

Avril 2021

SOMMAIRE :

- Entrée en vigueur du BOSS –p.1-2
- Précisions du BOSS sur les invendus- p. 3
- Prestation de conseil RH TPE/PME-p. 3-4
- Salariés étrangers- p.4-5
- DOETH 2020-p.6
- Bonus-malus - p.6-7
- Nouvelles règles d'assurance chômage – p.7-9
- Décret relatif aux plans d'apurement et remise partielle des cotisations « covid-19 »- p.9-11
- Paramètres 2021 du versement santé- p.11
- Etat des négociations- p.11-13
- Jurisprudence- p.13-15

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
www.cgi-cf.com

I – Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) est entré en vigueur le 1er avril 2021, sauf pour certains points de doctrine

Deux arrêtés des 30 et 31 mars 2021 ont donné une assise juridique au Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), dont les cotisants peuvent se saisir à partir du 1er avril 2021. Pour certains nouveaux éléments de doctrine, l'administration a aménagé l'entrée en vigueur.

1) Le BOSS a une assise juridique

Les deux arrêtés des 30 et 31 mars 2021 visent à officialiser le nom au BOSS, son adresse de consultation (<https://boss.gouv.fr>), son objectif, à savoir rassembler à terme la doctrine administrative en matière de cotisations et contributions sociales, et à rendre celle-ci opposable.

Les directives, instructions, circulaires, notes de service et commentaires de l'administration en la matière ne seront plus publiés au Bulletin officiel « Santé » (BO Santé), papier ou électronique. Ceux déjà publiés au BO Santé restent néanmoins en vigueur, jusqu'à la publication au BOSS des commentaires de l'administration ayant le même objet.

Il revient au BOSS de préciser les circulaires qui sont abrogées lors des mises à jour.

Il l'a fait pour une première salve dans une actualité du 30 mars 2021. Plus d'une vingtaine d'instructions ou circulaires sont ainsi abrogées à partir du 1^{er} avril 2021, au nombre desquelles on retrouve, à titre d'exemple, celles relatives à l'évaluation des avantages en nature ou des frais professionnels (circ. DSS/5B 2005-376 du 4 août 2005 et 2005-389 du 19 août 2005, etc.), ou encore au calcul du plafond de la sécurité sociale et au fait générateur des cotisations et contributions de sécurité sociale (circ. DSS/5B/5D 2017-351 du 19 décembre 2017).

2) Une entrée en vigueur aménagée pour certaines évolutions de doctrine

Dans une actualité publiée sur le BOSS le 31 mars, l'administration a indiqué, parmi les évolutions de doctrine, celles qui bénéficient d'une « entrée en vigueur aménagée ». Nous reproduisons cette liste ci-après sous forme de tableau.

Mesure		Entrée en vigueur
Forfaits jours	Possibilité de proratiser le plafond des salariés en forfait jours « réduits » (inférieur à 218 jours) selon une logique analogue à celles des salariés à temps partiel	Mesure applicable pour les périodes d'emploi courant à compter du 1 ^{er} janvier 2021.
Plafond absence et maintien d'un avantage en nature	L'absence avec maintien d'un avantage en nature par l'employeur est assimilée à une absence rémunérée par l'employeur. Le plafond ne peut donc pas être réduit.	Disposition en vigueur le 1 ^{er} avril 2021 mais il sera tenu compte de l'évolution nécessaire des logiciels de paye pour les contrôles effectués au titre de l'année 2021
Retraite supplémentaire et prévoyance	Le plafond de référence utilisé pour calculer les limites d'exonération des cotisations patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire ne doit plus être proratisé	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositions applicables de manière obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2022. • Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement est effective dès le 1^{er} avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021.
Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels	Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est désormais conditionné au fait que le salarié supporte effectivement des frais professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021. • En cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2021, l'organisme procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter.
	En l'absence de mention au contrat de travail, l'employeur doit recueillir chaque année le consentement des salariés à bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique	<ul style="list-style-type: none"> • Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022. • Pour les périodes courant jusqu'au 31 décembre 2021, l'organisme procédera à une demande de mise en conformité pour l'avenir.

II- Les précisions du Bulletin officiel de sécurité sociale (BOSS) sur l'exonération des réductions tarifaires sur les invendus

Depuis le 1er janvier 2021, les employeurs peuvent, sous conditions, proposer à des conditions tarifaires préférentielles des produits invendus. Le Bulletin officiel de la sécurité sociale, opposable depuis le 1er avril 2021, rappelle cette possibilité, tout en soulignant qu'elle est cantonnée aux invendus non alimentaires.

Depuis le 1er janvier 2021, la fourniture aux salariés, à des conditions préférentielles, de produits invendus, dès lors que la réduction tarifaire accordée n'excède pas 50 % du prix de vente public normal TTC et respecte le seuil de revente à perte, n'est pas considérée comme un avantage en nature.

Les produits doivent avoir été initialement destinés à la vente mais ne peuvent pas ou ne peuvent plus être vendus par l'entreprise, ou par toute entreprise du groupe auquel appartiennent les salariés bénéficiaires des réductions tarifaires.

Le BOSS reprend ce dispositif, en précisant que pour apprécier la notion d'invendu, il est fait référence à la fin de mise à disposition du produit sur le marché. Les produits dont la fin de mise à disposition a été ordonnée par une autorité publique ne peuvent cependant pas être considérés comme invendus.

On notera cependant une « petite subtilité » : **a priori, cette exonération est limitée, selon le BOSS, au seul cas d'invendus non alimentaires.**

III- Prestation de conseil en RH « TPE-PME » : prolongation des modalités dérogatoires de financement

Une prestation de conseil en ressources humaines destinée (PCRH) aux TPE-PME permet de bénéficier d'un accompagnement en RH cofinancé par l'État. Dans le cadre de la crise sanitaire, les entreprises peuvent bénéficier d'une meilleure prise en charge de cette prestation. Ce régime dérogatoire censé prendre fin le 31 décembre 2020, a été prolongé d'un an.

- 1) Objectifs de la prestation de conseil en RH à destination des TPE-PME dans le contexte de la crise sanitaire

Réalisée par un prestataire externe, la prestation de conseil en RH (« PCRH ») à destination des TPE-PME a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des TPE-PME en matière de gestion des ressources humaines.

Dans le contexte de la crise liée au covid-19, une instruction ministérielle du 4 juin 2020 en a renforcé le dispositif pour aider les TPE-PME à reprendre leur activité économique (*cf. actualité du 16 juin 2020*).

Pour rappel, l'objectif de cette « PCRH covid-19 » est d'élargir les thèmes d'intervention des prestataires à des thèmes directement en lien avec la crise sanitaire, par exemple sur le maintien de la formation des salariés en activité partiel ou la mise en place d'une

organisation du travail adaptée à une reprise progressive de l'activité.

Par ailleurs, alors que la PCRH s'adresse en principe aux entreprises de moins de 250 salariés, l'instruction du 4 juin 2020 a orienté le dispositif en priorité vers les PME de moins de 50 salariés et les entreprises de moins de 10 salariés, qui ne disposent pas de moyens en ingénierie sociale, lorsqu'elles n'ont pas de direction ou de service en charge des RH ou lorsqu'elles ne disposent pas de moyens financiers suffisants (sans changement).

- 2) Modalités « covid-19 » de financement et de cofinancement prolongées jusqu'au 31 décembre 2021

Pour les conventions individuelles ou collectives conclues jusqu'au 31 décembre 2021, ainsi que pour les avenants aux conventions en cours signés avant le 31 décembre 2021, la prise en charge par des fonds publics pourra continuer de dépasser le plafond de 50 % et couvrir la totalité de la prestation.

La part de l'État reste plafonnée à un montant maximum de 15 000 € HT par entreprise ou collectif d'entreprises.

Les prestations devront avoir été réalisées avant le 31 décembre 2022. Elles pourront concerner toutes les thématiques visées par la PCRH mais les accompagnements courts (1 à 10 jours) sur les thématiques liées à l'accompagnement et à la reprise d'activité en situation de crise seront privilégiés.

IV- Emploi des salariés étrangers : simplification et dématérialisation à compter du 1er avril 2021

Les modalités d'emploi des salariés étrangers sont réformées au 1er avril 2021. Les règles relatives à la demande d'autorisation de travail sont ainsi simplifiées et de nouveaux critères d'examen des demandes fixés. La réforme ouvre également la possibilité de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi à de nouvelles catégories d'étrangers.

- 1) Demande et délivrance de l'autorisation de travail

La demande d'autorisation de travail "est faite par l'employeur".

Toutefois :

- en cas de détachement temporaire d'un salarié par une entreprise non établie en France, la demande doit être présentée, selon les cas, par le donneur d'ordre établi en France ou par l'entreprise utilisatrice
- la demande peut être présentée par un mandataire, c'est-à-dire une personne habilitée à cet effet par un mandat écrit de l'employeur ou de l'entreprise.

- 2) Modalités de dépôt de la demande

La demande d'autorisation de travail est désormais adressée au moyen d'un téléservice au préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège ou le particulier employeur sa résidence.

Depuis le 6 avril, les demandes d'autorisation de travail pour le recrutement des salariés étrangers s'effectuent donc uniquement sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>.

3) Critères de délivrance de l'autorisation de travail

a) Critère lié à l'emploi proposé

L'emploi proposé doit :

- soit figurer sur la liste des métiers en tension établie par l'arrêté du 1er avril 2021 ;
- soit faire l'objet d'une offre publiée pendant un délai de trois semaines (ce qui est une obligation nouvelle) auprès du service public de l'emploi et n'ayant pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

b) Critère lié l'employeur

L'employeur de l'étranger doit :

- remplir les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité ;
- ne pas avoir fait l'objet de condamnation pénale pour travail illégal ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité ni d'un constat d'un manquement grave en ces matières ;
- ne pas avoir fait l'objet de sanctions administratives en matière de détachement ou de travail illégal (fermeture temporaire d'établissement, exclusion des contrats administratifs, etc.).

La rémunération proposée au salarié doit être conforme aux dispositions relatives au Smic ou à la rémunération minimale prévue par la convention collective applicable à l'employeur ou l'entreprise d'accueil.

Le critère de l'adéquation de l'emploi proposé avec les diplômes et l'expérience acquise en France ou à l'étranger est seulement maintenu pour les étudiants ou anciens étudiants.

4) Clarification des titres permettant de travailler avec ou sans demande d'autorisation de travail

Le décret revient également sur la distinction entre "dispense" d'autorisation de travail et titres et documents de séjour "constituant l'autorisation de travail. En effet, dans un souci de cohérence et de simplification, il distingue désormais les documents et titres de séjour :

- qui permettent d'exercer une activité professionnelle sans solliciter d'autorisation de travail
- qui permettent de travailler mais doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail au préalable ;
- qui doivent être accompagnés d'une autorisation de travail.

5) Renouvellement de l'autorisation de travail

Le renouvellement de l'autorisation de travail doit désormais être sollicité dans le courant du "deuxième mois" (et non plus dans le courant des deux mois) précédant son expiration.

V- Pas de report de la DOETH 2020 même si les URSSAF ne transmettront les effectifs qu'au 30 avril 2021

Après avoir annoncé le report de la date initialement prévue et promis une information « dans les plus brefs délais », les URSSAF ont indiqué qu'elles transmettront aux employeurs les données relatives aux effectifs, nécessaires pour produire la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), le 30 avril 2021, soit un mois plus tard qu'initialement prévu.

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent déclarer leur situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, au moyen de la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH). À compter de l'obligation d'emploi 2020, déclarée en 2021, la déclaration s'effectue par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN).

- 1) Communication des effectifs par les URSSAF décalée au 30 avril 2021

Pour que les entreprises soient en mesure de produire leur déclaration annuelle (DOETH), les URSSAF sont tenues de communiquer aux employeurs :

- leur effectif d'assujettissement à l'OETH et le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés au titre de l'obligation d'emploi ;
- le nombre de bénéficiaires de l'OETH employés (hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs) ;
- leur effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).

Dans une nouvelle information, le site Internet du réseau des URSSAF vient de préciser que les documents relatifs aux effectifs « travailleurs handicapés » seront transmis aux employeurs le 30 avril 2021, « dans la perspective de la déclaration de la contribution qui interviendra en juin 2021 ».

Alors que le réseau des URSSAF avait précisé que les modalités déclaratives de la contribution seraient ajustées en conséquence à la suite de ce report, l'échéance de juin pour la déclaration annuelle reste donc d'actualité et n'est pas reportée... du moins à ce stade.

Il en va de même pour le paiement de la contribution AGEFIPH dont les employeurs seraient le cas échéant redevables.

VI- Bonus-malus sur les cotisations chômage : les fins de contrat à partir du 1er juillet 2021 vont compter

Le décret rétablissant le dispositif du bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage a été publié. Pour sa première application en 2022, il se basera sur les fins de contrat de travail qui interviendront à partir du 1er juillet 2021.

1) Prise en compte des fins de contrat à partir du 1^{er} juillet 2021

Pour la première application du bonus-malus, le taux de séparation de l'entreprise, qui permet de déterminer son taux minoré ou majoré de cotisation, sera calculé au regard du **nombre de séparations** lui étant imputées sur la période comprise **entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022**.

Par conséquent, les employeurs entrant dans le champ du bonus-malus pourront trouver intérêt à ajuster leur comportement dès juillet 2021.

2) Modulation de la cotisation à partir du 1^{er} septembre 2022

Alors qu'en principe, le bonus-malus s'applique aux périodes d'emploi courant à partir du 1^{er} mars année N (jusqu'au 28/29 février année N +1), il sera mis en œuvre pour la première fois sur la période d'emploi courant à compter du 1^{er} septembre 2022.

Cette première période d'application du bonus-malus est pour l'instant prévue jusqu'au 31 octobre 2022 seulement.

En principe, l'effectif de l'entreprise, et donc le seuil de 11 salariés, est calculé sur la base de l'effectif sécurité sociale.

Cependant, pour la première application du dispositif, **l'effectif de l'entreprise est déterminé en calculant la moyenne des personnes employées au cours de chacun des mois compris entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022**.

L'employeur sera donc assujéti au bonus-malus à partir du 1^{er} septembre 2022 s'il a employé en moyenne au moins 11 salariés sur la période 1^{er} juillet 2021-30 juin 2022.

3) Secteurs protégés exclus de la première application du bonus-malus en 2022

Pour la première période d'application du bonus-malus, prévue à partir du 1^{er} septembre 2022, le décret exclut du dispositif une liste de 78 secteurs d'activité, dont notamment :

- Intermédiaires du commerce en vins ayant la qualité d'entrepôt agréé
- Commerçant de gros en vins ayant la qualité d'entrepôt agréé
- Intermédiaire du commerce en spiritueux exerçant une activité de distillation
- Commerçant de gros en spiritueux exerçant une activité de distillation.

VII- Les règles de l'assurance chômage sont redéfinies

Les nouvelles règles de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi entreront en vigueur au 1er juillet 2021 en vertu d'un décret paru au JO du 31 mars. Ce texte rétablit plusieurs dispositions du règlement d'assurance chômage, qui avaient été censurées par le Conseil d'État, notamment celles relatives au bonus-malus sur les contributions versées par les employeurs.

1) L'entrée en vigueur du règlement d'assurance chômage modifié

Le décret prévoit l'entrée en vigueur au 1er juillet 2021 des règles relatives aux nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence (SJR), à la durée d'indemnisation et aux différés d'indemnisation.

En revanche, certaines des nouvelles dispositions, comme celles sur la durée minimale d'affiliation et sur la dégressivité des allocations n'entreront pleinement en vigueur qu'en cas d'amélioration significative de la situation de l'emploi.

2) Les nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence

Le montant du SJR restera basé sur la division du salaire de référence par la durée d'indemnisation. De même, la détermination du salaire de référence sera bien basée sur les rémunérations perçues pendant la période de référence d'affiliation, laquelle est de 24 mois, ou 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.

La durée d'indemnisation sera égale au nombre de jours calendaires compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation et le terme de cette période. En seront déduites les périodes de suspension d'un contrat de travail, telles que les arrêts maladie, congés maternité, période de formation et CPF de transition. Afin d'éviter une minoration excessive du SJR, le nombre de jours d'inactivité retenu ne pourra pas être supérieur à 75 % du nombre de jours calendaires correspondant aux périodes d'emploi prises en compte. Plus précisément, le texte prévoit que ce plafond sera «égal à 75 % du nombre de jours travaillés, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5. »

Une disposition transitoire a également été prévue : dans le cadre des nouvelles modalités de calcul du SJR, les périodes d'inactivité intervenues au cours de la seconde période de crise sanitaire (période comprise entre le 30 octobre 2020 et une date qui sera fixée par arrêté) ne seront pas prises en considération.

3) Le rétablissement du bonus-malus

Le dispositif de bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage est rétabli et sera applicable aux employeurs de 11 salariés et plus des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation moyen est supérieur à un seuil de 150%.

La liste des 38 secteurs concernés est intégrée au décret. Cependant, les secteurs les plus touchés par la crise sanitaire liée à la Covid-19 seront exonérés du bonus-malus au titre de sa première période de mise en œuvre.

Enfin, afin de tenir compte des effets de la crise sanitaire sur l'ensemble des entreprises, le décret prévoit de différer la mise en œuvre du bonus-malus. Ainsi, à **titre transitoire, les premiers taux modulés ne s'appliqueront qu'à compter du 1er septembre 2022 et seront calculés sur la base du taux de séparation des entreprises constaté entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022.**

Le taux de contribution modulé ainsi obtenu sera applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1er septembre au 31 octobre 2022.

4) La suspension puis l'aménagement des règles de dégressivité

L'application du délai à l'issue duquel l'allocation devient dégressive pour certains allocataires était jusqu'à présent suspendue jusqu'au 31 mars 2021. **Le décret prolonge cette suspension jusqu'au 30 juin 2021.**

À compter du 1er juillet, le mécanisme de dégressivité s'appliquera, **mais au terme du 8e mois d'indemnisation, et non du 6e mois y compris pour les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation.** Ce délai transitoire de huit mois cessera de s'appliquer dans les mêmes conditions d'amélioration de la situation de l'emploi que pour la durée minimale d'affiliation.

VIII- Publication d'un décret relatif aux plans d'apurement et remise partielle des cotisations « covid-19 »

Pour soutenir les employeurs les plus touchés par l'épidémie de covid-19, la 3e loi de finances rectificative pour 2020 a mis en place des mesures d'aides, dont la possibilité de souscrire des plans d'apurement et d'obtenir une remise partielle de cotisations et contributions patronales. Un décret du 25 mars 2021 vient d'en préciser les modalités.

1) Précisions sur les plans d'apurement

La durée et le montant des échéances des plans d'apurement sont déterminés en fonction du nombre d'échéances déclaratives et de paiement pour lesquelles le cotisant ne s'est pas acquitté de l'intégralité du paiement de ses cotisations et contributions sociales et de l'importance de la dette.

Les plans peuvent prévoir un apurement des dettes sur une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans.

2) Créances concernées

Le décret précise que les plans d'apurement peuvent comprendre les créances constituées au titre des cotisations et contributions sociales dues entre le 1er janvier 2021 et le dernier jour de la période d'emploi du mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire, si le report de leur paiement a été autorisé par l'URSSAF.

Rappelons que, à l'heure où nous rédigeons ces lignes, l'état d'urgence sanitaire doit prendre fin le 1er juin 2021.

3) Grandes entreprises

Pour les grandes entreprises, le bénéfice d'un plan d'apurement est subordonné à l'absence, entre le 5 avril et le 31 décembre 2020, dans des conditions qui restaient à fixer par décret, de décision de

versement de dividendes ou de rachats d'actions. Sont concernées les entreprises qui emploient au moins 5 000 salariés ou qui ont un chiffre d'affaires consolidé supérieur à 1,5 milliard d'euros en France et plus de 2 milliards d'euros de total de bilan.

Le décret précise que cette condition s'apprécie au niveau de chacune des sociétés ayant son siège social en France et appartenant au périmètre de la grande entreprise.

En outre, pour apprécier cette condition, ne sont pas prises en compte les décisions de versement de dividendes aux associés ou actionnaires, dès lors que ces versements ont pour effet de soutenir financièrement la société.

4) Précisions sur la remise partielle des cotisations

L'employeur ayant conclu un plan d'apurement, mais qui n'est pas en mesure de respecter la totalité des échéances, peut bénéficier d'une remise partielle des cotisations et contributions sociales, notamment s'il a constaté une réduction de chiffre d'affaires d'au moins 50 % au cours de la période courant du 1er février 2020 au 31 mai 2020 ou sur la période courant du 15 mars 2020 au 15 mai 2020 par rapport à la même période l'année précédente.

La baisse de chiffre d'affaires doit être égale à la différence entre :

- a) d'une part, le chiffre d'affaires cumulé réalisé au cours de la période courant du 1er février 2020 au 31 mai 2020 ou, au choix de l'employeur, sur la période courant du 15 mars 2020 au 15 mai 2020 ;
- b) et, d'autre part, au choix de l'employeur :
 - le chiffre d'affaires cumulé réalisé durant la même période de l'année précédente ;
 - ou, le chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur respectivement 4 ou 2 mois ;
 - ou, pour les entreprises créées entre le 1er février 2019 et le 1er janvier 2020, le chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 31 janvier 2020, ramené sur respectivement 4 ou 2 mois ;

Le niveau de la remise partielle des dettes de cotisations et contributions patronales ne peut pas excéder 50 % des sommes dues, dans les conditions exposées dans le tableau ci-après :

Baisse de chiffre d'affaires	Remise maximale possible
≥ 50 % et < 60%	20 %
≥ 60 % et < 70%	30 %
≥ 70 % et < 80%	40 %
≥ 80 %	50 %

L'employeur souscrit sa demande de remise partielle par la voie d'un formulaire dématérialisé mis à disposition par l'URSSAF.

La demande ne peut être acceptée qu'après le paiement par l'employeur de la totalité des échéances du plan comprenant des cotisations salariales.

La décision de remise intervient dans un délai maximal de 2 mois à compter de la demande. À défaut de réponse dans ce délai, celle-ci est réputée refusée.

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.

IX- Versement santé : paramètres de calcul pour 2021

Un arrêté publié au JO du 26 mars 2021 revalorise pour l'année 2021 le montant de référence servant au calcul du « chèque santé », également dénommé « versement santé ».

Il est rappelé que tout employeur doit faire bénéficier ses salariés d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire conforme à un socle minimal.

Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée de la couverture « frais de santé » collective et obligatoire est inférieure à 3 mois (non comprise la période de portabilité après la fin du contrat) bénéficient toutefois d'une dispense de droit, à condition de justifier être couverts par une couverture santé individuelle « responsable ».

Les salariés qui font jouer ce cas de dispense ont droit au versement santé (ou « chèque santé »).

En pratique, le mécanisme prend la forme d'une aide versée par l'employeur aux salariés concernés, destinée au financement par les intéressés de leur couverture santé individuelle « responsable ».

Le montant du versement santé est calculé mensuellement en déterminant un montant de référence auquel est appliqué un coefficient de majoration (105 % pour les salariés en CDI et 125 % pour les salariés en CDD ou en contrat de mission), censé représenter la portabilité.

La formule est donc : Montant de référence × 105 % pour un salarié en CDI (ou × 125 % pour un salarié en CDD ou en contrat de mission).

Les montants de référence du versement santé (ou chèque santé) ont été revalorisés pour l'année 2021 par arrêté publié au JO du 11 mars 2021.

Ils passent ainsi, pour l'année 2021, à 17,84 € (au lieu de 16,34 €) ou, pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, à 5,95 € (au lieu de 5,45 €).

X- Etat des négociations

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

▪ **Négociations en cours :**

- Renégociation de l'accord formation professionnelle
- Réflexions sur la complémentaire santé

- **Accord mis à signature :**
 - L'accord du 4 mars 2021 relatif aux minima conventionnels et prévoyant une revalorisation de ceux-ci de 0,5% au 1^{er} mai 2021 **n'a pas fait l'objet d'une signature majoritaire. Il n'y a donc pas d'accord de branche sur les salaires en 2021. Un « point sur » vous a été envoyé courant mars.**

- **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.

- **Pour rappel, 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 3 juin 2021.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation à venir :**
 - Mutualisation des indemnités de départ en retraite

- **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 20 mai 2021.**

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

Négociations en cours :

- Télétravail au niveau de la branche
- Minima conventionnels

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 3 mai 2021**

XI- Jurisprudence

▪ **Le salarié visé par une enquête pour harcèlement n'a pas à être averti ni entendu**

Dans cette affaire, un employeur avait été alerté par les représentants du personnel de faits de harcèlement moral commis par une salariée.

Avec l'accord des représentants du personnel, l'employeur avait demandé à un organisme extérieur spécialisé en risques psychosociaux de réaliser une enquête, sur la base de laquelle il a licencié la salariée pour faute grave.

La salariée estimait que le rapport d'enquête constituait une preuve non recevable dans la mesure où :

- elle n'avait pas été préalablement informée de la mise en œuvre de cette enquête ;
- et elle n'avait pas eu la possibilité d'apporter une quelconque contradiction à défaut d'avoir été entendue.

La Cour de cassation considère « **qu'une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié** ».

Autrement dit, une enquête portant sur des faits de harcèlement moral (ou sexuel aussi à notre sens) ne relève pas des règles régissant le contrôle de l'activité du salarié. En effet, elle n'a pas pour objet de surveiller l'activité du salarié.

Elle ne répond donc pas aux mêmes principes, en particulier au principe du contradictoire.

Il en ressort qu'en cas de suspicion de harcèlement moral, l'employeur peut diligenter une enquête sur le salarié auteur présumé du harcèlement, sans l'en informer au préalable et sans qu'il doive être entendu.

L'enquête peut donc être réalisée à l'insu du salarié et se dérouler sans lui donner, à ce stade, la possibilité de s'expliquer.

Ce cadre spécifique au harcèlement s'applique selon nous qu'il s'agisse d'une enquête interne ou d'une enquête réalisée par un organisme externe au vu de la formulation générale employée par la Cour de cassation.

Cass. soc. 17 mars 2021, n° 18-25597 FSPI

- **Inaptitude : l'obligation d'informer sur l'impossibilité de reclassement écartée en cas d'emploi refusé par le salarié**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail, l'employeur doit d'abord chercher à le reclasser, que cette inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Il ne peut licencier le salarié que dans l'une des trois situations suivantes :

- il n'y a pas de possibilité de reclassement, autrement dit il n'y a pas d'autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ni, le cas échéant, au sein du groupe, parmi les entreprises situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ;
- le salarié a refusé le ou les propositions de reclassement qui lui ont été faites ;
- le médecin du travail a indiqué dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Dans une position de principe, la Cour de cassation **décide que l'employeur n'a pas à indiquer les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié inapte lorsque celui-ci a refusé les offres qui lui ont été faites.**

En effet, dans un tel cas, l'intéressé sait parfaitement pourquoi il n'a pas été possible de le reclasser.

En d'autres termes, l'obligation d'indiquer les motifs qui s'opposent au reclassement ne s'applique que s'il n'existe pas d'emplois disponibles ou lorsque le médecin du travail a expressément indiqué qu'il ne fallait pas chercher à reclasser le salarié.

Naturellement, cette exception à l'obligation d'informer le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement ne joue que si l'employeur a fait des propositions conformes aux prescriptions du code du travail, c'est-à-dire appropriées aux capacités du salarié et prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail.

Cass. soc. 24 mars 2021, n° 19-21263 FSPI

- **Temps partiel : la nullité de la clause d'exclusivité n'entraîne pas de requalification en temps plein**

Rappelons qu'une clause d'exclusivité oblige un salarié, tout au long de l'exécution de son contrat, à travailler exclusivement pour son employeur et pour lui seul.

Elle n'est valable que si elle est :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, liée à ses activités ;
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir, c'est-à-dire par le type de poste occupé ;
- proportionnée au but recherché.

En cas de nullité de la clause d'exclusivité d'un contrat de travail à temps partiel, quelle sanction s'applique ? Le salarié peut-il demander la requalification à temps plein de son contrat ?

La Cour de cassation juge que la nullité de la clause d'exclusivité ne requalifie pas le temps partiel en temps plein mais donne droit à une réparation du préjudice ayant résulté pour lui de la clause illicite.

Cass. soc. 24 mars 2021, n° 19-16418 FSP