompte est calculé est la masse salariale de 2020, ou, si besoin, en cas de création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021.

L'assiette sur laquelle le 2^e acompte est calculé est une projection de la masse salariale de 2021.

Le solde devra être versé avant le 1^{er} mars 2022.

Au titre de l'année 2021, les employeurs de plus de 11 salariés doivent verser la contribution 1 % CPF-CDD et, pour ceux de 250 salariés et plus concernés, la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage avant le 1^{er} mars 2022.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des nouvelles mesures.

Collecte des contributions formation et de la taxe d'apprentissage au titre de 2021		
	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus
Contribution formation et taxe d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Acompte de 40 % avant le 15 septembre 2021 • Solde avant le 1^{er} mars 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompte de 60 % avant le 1^{er} mars 2021 • Acompte de 38 % avant le 15 septembre 2021 • Solde avant le 1^{er} mars 2022
1 % CPF-CDD	<ul style="list-style-type: none"> • Acompte de 40 % avant le 15 septembre 2021 • Solde avant le 1^{er} mars 2022 	Avant le 1 ^{er} mars 2022
Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSTA)	Non concerné	Avant le 1 ^{er} mars 2022, pour les employeurs concernés par la CSTA

VI- Fin du calendrier transitoire pour les grands décalages de paye

Le site Internet du réseau des URSSAF rappelle qu'à compter des périodes d'emploi courant depuis le 1er janvier 2021, les cotisations pour certains employeurs pratiquant un « grand » décalage de paye sont exigibles selon les règles de droit commun.

1) « Grand décalage de paye » : rappel

En principe, la déclaration sociale nominative (DSN) doit être produite au plus tard le 5 ou le 15 du mois suivant la période d'emploi, y compris en cas de décalage de paye (exigibilité de la DSN).

Toutefois, les employeurs de plus de 9 salariés en périodicité mensuelle de paiement des cotisations qui se trouvaient, avant le 24 novembre 2016, dans certains cas dits de « grand décalage de paye», relevaient d'un calendrier transitoire fixé par arrêté pour les années 2018 à 2020 incluses.

Ce calendrier transitoire couvrait deux catégories de décalage de paye :

- les « plus de 9 à moins de 50 salariés » décalant la paye entre le 11 et la fin du mois suivant la période d'emploi (salaires du mois M versés du 11 à la fin du mois M + 1) ;
- ceux de 50 salariés et plus décalant la paye du 21 à la fin du mois suivant la période d'emploi (salaires du mois M versés du 21 à la fin du mois M + 1).

2) Fin du calendrier transitoire à partir des périodes d'emploi 2021

A compter des périodes d'emploi courant depuis le 1er janvier 2021, les cotisations de ces entreprises deviennent exigibles selon les règles de droit commun, à savoir au plus tard le 15e jour du mois qui suit la période d'emploi concernée pour :

- les employeurs de moins de 50 salariés ;
- les employeurs dont l'effectif est d'au moins 50 salariés en décalage de paye.

VII- Etat des négociations

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

▪ **Accord APLD :**

Les partenaires sociaux de la CCN des commerces de gros se félicitent de la conclusion, le 8 janvier 2021, d'un accord mettant en place le dispositif d'APLD (activité partielle de longue durée) dans la branche des commerces de gros.

Cet accord majoritaire a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CGC.

Dans le contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prendre leurs responsabilités, afin d'engager tous les moyens utiles pour affronter la crise

économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.

L'accord de branche ainsi conclu a vocation à servir de boîte à outils aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent, et en faire une application directe (document unilatéral).

Cet accord va permettre d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises en sécurisant l'emploi et les compétences. Il offre ainsi aux entreprises la possibilité :

- De diminuer l'horaire de travail de ses salariés pendant 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois, jusqu'à 40 % en moyenne (voire 50 % en cas de situation exceptionnelle)
- De recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation plus favorable que dans le cadre du chômage partiel « classique » en contrepartie d'engagements, notamment en matière d'emploi ou de formation

Les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'administration jusqu'au 30 juin 2022. Cet accord couvre ces documents le temps de leur application soit au plus tard jusqu'au 30 juin 2025.

Cet accord, qui doit faire l'objet d'une extension pour être applicable, a été déposé auprès de la DGT dans le cadre de la procédure exceptionnelle accélérée relative à ce type d'accord.

Un « point sur » complet sur cet accord sera prochainement envoyé afin d'accompagner les entreprises dans sa mise en œuvre.

▪ **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. Il ajoute la certification de manager d'unité marchande à la liste des certifications éligibles à la Pro A.
- L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance a été signé par la CFDT, la CFTC, FO et la CFE CGC. Il prolonge d'un an la cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%.

▪ **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 a été étendu par un arrêté du 6 novembre 2020

- L'accord relatif à la Pro A du 21 janvier 2020 a été étendu par un arrêté du 25 août 2020

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **le 26 janvier et le 4 mars 2021.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Accords mis à signature :**

- L'avenant au contrat de prévoyance prévoyant le retour au taux contractuel au 1er juillet ;
- L'avenant au protocole technique et financier de Co-solidarité avec l'OCIRP
- L'avenant n°15 du 14 décembre 2020 modifiant les dispositions de l'article 19 de la CCN relatives au congé de maternité
- L'accord du 14 décembre 2020 visant à accompagner les entreprises et les salariés dans le cadre de l'épidémie de Covid 19 dans la CCNIE 3100

▪ **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 11 février 2021.**

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

Négociations en cours :

- Télétravail au niveau de la branche

Accord étendu :

- L'avenant du 3 mars 2020 relatif aux minima conventionnels a été étendu par un arrêté du 18 décembre 2020

VIII– Jurisprudence

- **AT/MP et nullité du licenciement : l'indemnité d'éviction se calcule sur la base du salaire précédant l'arrêt**

Pendant la période de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle, il est interdit de licencier le salarié, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, sous peine de voir le licenciement annulé par les juges.

La nullité du licenciement entraîne la réintégration de plein droit du salarié, s'il en fait la demande.

Dans ce cas, le salarié a droit au paiement d'une indemnité d'éviction, correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé.

La somme correspond aux salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration. Le salaire de référence correspond au dernier salaire précédant la notification du licenciement.

Cependant, en cas de temps partiel thérapeutique après un accident du travail, quel salaire de référence doit être pris en compte pour déterminer le montant des salaires perdus et calculer l'indemnité d'éviction ?

La cour de cassation indique que « le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité **était le salaire qu'aurait perçu la salariée si elle avait continué à travailler, pendant la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration, au poste qu'elle occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail** ».

Les périodes de salaire réduits en lien avec l'accident du travail sont, en quelque sorte, neutralisées pour le calcul de l'indemnité d'éviction.

Cass. soc. 9 décembre, n° 19-16448 FSPB

- **L'employeur qui émet des réserves dans une déclaration d'accident du travail n'a pas à en rapporter la preuve**

Dans cette affaire, un employeur avait émis des réserves dans la déclaration d'accident du travail d'un salarié.

Rappelons que lorsque l'employeur émet des réserves sur le caractère professionnel d'un accident, il doit « motiver » ses dires.

Dans sa décision du 25 novembre 2020, la Cour de cassation rappelle ce principe **et souligne que l'employeur n'est en aucune façon tenu d'aller jusqu'à apporter la « preuve » du bien-fondé de ses réserves.**

À ses yeux, en soutenant qu'il n'y avait eu aucun témoin de l'accident alors que le salarié travaillait en atelier et que celui-ci avait fini normalement sa journée de travail sans mettre personne au courant de l'incident, l'employeur avait bien formulé en temps utile des réserves adéquates quant aux circonstances de temps et de lieu de l'accident ainsi que sur la matérialité du fait accidentel.

Cass. civ., 2e ch., 25 novembre 2020, n° 19-20058 FPBI

- **Nouvelle élection du CSE après annulation en justice : peut-on désigner le même représentant de section syndicale ?**

Un syndicat qui n'est pas représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, mais qui y a constitué une section syndicale, peut y désigner un représentant de la section syndicale (RSS).

Le code du travail prévoit que le mandat du RSS prend fin automatiquement lorsque le syndicat qu'il représente n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise aux premières élections professionnelles qui suivent sa désignation. Le salarié qui perd son mandat de RSS dans ces circonstances ne peut pas être immédiatement désigné à nouveau en tant que RSS dans l'entreprise ou l'établissement après les nouvelles élections professionnelles.

Dans cette affaire, un salarié avait été désigné RSS à la suite d'élections professionnelles ensuite annulées par un jugement du tribunal d'instance.

De nouvelles élections du comité social et économique avaient été organisées, ainsi que l'imposait le jugement d'annulation. Le syndicat, toujours non représentatif dans l'entreprise, avait redésigné le même salarié comme RSS.

La Cour de cassation ne lui donne pas raison. Ce faisant, elle admet une nouvelle exception à la non-désignation d'un même salarié comme RSS à deux élections professionnelles consécutives : pour les juges les dispositions de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail ne s'appliquent pas lorsque la nouvelle désignation d'un RSS est consécutive à l'annulation des élections.

Cass. soc. 4 novembre 2020, n° 19-13151 FSPB