

Février 2021

SOMMAIRE :

- Dispositif « transitions collectives »- p. 1-4
- Prolongation de l'état d'urgence sanitaire-p.4
- Accords sur les travailleurs handicapés- p. 4-5
- Contrôle du télétravail -p.5-6
- Prolongation aide à l'embauche des jeunes-p.6-7
- Frais de télétravail -p.7-8
- Renforcement du FNE FORMATION – p.8-9
- Etat des négociations- p.9-10
- 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
mguedeny@cgi-cf.com

I –Une instruction détaille les modalités de mise en oeuvre du dispositif « Transitions collectives »

Le dispositif « Transitions collectives » vise à permettre aux employeurs d'anticiper les mutations de leur secteur et à faciliter une reconversion professionnelle sur un métier porteur pour les salariés dont l'emploi est menacé. Une instruction du ministère du Travail dévoile les modalités de mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif.

1) Objet du dispositif

Le dispositif « Transitions collectives » a été déployé sur l'ensemble du territoire à partir du 15 janvier 2021, dans la continuité du plan de soutien aux entreprises et aux salariés pour faire face à la crise sanitaire du coronavirus covid-19.

Le but est de permettre aux salariés peu qualifiés dont l'emploi est menacé de s'engager dans un cycle de formation long pour se reconvertir vers des métiers porteurs localement en évitant un licenciement.

2) Identification des emplois fragilisés

La mobilisation du dispositif « Transitions collectives » repose sur l'identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise.

L'employeur doit inscrire la liste des emplois identifiés comme fragilisés au sein de l'entreprise dans le cadre d'un accord de type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels, ex-GPEC).

Les entreprises de moins de 300 salariés, qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, pourront élaborer un accord consistant en la simple formalisation de la liste des emplois fragilisés. Elles peuvent, pour cela, s'appuyer sur une proposition d'accord type contenue en annexe de l'instruction.

Attention : les emplois qu'une entreprise envisage de supprimer dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'une démarche de rupture conventionnelle collective (RCC) ne sont pas éligibles au dispositif.

3) Appui de la DIRECCTE ou de l'OPCO

L'entreprise peut solliciter l'appui technique de la DIRECCTE ou de l'opérateur de compétences (OPCO) dont elle dépend pour l'aider à réaliser un diagnostic RH, construire un GEPP et identifier des emplois fragilisés.

Le financement de ces prestations peut être pris en charge intégralement par l'OPCO pour les entreprises de 1 à 50 salariés. Pour celles de 50 à 250 salariés, le financement peut être pris en charge par l'État au titre de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH).

Et, pour les entreprises de plus de 250 salariés, le financement peut être pris en charge sur les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'OPCO par la branche ou l'entreprise.

Une fois conclu, l'accord devra être transmis à la DIRECCTE pour enregistrement dans le cadre d'une télé-procédure.

L'instruction indique que lorsque l'entreprise s'inscrit dans le dispositif « Transitions collectives », l'employeur devra consulter le comité social et économique.

4) Informer les salariés occupant un emploi fragilisé

L'employeur informe par tout moyen, selon des modalités définies par ses soins, les salariés qui occupent un emploi fragilisé identifié dans l'accord de type GEPP. Il peut alors leur proposer d'être formés à des métiers porteurs sur le territoire, dans le cadre d'un parcours de transition collective assis sur un projet de transition professionnelle.

Les salariés doivent bénéficier d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'engagement d'un salarié dans une démarche de transition collective repose sur le volontariat et suppose l'accord de l'employeur.

5) Salariés éligibles aux parcours de transition collective

Pour pouvoir bénéficier du financement d'un parcours de transition collective, le salarié volontaire doit respecter un certain nombre de conditions.

Il doit occuper un emploi identifié comme fragilisé par l'accord de GEPP.

Il doit remplir les conditions d'éligibilité au CPF de transition. Le salarié doit ainsi être titulaire d'un contrat de travail (CDI non concerné par une décision de rupture, CDD, contrat de travail temporaire) et justifier, sauf exception, d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non dans la même entreprise.

L'absence du salarié doit être autorisée par son employeur, au titre d'un congé de transition professionnelle.

Un accord doit être conclu entre l'employeur et le salarié, dans lequel l'employeur s'engage aussi à financer le reste à charge, le cas échéant.

Enfin, l'instruction souligne que le salarié ne sera éligible aux financements du dispositif que s'il a bénéficié d'une action de positionnement préalable à sa formation auprès du prestataire qui la délivre afin d'en adapter la durée. En outre, l'accompagnement des bénéficiaires par un opérateur du CEP est obligatoire.

6) Projets de reconversion éligibles

Pour pouvoir bénéficier d'un parcours de transition collective, le projet de reconversion du salarié doit remplir certaines conditions.

Il doit viser une formation certifiante visant à changer de métier ou de profession et délivrée par un organisme de formation capable de délivrer une formation de qualité.

Les actions de formations doivent aboutir :

- à une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ou à l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
- ou à une certification enregistrée au répertoire spécifique,
- ou à la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

La certification doit permettre une reconversion vers un métier dit « porteur » issu d'une liste validée par les CREFOP (comités régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles).

Contrairement à la réglementation applicable au projet de transition professionnelle, l'action de formation ne devra pas excéder 24 mois ou 2 400 heures au maximum.

Enfin, la formation ne pourra pas avoir pour objectif de remplir l'obligation d'adaptation au poste de travail qui incombe à l'employeur ni de participer au développement de compétences en lien avec le poste qu'occupe le salarié.

7) Élaboration du dossier de demande de prise en charge financière

L'entreprise constitue le dossier de demande de prise en charge pour ses salariés, qui comprend un certain nombre d'éléments obligatoires : accord identifiant les emplois fragilisés, éléments de contexte relatifs à l'entreprise, formation sollicitée, etc.

Une fois le dossier complet, l'entreprise doit le déposer auprès de l'ATPro compétente pour sa région et qui est en charge de l'instruction dudit dossier.

8) Financement du parcours de transition collective

Les parcours de transition collective sont pris en charge financièrement par les ATPro, via des fonds issus de l'enveloppe FNE-Formation, et d'un éventuel cofinancement de l'employeur selon la taille de l'entreprise d'origine.

L'ATPro prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances, les frais annexes, la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale et les charges assises sur cette rémunération, selon les mêmes modalités que les projets de transition professionnelle.

L'employeur devra s'engager à financer un reste à charge dépendant de la taille de son entreprise :

- pour les entreprises de moins de 300 salariés : aucun reste à charge ;
- pour celles de 300 à 1 000 salariés : 25 % de reste à charge ;
- pour celles de plus de 1 000 salariés : 60 % de reste à charge.

9) Déroulé du parcours de transition collective

Le contrat de travail du salarié est suspendu durant la durée de la formation. Sa rémunération est maintenue dans les conditions applicables au projet de transition professionnelle.

À l'issue de la formation, le salarié :

- soit réintègre son poste ou un poste équivalent ;
- soit intègre une nouvelle entreprise après avoir rompu son contrat de travail.

Pour consulter l'instruction, cliquez [ici](#).

II- Prorogation de l'état d'urgence sanitaire

La loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin 2021 a été publiée au JO.

Le texte reporte également au 31 décembre 2021 la date à laquelle expirera le régime juridique fondant cet état d'exception qui donne pouvoir au Premier ministre de prendre par décret des mesures permettant notamment de limiter la liberté de circulation ou de réunion pour faire face à la propagation du Covid-19.

III-Travailleurs handicapés : une nouvelle instruction sur les accords agréés pour l'obligation d'emploi

Dans une instruction parue fin janvier, la DGEFP détaille les règles applicables aux accords agréés en faveur des travailleurs handicapés, telles qu'issues de la loi Avenir professionnel qui a réformé l'obligation d'emploi.

Pour rappel, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Parmi les modalités de l'OETH figure notamment l'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés. Il faut retenir que désormais :

- l'accord ne peut plus être conclu au niveau de l'établissement ;
- le programme mis en œuvre par l'accord est obligatoirement pluriannuel ;
- les accords agréés sont conclus pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois.

Afin de prendre en compte les changements issus de cette réforme, une nouvelle instruction ministérielle sur la mise en œuvre d'un accord agréé dans le cadre de l'OETH a été publiée fin janvier 2021.

- 1) Les grandes lignes de la nouvelle instruction sur les accords agréés

L'instruction précise :

- les règles de négociation de l'accord agréé (accord collectif de droit commun) ;
- les actions pouvant figurer dans le programme pluriannuel prévu par l'accord ;
- le calcul du budget de l'accord, c'est-à-dire du financement par l'employeur du programme pluriannuel (montant prévisionnel égal au montant de la contribution versée en

- année N-1 + montant des dépenses déductibles, multiplié par le nombre d'années de durée de l'accord ; révision chaque année du montant du budget) ;
- la procédure d'agrément de l'accord ;
 - le suivi et le bilan de l'accord ;
 - les modalités de renouvellement de l'accord.

- 2) Prise en compte des effets de la crise sanitaire sur les accords en cours ou arrivant à terme

L'instruction fait également un point particulier sur la situation des entreprises, dont l'accord est en cours ou arrive à échéance, qui ont pu rencontrer des difficultés à réaliser les actions du programme pluriannuel en raison de la crise sanitaire.

Ces difficultés devront être prises en compte par les services de l'État lors de l'appréciation des bilans des accords et des demandes de renouvellement.

À cet égard, les entreprises pourront proposer des ajustements des actions du programme pluriannuel et de la répartition des moyens financiers afférents ou, dans le cadre d'un renouvellement d'accord, la négociation d'un programme pluriannuel d'action incluant une clause de révision (par exemple des objectifs d'emplois) ou une nouvelle répartition du budget entre les actions du programme pluriannuel.

L'instruction souligne qu'en tout état de cause, ces propositions ne pourront pas conduire à minorer le financement du programme pluriannuel de l'accord.

Enfin, dans le cas où l'entreprise ne peut pas obtenir un renouvellement de son accord et qu'elle n'a pas réalisé toutes les dépenses prévues, elle pourra solliciter un échéancier pour verser le solde dû.

IV-Télétravail : comment l'inspection du travail va renforcer son contrôle

Face à l'érosion du télétravail constatée dans certaines entreprises et certains secteurs, et alors que le contexte sanitaire reste préoccupant, le ministère du Travail enjoint les services de l'inspection du travail à renforcer les contrôles. Une instruction de la Direction générale du travail du 3 février 2021 en précise les modalités.

Ainsi que le prévoit toujours le protocole sanitaire en entreprise dans sa version du 29 janvier 2021, le recours au télétravail dès que possible reste la règle.

L'instruction le rappelle, « lorsque les tâches sont télétravaillables, elles doivent être télétravaillées ». « Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance ».

S'il est désormais possible pour un salarié de revenir en présentiel un jour par semaine afin de prévenir le risque d'isolement, l'instruction rappelle que cela reste conditionné à la demande expresse du salarié.

1) Contrôles à venir dans les prochaines semaines

Afin de s'assurer du respect du télétravail dès que possible, l'instruction prévoit « une mobilisation particulièrement soutenue du système d'inspection du travail dans les semaines qui viennent ».

La méthode de contrôle s'articule autour de trois principes :

- accompagner les entreprises ;
- contrôler le respect des mesures de prévention ;
- utiliser les outils de coercition si besoin.

L'inspection du travail est tout d'abord chargée de reprendre contact avec les entreprises les plus importantes, mais elle est également invitée à élargir cette sollicitation à d'autres entreprises.

Il pourra s'agir notamment d'entreprises plus petites, par exemple à partir de 250 salariés.

2) Vérification systématique du recours au télétravail

Lors de ses contrôles, l'inspection du travail vérifiera systématiquement la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches télétravaillables.

Cette vérification portera, en premier lieu, sur les conditions d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe. L'instruction indique qu'il importe que « le CSE soit associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail ».

Les contrôles pourront être ciblés sur les secteurs où le recours au télétravail est en retrait.

3) Mesures coercitives

L'instruction indique qu'en tant que de besoin, les outils juridiques coercitifs tels que notamment la mise en demeure du DIRECCTE ou le référé judiciaire pourront être mobilisés.

4) Maintenir une attention sur les salariés ne pouvant pas télétravailler

L'inspection du travail est aussi appelée à contrôler les conditions de travail des salariés devant travailler en présentiel.

Les agents de l'inspection du travail devront porter une vigilance sur tous les « espaces collectifs » : locaux sociaux, espaces collectifs de travail, locaux d'hébergement collectif, lieux de restauration collective et modalités de transports collectifs mises en place par les entreprises.

Ils devront également vérifier les effets du couvre-feu à 18 h sur la durée du travail et le respect des repos. Ceux-ci doivent s'assurer que le report des heures de travail non réalisées du fait du couvre-feu n'a pas pour effet de supprimer le repos hebdomadaire de certains salariés, notamment dans le secteur du commerce.

V- L'aide exceptionnelle à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et les « emplois francs + » sont prolongés

Pour soutenir l'emploi des jeunes de moins de 26 ans, le gouvernement a mis en place une aide à l'embauche et un

dispositif dit « emploi franc + ». Le décret prolongeant ces deux aides exceptionnelles a été publié au JO du 31 janvier 2021.

1) L'aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans

Le premier dispositif consiste en une aide aux employeurs qui embauchent des jeunes de moins de 26 ans, en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à 2 SMIC.

Cette aide est donc désormais ouverte pour les contrats conclus entre le 1er août 2020 et le 31 mars 2021 (au lieu du 31 janvier).

Pour mémoire, l'aide, versée par l'Agence de services et de paiement (ASP), est d'au plus 4 000 € pour un salarié à temps sur la première année du contrat (à proratiser en cas de temps partiel, ou de contrat inférieur à un an).

2) Les « emplois francs + »

Les « emplois francs » permettent d'embaucher en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, avec un soutien financier, des demandeurs d'emploi, ou des jeunes suivis par une mission locale, résidant dans un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

En octobre 2020, le gouvernement a adapté ce dispositif, afin qu'il conserve son attractivité pour la tranche d'âge des moins de 26 ans.

Pour ce faire, il a temporairement augmenté le montant de l'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans (dispositif dit « emploi franc + »).

Cette aide est désormais ouverte pour les contrats signés avec des jeunes de moins de 26 ans du 15 octobre 2020 au 31 mars 2021 (au lieu du 31 janvier).

Pour mémoire, l'« emploi franc + » permet aux employeurs de bénéficier, en base temps plein, d'une aide de :

- 7 000 € la première année, puis 5 000 € les deux années suivantes, pour un recrutement en CDI (soit 17 000 € maximum au lieu de 15 000 € dans le cadre de l'emploi franc « classique ») ;
- 5 500 € la première année, puis 2 500 € l'année suivante, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois (soit 8 000 € maximum contre 5 000 € pour un emploi franc « classique »).

VI- Frais de télétravail : le réseau des URSSAF assouplit sa tolérance sur les allocations forfaitaires

Depuis décembre 2019, une tolérance URSSAF permet aux employeurs de rembourser les frais de télétravail sous forme d'allocations forfaitaires dans certaines limites. Le réseau des URSSAF indique désormais sur son site Internet qu'il est possible, sous certaines conditions, de se référer aux montants fixés par accord professionnel ou interprofessionnel, par accord de groupe ou par convention collective de branche.

Rappelons que le réseau des URSSAF a admis que l'employeur puisse rembourser les frais sous la forme d'allocations forfaitaires, en franchise de cotisations, dans la limite globale de 10 € par mois pour une journée de télétravail par semaine, sans justificatif. La limite d'exonération varie en fonction du nombre de jours télétravaillés : 20 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours de télétravail par semaine, etc.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales peut encore être admise, mais à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié (exonération sur justificatifs).

Compte tenu de son mode de diffusion, cette tolérance est, rappelons-le, dépourvue de valeur juridique opposable pour les employeurs.

Le réseau des URSSAF précise désormais sur son site Internet que si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

En revanche, les accords d'entreprise ou d'établissement ne sont pas visés par la tolérance. Autrement dit, conclure un accord d'entreprise pour « construire » sa propre limite d'exonération n'est pas possible.

Notons également qu'aucune limite haute de montant ne semble posée par le réseau des URSSAF (même si on imagine bien que l'on ne peut pas aller vers des montants « déconnectés »).

Reste à savoir si cette tolérance sera prochainement intégrée à l'arrêté du 20 décembre 2002, afin que les employeurs puissent avoir une position juridique fiable sur laquelle se reposer en cas de redressement.

Dans l'intervalle, les employeurs resteront prudents, d'autant que les informations du site Internet du réseau des URSSAF sont susceptibles d'évoluer, comme on a pu le constater par le passé.

VII- Les niveaux et critères de prise en charge du FNE-Formation renforcé de nouveau aménagés

Les paramètres de l'aide à la formation du FNE-Formation renforcé sont de nouveaux resserrés par une instruction du 27 janvier.

1) Entreprises éligibles

Dans le cadre de la crise sanitaire, les pouvoirs publics avaient axé l'intervention du FNE-formation sur les entreprises ayant recours à l'activité partielle, sans considération d'effectif ou de secteur d'activité.

La nouvelle instruction ajoute une nouvelle catégorie de bénéficiaires : il s'agit des **entreprises en difficulté**, c'est-à-dire confrontées à une situation susceptible de justifier des licenciements pour motif économique.

2) Frais pris en charge

Taux de prise en charge des frais pédagogiques (dossiers déposés à compter du 1 ^{er} janvier 2021)			
Taille de l'entreprise	Activité partielle	Activité partielle de longue durée	Entreprises en difficulté
Moins de 300 salariés	100 %	100 %	100 %
De 300 à 1 000 salariés	70 %	80 %	70 %
Plus de 1 000 salariés	70 %	80 %	40 %

Pour les **entreprises en difficulté**, l'instruction envisage **la prise en charge de tout ou partie des rémunérations des stagiaires par les OPCO au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

Les frais annexes (ex. : restauration, hébergement, transport) peuvent être partiellement pris en charge à la demande de l'entreprise, mais exclusivement de manière forfaitaire. L'OPCO versera à l'entreprise un forfait de 2 € HT (2,40 € TTC) pour chaque heure de formation en présentiel attestée par un certificat de réalisation, sans autre forme de justification.

Consultez l'instruction [ici](#).

VIII- Etat des négociations

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

- **Négociations en cours :**
 - Minima conventionnels 2021
- **Accords signés / et en cours d'extension :**
 - L'accord du 8 janvier 2021 mettant en place le dispositif d'APLD dans la branche a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CFE CGC AGRO. Un « point sur » complet à ce sujet, ainsi qu'un modèle de document unilatéral, vous ont été envoyés et sont consultables sur notre site Internet.
 - 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%
- L'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN des fournitures dentaires a été signé par la CFDT.

▪ **Accords étendus :**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus) a été étendu par un arrêté du 18 décembre 2020
- L'avenant n°1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro A a été étendu par un arrêté du 18 décembre 2020
- L'accord du 5 mai 2020 modifiant les dispositions de la CCN relatives aux IRP a été étendu par un arrêté du 5 février 2021

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **4 mars 2021.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociation en cours :**

- Protocole technique et financier de Co-solidarité avec l'OCIRP

▪ **Accords signés :**

- L'avenant au contrat de prévoyance prévoyant le retour au taux contractuel au 1er juillet ;
- L'avenant n°15 du 14 décembre 2020 prévoyant que les salariés en congé paternité seront indemnisés à 100% de leur gain journalier de base pendant les 5 premiers jours calendaires à condition d'être indemnisés par la sécurité sociale a été signé par tous les syndicats
- L'accord du 14 décembre 2020 étendant le bénéfice des 6 jours enfant malade aux enfants reconnus cas contacts Covid par l'ARS a été signé par tous les syndicats

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **les 3 et 22 mars 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

La prochaine réunion se tiendra **le 22 mars 2021.**

IX– Jurisprudence

▪ **Du CE au CSE, l'accord relatif au comité de groupe continue de s'appliquer**

Rappelons que les dispositions des accords collectifs relatifs aux institutions représentatives du personnel (IRP) cessaient de produire leurs effets à la date du premier tour des élections du CSE.

Dans cette affaire, un accord collectif conclu le 14 novembre 2003 au sein d'un groupe bancaire prévoyait les modalités de désignation des membres du comité de groupe parmi les élus des comités d'entreprise, des établissements et des délégations uniques des entreprises appartenant au groupe.

À la suite des élections de 2019, au cours desquelles les IRP « ancienne formule » avaient cédé la place au CSE, l'employeur avait invité les organisations syndicales à désigner les membres du comité de groupe en s'appuyant sur l'accord collectif de 2003.

Une des organisations syndicales avait alors saisi la justice le 12 juillet 2019 pour obtenir l'annulation des désignations en question.

La Cour de cassation lui donne tort et rappelle que la « cessation d'effet » ne concerne pas les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel qui n'entrent pas dans les prévisions de l'article 9 VII de l'ordonnance de 2017.

En l'espèce, l'objet de l'accord litigieux étant la mise en place du comité de groupe, ses dispositions n'entraient pas dans le champ d'application de l'ordonnance et, par conséquent, n'étaient pas privées d'effet avec la mise en place du CSE.

La Cour donne ensuite la méthode pour pouvoir continuer à appliquer l'accord : « lorsqu'une clause d'un accord collectif antérieur se réfère aux termes "comité d'entreprise", "délégation unique du personnel", "délégué du personnel" ou "comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail" », il y a lieu d'y substituer les termes de "comité social et économique" dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause ».

Cass. soc. 27 janvier 2021 n° 19-24400 FPI

▪ **Le salarié qui réclame des heures supplémentaires n'a pas à mentionner ses pauses dans le décompte de ses heures de travail**

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, la charge de la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur.

En effet, il appartient au salarié de présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies et dont il demande le paiement. L'employeur peut ainsi y répondre en produisant ses propres éléments grâce au contrôle des heures de travail qu'il doit en principe effectuer.

En l'espèce, un salarié avait saisi les juges de diverses demandes et notamment d'une demande en paiement d'heures supplémentaires qu'il considérait avoir accomplies.

Le salarié avait présenté un décompte de ses heures de travail pour appuyer cette demande. Il y mentionnait pour chaque jour :

- les heures de prise et de fin de service,
- ses rendez-vous professionnels avec la mention du magasin visité,
- le nombre d'heures quotidien,
- et le total hebdomadaire.

La Cour de cassation précise que l'obligation faite au salarié de présenter des éléments suffisamment précis ne doit pas conduire à exiger du salarié qu'il indique dans ses décomptes les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu le temps de travail.

Cass. soc. 27 janvier 2021, n° 17-31046 FPPBRI

▪ **Quand le DIRECCTE valide un « accord PSE » minoritaire**

En l'espèce, pour l'élaboration de son plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), une entreprise avait choisi la voie de l'accord majoritaire plutôt que celle du document unilatéral.

Le DIRECCTE avait validé cet accord collectif, mais à tort, car l'un des délégués syndicaux signataires n'avait en réalité plus de mandat, ce qui rendait l'accord minoritaire. Le juge administratif avait donc annulé la décision de validation de l'accord collectif.

Dès lors se posait la question de l'indemnisation des salariés licenciés en application de cet accord.

Rappelons que la procédure de licenciement est nulle notamment si le juge annule la décision de validation (accord collectif) ou d'homologation (document unilatéral) parce que le PSE est insuffisant.

Le salarié peut alors obtenir sa réintégration, sauf si cette réintégration est impossible. À défaut de réintégration, le salarié a droit à une indemnité équivalant, au minimum, aux salaires des 6 derniers mois.

Dans les autres hypothèses d'annulation de la décision de validation ou d'homologation (irrégularités dans la procédure d'information ou de consultation du CSE), il n'y a pas de nullité : le salarié peut demander sa réintégration, mais celle-ci n'est pas de droit, il faut l'accord de l'employeur.

À défaut, le salarié a droit à une indemnité équivalant, au minimum, aux salaires des 6 derniers mois

Pour la Cour de cassation, **le fait que le DIRECCTE ait commis une erreur en droit en validant un « accord PSE » qui n'était pas majoritaire n'est pas de nature à entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique.** C'est donc le régime de sanction alternative – réintégration si accord de l'employeur ou indemnité d'au moins 6 mois de salaires qui s'applique.

En effet, « les motifs spéciaux exceptionnels de l'article L. 1235-10 (insuffisance du PSE, absence de PSE ou passage en force sans validation ni homologation) doivent être entendus strictement. Or, dans cette affaire, on ne pouvait pas dire que le PSE était insuffisant et encore moins inexistant. Il convenait donc d'appliquer le deuxième mécanisme d'indemnisation.

Cass. soc. 13 janvier 2021, n° 19-12522 FSPI