

Mars 2021

SOMMAIRE :

- Index égalité- p.1-2
- Dispositif d'appui au télétravail pour les PME- p.2-3
- Mise en ligne du BOSS- p.3
- Forfait jours réduit et retraite progressive -p.4
- Aide à l'embauche travailleurs handicapés-p.5
- Proposition de loi sur la santé au travail -p.5
- Barèmes kilométriques – p.6
- Etat des négociations- p.6-7
- Jurisprudence- p.7-10

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 – Index égalité : les entreprises doivent publier de nouvelles informations

Un décret publié le 11 mars 2021 renforce l'obligation de publication des entreprises assujetties à l'index de l'égalité professionnelle, notamment pour celles qui bénéficient des crédits du Plan de relance.

- 1) Publication visible de la note globale et des résultats de chaque indicateur

D'une part, l'entreprise doit afficher non seulement la note globale de l'index, mais également le résultat de chaque indicateur ; d'autre part, ces notes et résultats doivent être affichés « de manière visible et lisible » sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un.

Enfin, ces notes et résultats doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication du nouvel index l'année suivante.

Ces nouvelles obligations de publication s'appliqueront en 2021 selon le calendrier suivant :

- **la note globale, qui a dû être publiée par les entreprises le 1er mars dernier, devra être affichée de manière visible et lisible sur le site internet au plus tard le 1er mai 2021 ;**
- **le résultat de chaque indicateur devra être affiché de manière visible et lisible sur le site internet au plus tard le 1er juin 2021.**

À partir de l'année prochaine, la note globale et le résultat de chaque indicateur devront être publiés à la date habituelle, soit au plus tard le 1er mars.

- 2) Publication des mesures de correction au titre des contreparties sociales au Plan de relance

Pour rappel, la loi de finances pour 2021 impose plusieurs contreparties sociales aux entreprises qui bénéficient des crédits du Plan de relance.

Deux des mesures concernent l'index de l'égalité professionnelle :

- **les entreprises devront publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs de l'index, en plus de la note globale ;**
- si les indicateurs sont en deçà d'un certain seuil, elles devront fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs et elles devront publier ces objectifs, ainsi que les mesures correctives et de rattrapage.

- En cas de note globale inférieure à 75/100

Le décret prévoit que des objectifs de progression doivent être fixés dès lors que l'entreprise n'atteint pas un score global de 75 points sur 100.

Le décret précise que ces objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

- Publication des objectifs de progression et des mesures de correction

Les entreprises devront publier sur leur site internet les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage, sur la même page que celle où sont publiés la note globale de l'index et les résultats de chaque indicateur.

Ces informations doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un score global d'au moins 75/100.

À défaut de site internet, les informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

- Entrée en vigueur

L'obligation de publier les objectifs de progression et les mesures de correction s'appliquera à compter de la publication 2022 de l'index égalité, donc aux entreprises qui n'auront pas atteint en 2022 une note de 75/100.

Cependant, la publication ne s'imposera pas à la date de référence du 1er mars 2022, mais pourra avoir lieu jusqu'au 1er mai 2022.

II- Télétravail : un dispositif d'appui-conseil de l'ANACT et du ministère du Travail à destination des TPE et PME

Les pouvoirs publics ont fait du télétravail un outil privilégié de prévention des risques liés au covid-19, pour les emplois qui sont « télétravaillables ». Le ministère du Travail et l'Agence nationale des conditions de travail (ANACT) mettent à disposition des entreprises un dispositif d'appui-conseil destiné aux employeurs de moins de 250 salariés.

Pour aider concrètement les employeurs à développer le télétravail, les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif « Objectif télétravail » destiné aux PME. En pratique, il permet aux employeurs de moins de 250 salariés de « bénéficier gratuitement de conseils et d'un accompagnement » pour organiser le télétravail en période de crise. Ce dispositif est censé aider les entreprises sur les points suivants :

- repérage des activités réalisables en télétravail ;
- articulation du travail à distance et sur site ;
- organisation et amélioration des pratiques de télétravail ;
- maintien de la cohésion interne et des liens entre les équipes ;
- facilitation de l'élaboration d'une charte ou d'un accord.

Pour en bénéficier, les employeurs doivent demander à être contactés (formulaire sur <https://www.anact.fr/objectifteletravail>).

III- Une première version du Bulletin officiel de sécurité sociale (BOSS) est mise en ligne

Les premiers éléments du BOSS devraient être mis en ligne durant la première quinzaine du mois de mars 2021, avec une déclaration d'opposabilité à effet au 1er avril. À cette occasion, la direction de la sécurité sociale a présenté les grandes lignes de diverses évolutions de doctrine envisagées, dont la date d'entrée en vigueur reste à préciser pour certaines d'entre elles.

Le but affiché par l'administration vise, en substance, à assurer un meilleur accès au droit et une plus grande sécurité juridique pour les cotisants, tout en facilitant la mise à jour de la doctrine administrative en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale. Il se substituera ainsi aux circulaires DSS.

Matériellement, à l'instar du BOFiP de l'administration fiscale, il s'agira **d'une base documentaire numérique accessible sur Internet à l'adresse suivante : <http://boss.gouv.fr>**. Elle est opposable, sous réserve bien entendu des évolutions législatives et réglementaires, de la jurisprudence ou des changements de doctrine.

Il appartiendra à la Direction de la sécurité sociale et aux services du réseau des URSSAF de mettre à jour le BOSS. Le cas échéant, l'administration pourra lever l'opposabilité de certaines parties du BOSS, le temps de procéder aux mises à jour rendues nécessaires par ces évolutions.

Un « versioning » devait permettre de visualiser les évolutions entre deux versions d'une même fiche, ce qui permettra de conserver une traçabilité des modifications apportées au fil du temps, un point important en matière d'opposabilité pour les cotisants et professionnels du droit.

À noter : un arrêté précisera les règles d'opposabilité (date d'effet, notamment) ainsi que les circulaires abrogées.

Cette première version comporte un premier lot de fiches, correspondant aux questions estimées les plus fréquentes (assiette et assujettissement, avantages en nature, frais professionnels, indemnités de rupture, allègements généraux de cotisations, exonérations zonées).

Le contenu de ce premier lot **ne devrait être opposable qu'à partir du 1er avril 2021**.

Par la suite, courant 2021, un second lot sera mis en ligne. Il couvrira les sujets de protection sociale complémentaire (exonération sous plafond des cotisations patronales), les exonérations de cotisations attachées aux heures supplémentaires, les exonérations spécifiques (services à la personne, apprentissage, etc.), les questions d'effectif.

IV- Les salariés en forfait-jours réduit devraient pouvoir accéder à la retraite progressive avant janvier 2022

Aujourd'hui, le dispositif de retraite progressive n'est pas ouvert au salarié qui est soumis à un forfait jour "réduit". Une restriction que vient de censurer le Conseil constitutionnel.

La retraite progressive permet à un assuré de maintenir une activité salariée à temps partiel en cumulant le versement d'une fraction de la ou des pensions de retraite auxquelles il peut prétendre au moment de sa demande.

Un assuré qui exerce une activité à temps partiel peut demander à bénéficier d'une retraite progressive si :

- sa durée de travail à temps partiel respecte des limites définies ;
- il a atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération, diminué de 2 ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- il justifie d'une durée de 150 trimestres d'assurance vieillesse et de périodes reconnues équivalentes au régime général et le cas échéant auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires.

Les salariés sous convention individuelle de forfait en jours inférieur au plafond légal ou conventionnel peuvent-ils bénéficier du dispositif de retraite progressive ?

En 2016, la Cour de cassation, interprétant strictement le texte de loi, avait répondu à cette question par la négative.

Or, le Conseil Constitutionnel a jugé qu'il s'agissait d'une différence de traitement contraire au principe d'égalité devant la loi : "en instaurant la retraite progressive, le législateur a entendu permettre aux travailleurs exerçant une activité réduite de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite en vue d'organiser la cessation graduelle de leur activité. Or, un salarié ayant conclu avec son employeur une convention de forfait annuelle en jours fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent, par rapport à cette durée maximale, une activité réduite. Dès lors, en privant ce salarié de toute possibilité d'accès à la retraite progressive, quel que soit le nombre de jours travaillés dans l'année, le législateur a institué une différence de traitement sans rapport avec l'objet de la loi".

Cette restriction est donc inconstitutionnelle et doit être abrogée. Néanmoins, le Conseil constitutionnel a décidé de reporter la date de cette abrogation **au 1er janvier 2022.**

Les salariés en forfait-jours dont le nombre de jours de travail est inférieur au plafond annuel ou conventionnel ne pourront donc pas se prévaloir de cette décision pour bénéficier d'une retraite progressive. Ils devront attendre le 1er janvier 2022, à moins que le législateur ait mis le dispositif en conformité avec la Constitution avant cette date.

V- Extension de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés

Un décret, entré en vigueur le 25 février 2021, prolonge la période d'ouverture de l'aide à l'embauche de travailleurs

handicapés et allonge le délai de dépôt des pièces justificatives.

L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés (4 000 € maximum sur un an) **est désormais ouverte aux contrats conclus entre le 1er septembre 2020 et le 30 juin 2021 (au lieu du 28 février 2021).**

Par ailleurs, deux modifications sont apportées au régime de l'aide :

- L'aide est versée par l'Agence de services et de paiement sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié. **Elle doit désormais être transmise avant les 6 mois (au lieu de 4 mois) suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.** L'employeur dispose donc de deux mois de plus ;
- L'autre modification concerne uniquement les contrats conclus entre le 25 février et le 30 juin 2021. Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 8 octobre 2020 au titre d'un contrat qui n'ouvrait pas droit au bénéfice de l'aide.

VI- La proposition de loi sur la santé au travail adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale

Le 17 février, la proposition de loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale. Elle sera débattue au Sénat en avril.

- 1) Conservation du document unique d'évaluation des risques (DUER)

La durée et les modalités de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devront être fixées par décret en Conseil d'État. Cette durée **ne pourrait être inférieure à 40 ans.**

L'employeur devrait également transmettre, à chaque mise à jour, le DUERP au service de prévention et santé au travail auquel il est affilié. Enfin, le comité social et économique devrait être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.

- 2) La formation des élus en cas de renouvellement du mandat

En cas de renouvellement de mandat, la formation en santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE **devrait être d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre, quelle que soit la taille de l'entreprise et de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.**

- 3) Les modalités du « passeport prévention »

L'employeur renseignerait, dans ce passeport, les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et la sécurité au travail dispensées sur son initiative.

Les organismes de formation renseigneraient le passeport selon les mêmes modalités.

Le salarié pourrait également y procéder à l'issue de formations suivies à son initiative.

Le passeport de prévention serait par ailleurs intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences et mis en œuvre et géré selon les mêmes modalités.

VII- Barèmes kilométriques 2021

Un arrêté, publié au Journal officiel du 19 février 2021, diffuse les valeurs des barèmes kilométriques autos, motos et cyclomoteurs.

Afin de favoriser l'utilisation de véhicules électriques, la loi de finances pour 2019 avait posé le principe selon lequel les barèmes devaient tenir compte non seulement de la puissance administrative du véhicule et de la distance parcourue, mais aussi du type de motorisation du véhicule.

Cette mesure trouve sa traduction concrète dans l'arrêté du 15 février 2021.

Ce texte ne prévoit pas de revalorisation des barèmes kilométriques pour les véhicules thermiques (essence, diesel), qu'il s'agisse des voitures, motos ou cyclomoteurs (ces barèmes sont reproduits en fin d'article).

En revanche, pour les véhicules électriques, il prévoit que le montant des frais de déplacement calculés en application de ces barèmes est majoré de 20 %.

Exemple : pour un salarié qui parcourt 4 000 km par an avec sa voiture dont la puissance fiscale est de moins de 3 CV, le montant des frais de déplacement remboursé par l'employeur s'élève, en 2021, à :

- $4\,000 \times 0,456 = 1\,824$ €, si sa voiture est à moteur thermique ;
- $(4\,000 \times 0,456) + 20\% = 2\,188,80$ €, si sa voiture est à moteur électrique.

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

VIII- Etat des négociations

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

▪ **Négociations à venir :**

- Révision de l'accord formation professionnelle
- Ouverture de discussions sur la complémentaire santé

▪ **Accord mis à signature :**

- L'accord du 4 mars 2021 relatif aux minima conventionnels prévoit une revalorisation de ceux-ci de 0,5% au 1^{er} mai 2021

▪ **Accords signés / et en cours d'extension :**

- 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 du 8 janvier 2021 mettant en place le dispositif d'APLD dans la branche a été étendu par un arrêté du 22 février 2021
- L'avenant n°2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro A a été étendu par un arrêté du 18 février 2021
- 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
- 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

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **20 avril 2021.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation en cours :**
- Protocole technique et financier de Co-solidarité avec l'OCIRP
- Mise en place de la marque blanche de la branche
- **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.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 15 avril 2021.**

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

Négociations en cours :

- Télétravail au niveau de la branche

IX– Jurisprudence

- **Une transaction écrite en termes généraux libère l'employeur du paiement de la contrepartie à la clause de non-concurrence**

Dans cette affaire, une salariée, dont le contrat de travail contenait une clause de non-concurrence, a été licenciée pour motif personnel. Elle a signé une transaction quinze jours après.

Dans cette transaction, l'employeur s'était engagé à payer une indemnité transactionnelle constituant « le solde définitif et irrévocable de tout compte ».

Cette indemnité avait « vocation à réparer l'ensemble des préjudices tant professionnels que moraux que Mme X... prétendait subir du fait des modalités d'exécution de son contrat de travail, de sa rupture, des conditions dans lesquelles elle était intervenue et au regard de ses conséquences de toute nature, et notamment ceux expressément invoqués dans le protocole ».

Les concessions de l'employeur « étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, conformément aux articles 2044 et suivants du code civil et en particulier l'article 2052 du code civil, afin de la remplir de tous ses droits et pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister ».

De son côté, la salariée renonçait dans la transaction « à toute prétention, réclamation, action ou instance de quelque nature qu'elle soit, pouvant avoir pour cause, conséquence ou objet, directement ou indirectement, l'exécution ou la cessation des fonctions qu'elle avait exercées au sein de la société ou du groupe auquel elle » appartenait. Elle avait « renoncé à toute action ou instance liée à la rupture de son contrat de travail, indiqué n'avoir plus aucune demande à formuler à quelque titre que ce soit et avait renoncé à toute instance ou action judiciaire relative au présent litige ».

Pour la Cour de cassation, « les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction par laquelle ces parties déclarent être remplies de tous leurs droits ». **Cela signifie que, lorsque l'employeur et le salarié ont rédigé une transaction en termes généraux, l'employeur est délié du paiement de l'indemnité de non-concurrence, et le salarié est bien entendu libéré de l'interdiction de concurrence.**

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence. En effet, auparavant, la Cour de cassation considérait qu'une transaction n'affectait pas les clauses contractuelles destinées à s'appliquer après la rupture du contrat de travail, comme une clause de non-concurrence, sauf disposition expresse contraire.

Dans son arrêt du 21 février 2021, la Cour de cassation met fin à cette jurisprudence. Désormais, il faut retenir que la transaction qui remplit les critères suivants englobe la clause de non-concurrence. Il s'agit d'une transaction aux termes de laquelle l'employeur et le salarié :

- reconnaissent que leurs concessions réciproques sont réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, ceci afin de les remplir de tous leurs droits et pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre eux,
- et déclarent être totalement remplis de leurs droits respectifs et renoncer réciproquement à toute action en vue de réclamer quelque somme que ce soit.

À l'avenir, si l'employeur et le salarié qui négocient une transaction après la rupture du contrat de travail souhaitent maintenir les effets de la clause de non-concurrence (paiement de la contrepartie par l'employeur, respect de l'interdiction de concurrence par le salarié), ils devront en faire état expressément quand ils ont par ailleurs choisi de donner une portée très large à leur transaction.

Cass. soc. 17 février 2021, n° 19-20635 FSPI

- **Pas de rémunération spécifique pour un dimanche travaillé illégalement, mais un droit à la réparation du préjudice subi**

Un salarié travaillait dans une entreprise appliquant la convention collective nationale applicable du négoce de l'ameublement. Il avait saisi le conseil de prud'hommes, car il reprochait à son employeur de l'avoir privé du repos compensateur dû conventionnellement aux salariés travaillant le dimanche.

En l'espèce, la convention collective nationale du négoce de l'ameublement stipule que « Pour tout travail exceptionnel du dimanche (dans le cadre des dérogations à l'interdiction légale) conformément au code du travail, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalant aux heures travaillées le dimanche ».

Le salarié réclamait une indemnisation pour des repos compensateurs, que son employeur ne lui avait pas octroyés pour des dimanches qu'il avait travaillés, alors que l'ouverture de l'entreprise sur cette période ne correspondait pas à une des hypothèses de dérogation au repos dominical prévues par la réglementation. Elle était donc illicite.

Le fait d'avoir travaillé illégalement le dimanche ôtait-il au salarié le bénéfice des contreparties auxquelles il aurait pu prétendre si l'employeur s'était placé dans l'une des hypothèses de dérogation légales au repos dominical ?

Oui pour la Cour de cassation, qui indique clairement **qu'un salarié qui a travaillé en infraction aux dispositions légales et réglementaires sur le repos dominical ne peut pas bénéficier des contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche prévues par une convention collective ou par les dispositions légales autorisant des dérogations à la règle du repos dominical.**

En revanche, la Cour de cassation ouvre à ce salarié la possibilité de solliciter la réparation du préjudice qu'il a subi du fait de son travail illégal le dimanche.

Cass. Soc. 17 février 2021, n° 19-21897 FSP

- **URSSAF : la réponse aux observations d'un cotisant n'a pas besoin d'être signée par tous les agents ayant participé au contrôle**

Au terme d'un contrôle URSSAF, l'agent chargé du contrôle adresse à la personne contrôlée une lettre mentionnant, s'il y a lieu, les observations faites au cours de celui-ci.

Dans cette affaire, la société alléguait que, lorsque plusieurs inspecteurs du recouvrement participent aux opérations de contrôle d'une entreprise, ils doivent tous apposer leur signature sur la lettre d'observations, ainsi que sur le courrier adressé au cotisant en réponse à ses propres observations en défense.

Or, le courrier de réponse de l'URSSAF n'avait pas été signé par l'ensemble des agents ayant participé au contrôle et à la rédaction de la lettre d'observations, ce qui, selon la société, entraînait la nullité de la procédure de contrôle dans la mesure où cela ne lui permettait

pas de s'assurer que chacun des agents avait bien pris en compte ses observations et que ses droits de la défense avaient été respectés.

La Cour de cassation a rejeté les arguments de la société : l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale n'exige pas, pour que la procédure de contrôle soit valide, que le courrier de l'URSSAF aux observations du cotisant comporte les signatures de l'ensemble des agents ayant participé au contrôle.

Rappelons que la position de la Cour de cassation est toute autre s'agissant de la lettre d'observations elle-même, adressée par l'URSSAF au cotisant à l'issue du contrôle.

Cass. Civ., 2e ch., 18 février 2021, n° 20- 12328 FP