



**LBA**

**WALTER FRANCE**

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

**N°60**  
JANVIER 2021

## POINT DE VUE D'EXPERTS

# LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous décryptons pour vous, l'actualité juridique et sociale :

- Un accord pour le **télétravail** ;
- **Activité Partielle**, où en sommes-nous ?
- **Travailleurs handicapés** : ce qu'il faut savoir ;
- Le **CUI-CIE Jeunes** ;
- **Nouvelles exonérations** pour les entreprises particulièrement impactées par la crise ;
- Prise en charge par l'Etat de **10 jours de congés payés** pour certains secteurs ;
- **Focus RH** ;
- **Jurisprudences** du trimestre.

En ce début d'année encore incertain, la clef de la résilience des entreprises pourrait se trouver dans la capacité des collaborateurs et des dirigeants à œuvrer ensemble pour avancer.

Nous vous souhaitons une excellente année 2021 !

Le Service Social & RH.

# ARTICLE 1 – TELETRAVAIL, UN NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI)

Mesure incontournable en période de crise sanitaire, la pratique du télétravail qu'elle soit subie ou choisie fait couler beaucoup d'encre et questionne à tous les niveaux de l'entreprise tant elle est au cœur des problématiques individuelles et collectives qui se sont invitées dans les entreprises en 2020. Le télétravail est un mode d'organisation du travail, plébiscité par une partie des salariés et en particulier depuis le premier confinement. Cet engouement peut susciter bien des interrogations et un flou sur ses conditions d'application. Retour sur les textes encadrant ces pratiques.

## Une notion encadrée par le Code du travail

La notion de télétravail a tout d'abord été encadrée par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 qui a introduit des dispositions spécifiques dans le code du travail. Depuis, le cadre juridique du télétravail a été plusieurs fois modifié, par les ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017 et, plus récemment, avec la loi de ratification des ordonnances prises pour le renforcement du dialogue social, loi n°2018-771, du 5 septembre 2018.

Aujourd'hui, les dispositions relatives au télétravail sont régies par les articles L.1229-9 et suivants du code du travail qui désignent le télétravail comme étant « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Le télétravail peut être mis en place librement, après accord des deux parties (employeur et salarié), donné par tout moyen. Il n'est plus nécessaire de rédiger un accord, ni une charte sur ce sujet, même si en pratique, un écrit est fortement recommandé pour permettre de cadrer l'application du dispositif en entreprise.

## Un essor de la pratique dans le contexte liée à la Covid-19

Le contexte sanitaire récent en France a aussi rendu la pratique du télétravail encadrée par le biais de textes ayant une valeur juridique incertaine, notamment le protocole sanitaire dont la dernière version pour les entreprises, en date du 13 novembre 2020, prévoit la généralisation du télétravail « quand c'est possible ».

De son côté, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a également mis à disposition des outils pour aider employeurs et salariés à définir une nouvelle organisation de travail (kit, carnet de bord, webinaires, etc.).

## Une volonté d'harmonisation dans le monde du travail

**Au terme d'une négociation âpre, difficile et très attendue, un Accord National Interprofessionnel (ANI) a été signé le 26 novembre dernier par les partenaires salariés (CFDT, FO et CFTC) et syndicat patronaux (Medef, CPME et l'U2P), fixant un cadre général au télétravail, s'appuyant essentiellement sur un retour d'expérience de la crise sanitaire.**

La philosophie de ce dispositif est d'être peu prescriptif et de mettre à disposition des employeurs un socle de bonnes pratiques permettant d'encadrer le télétravail.

L'ANI suppose que le télétravail est une problématique qui doit être inscrite dans le dialogue social des entreprises ou des branches professionnelles, invitant à la négociation d'accord collectif, ou à la mise en place de charte de télétravail après consultation du comité social et économique. Ce même dialogue social devra d'ailleurs anticiper le cadre d'un télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure pour qu'il puisse continuer à s'exercer dans de bonnes conditions.

De manière générale, le nouvel ANI rejoint l'ancien ANI de 2005 (mise en place, nombre de jours de télétravail, horaires, ...). Plusieurs points ont pu toutefois faire l'objet de crispations, notamment la présomption d'imputabilité à l'employeur en cas d'accident du travail. Cette présomption fut finalement conservée tout en reconnaissant l'impossibilité d'avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail de ses salariés.

En termes de modifications, pas de révolution : plusieurs changements ont pu être apportés à la marge rappelant surtout les principes de base (double volontariat, réversibilité, formalisme de la pratique, etc.). L'accord prévoit par ailleurs la mise en place de mesures préventives en matière de santé et de sécurité en télétravail.

Enfin, le texte se prononce en demi-teinte sur la question des frais professionnels : s'il rappelle l'obligation de l'employeur de prendre en charge les frais professionnels liés au télétravail « quelle que soit la situation de travail », il n'en précise pas la nature.

### Une multitude de réalités et de nouveaux défis pour l'entreprise

A première vue, le télétravail semble surtout offrir des avantages : une grande souplesse entre les relations de travail, un gain de temps et de productivité du fait de l'absence de trajet domicile - lieu travail. Toutefois, des limites ont pu être observées, tant du point de vue de l'employeur que de celui des collaborateurs.

En plus des problématiques psychologiques et relationnelles, points notamment développés lors de notre dernière lettre sociale, le télétravail bouscule plus largement l'ordre établi dans l'entreprise. Il nécessite donc des adaptations constantes de l'employeur en matière de :

- Gestion économique et financière de l'entreprise (investissement dans les nouvelles technologies informatiques et de communication, optimisation des espaces de travail, etc.),
- Pilotage opérationnel de l'activité (choix du format des réunions, choix des outils, organisation de la communication, choix du mode de management, etc.).
- Santé/sécurité du personnel (fourniture d'équipements et de matériels supplémentaires, vérification de la conformité électrique des logements, sensibilisation aux gestes et postures à adopter pour le travail sur écran, mise en œuvre du droit à la déconnexion, ...),
- Gestion des ressources humaines (accompagnement et formation des collaborateurs et des responsables d'équipes, suivi du temps de travail et de la charge de travail, respect de la frontière vie professionnelle-vie privée, etc.).

La pratique du télétravail soulève ainsi de nombreuses questions dans des domaines variés (prise en charge des équipements, absence de locaux professionnels, gestion des données personnelles, place des représentants du personnel dans le dispositif, etc.).

Les employeurs comme les salariés devront faire preuve d'adaptation concernant la mise en œuvre du télétravail au sein de leur entreprise.

## ARTICLE 2 – ACTIVITE PARTIELLE, OU EN SOMMES-NOUS ?

Pour rappel, par trois décrets du 31 octobre 2020, l'activité partielle modulée a été maintenue jusqu'au 31 Décembre 2020 et la liste des secteurs protégés une première fois élargie.

### Activité partielle modulée

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020, un régime d'activité partielle modulé s'applique, les règles de remboursement aux employeurs variant selon qu'ils appartiennent ou non à un « secteur protégé ».

Pour continuer à soutenir les entreprises face à la flambée de l'épidémie, le gouvernement a prolongé ce système d'indemnisation en l'état jusqu'au 31 décembre 2020.

Le taux de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est donc resté à 70 % de la rémunération horaire brute de référence (sans limitation de montant), avec au minimum « le SMIC net » (8,03 € par heure en 2020, sauf cas particuliers).

Dans le cas général, l'**allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs** pour chaque heure indemnisable est fixée à un taux de **60 %** de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum 8,03 €. Par dérogation, un **taux de 70 %** s'applique pour les **secteurs protégés** (décret 2020-810 du 29 juin 2020, art. 1).

### La liste des secteurs protégés est étendue

Les entreprises concernées se définissent comme suit (décret 2020-810 du 29 juin 2020, art. 1) :

- Celles des activités ressortant des secteurs protégés (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, événementiel, transport aérien) sans condition de perte de chiffre d'affaires (dans le jargon, liste « annexe 1 » ou liste « S1 ») ;
- Celles des secteurs connexes qui ont subi au moins 80 % de perte de chiffre d'affaires durant la période 15 mars – 15 mai 2020 (liste « annexe 2 » ou liste « S1 bis ») ;
- Celles relevant d'autres secteurs dont l'activité principale impliquant l'accueil du public est interrompue, « totalement » ou « partiellement » précise désormais le décret, du fait de la propagation du Covid-19, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative (le terme « partiellement » permet notamment de couvrir expressément, si doute il y avait, les entreprises qui sont contraintes de fermer plus tôt, par exemple en application des mesures de couvre-feu).

**L'ordonnance du 21 décembre 2020 est venue permettre au gouvernement de prolonger en 2021 des dispositions sur l'activité partielle.** Elle ajoute un **critère géographique** permettant une **majoration du taux d'allocation** pour les entreprises particulièrement touchées par la pandémie.

Par ailleurs, un **décret complète la liste des secteurs pouvant bénéficier d'un taux majoré** en décembre 2020.

## Modulation possible des taux jusqu'en juin 2021

Dans son article 4, l'ordonnance du 21 décembre 2020 prolonge jusqu'au **30 juin 2021** la possibilité de faire moduler les taux de l'allocation d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises, alors que l'ordonnance de juin dernier limitait cette possibilité au 31 décembre 2020.

**Rappelons que cette modulation permet au gouvernement de majorer (en le faisant passer à 70%) les taux de l'allocation d'activité partielle :**

- Des secteurs dits de l'annexe 1 relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;
  - ⇒ **Cette liste est complétée par le décret du 21 décembre 2020** qui y ajoute les secteurs suivants : activités des parcs d'attractions, parcs à thèmes et fêtes foraines ; traducteurs - interprètes (transfert de l'annexe 2 à l'annexe 1) ; prestation et location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie (transfert de l'annexe 2 à l'annexe 1) ; transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur (transfert de l'annexe 2 à l'annexe 1) ; location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers (transfert de l'annexe 2 à l'annexe 1) ; fabrication de structures métalliques et de parties de structures ; régie publicitaire de médias ; accueils collectifs de mineurs en hébergement touristique.
- Des secteurs dits de l'annexe 2 dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés ci-dessus et qui subissent une **très forte baisse de chiffre d'affaires**.
  - ⇒ **Cette liste est complétée par le décret du 21 décembre 2020** qui y ajoute une cinquantaine d'activités. Le décret précise par ailleurs, pour les entreprises relevant de cette annexe 2, qu'il faut prendre en compte la part de chiffre d'affaires dans certaines activités, que la demande d'indemnisation par l'employeur à l'administration doit être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur indiquant que l'entreprise dispose du document établi par un expert-comptable attestant que l'entreprise remplit les critères de l'annexe 2, le texte réglementaire précisant aussi les modalités de la mission de l'expert-comptable.

Même si l'Ordonnance du 21 Décembre 2020 prévoit une modulation possible du taux jusqu'au 30 Juin 2021, nous verrons un peu plus loin que cette modulation n'est finalement prévue que jusqu'au 31 Mars 2021.

## Reconduction du dispositif pour les salariés vulnérables

Dans son article 2, l'ordonnance prolonge également, jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au 31 décembre 2021 "au plus tard", la disposition de l'article 20 de la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 : l'activité partielle reste ouverte pour les salariés vulnérables du secteur privé et pour ceux devant garder leur enfant de moins de 16 ans du fait d'une mesure d'isolement de celui-ci.

## Reconduction de la possibilité d'individualisation

Le mécanisme dérogatoire de l'activité partielle permettant à un employeur, soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche), soit après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, (y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle), en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, est prolongé.

## Activité partielle, le dispositif est fixé pour 2021

**Venant compléter l'ordonnance, le décret du 30 décembre 2020, paru au JO le 31 Décembre 2020, reporte au 1<sup>er</sup> février 2021 la baisse de l'indemnisation attachée à l'activité partielle de droit commun et prolonge, s'agissant des secteurs les plus affectés par la crise sanitaire, les majorations d'indemnisation jusqu'en mars ou juin 2021 selon le cas.**

**Allocation remboursée à l'employeur : jusqu'au 31 janvier 2021**, sont prolongées les dispositions actuelles relatives aux taux de droit commun de l'allocation d'activité partielle à hauteur de **60 % de la rémunération horaire brute**, limitée à 4,5 fois le taux horaire du smic. Le taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,11 euros contre 8,03 euros auparavant.

Le décret confirme également que **l'allocation versée à l'employeur baissera ensuite à 36 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2021.**

**Indemnité à verser au salarié :** le taux de l'indemnité horaire d'activité partielle due par l'employeur au salarié devait initialement être ramené à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, à 60 % (au lieu de 70 %) de la rémunération horaire brute de référence. Le décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020 **diffère la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié au 1<sup>er</sup> février 2021.** Le taux horaire minimum passera alors à 7,30 € (hors cas particuliers type contrats d'apprentissage ou de professionnalisation payés en pourcentage du SMIC).

**A compter du 1<sup>er</sup> février 2021, le différentiel entre le remboursement à l'entreprise (taux de 36 %) et l'indemnité légale due au salarié (taux de 60 %) représentera un reste à charge de 40 % (contre 15% précédemment) sur le paiement des heures chômées pour l'employeur.** Il s'agit d'inciter les entreprises concernées à se tourner vers l'activité partielle de longue durée (APLD), financièrement plus avantageuse tant pour le salarié que pour l'entreprise, mais qui limite la réduction d'activité à 40 % du temps de travail et comporte des engagements en termes d'emplois.



**Et les secteurs protégés ?** - Le décret du 30 décembre distingue **trois situations dérogatoires**. En fonction le montant et la durée de la prolongation diffèrent.

### **1. Les secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire**

Il s'agit :

- Des secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel... qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public (secteurs dits S1 relevant de l'annexe 1 du décret du 29 juin 2020 modifié par le décret du 21 décembre 2020) ;
- Des secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires (secteurs dits « S1 bis » relevant de l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020 modifié par le décret du 21 décembre 2020).

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à **70% jusqu'au 31 janvier 2021** et **passera ensuite à 60%** de la rémunération horaire brute au titre des heures chômées **entre le 1er février 2021 et le 31 mars 2021**

Ce taux passera ensuite à **36 % à compter du 1er avril 2021**.

Les salariés de ces entreprises relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise continueront de percevoir une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute jusqu'au 31 mars 2021.

### **2. Les établissements fermés sur décision administrative, ou situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières**

Les établissements **fermés sur décision administrative**, ou **situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes**, **et subissant une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires** bénéficieront d'un **taux de 70 % au titre des heures chômées entre le 1er février et le 30 juin 2021**.

Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période d'application des mesures :

- Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures ;
- Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

Les salariés des entreprises fermées sur décision administrative continueront de percevoir une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute antérieure jusqu'au 30 juin 2021.

### 3. Les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski

Les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski pourront bénéficier d'un **taux de 70 % au titre des heures chômées jusqu'au 30 juin 2021** durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires.

Les établissements concernés sont ceux qui :

- Sont implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50 000 habitants ;
- Mettent à disposition des biens et des services ;
- Et subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques.

Cette baisse de chiffres d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques :

- Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède l'interruption ;
- Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.





## ARTICLE 3 - TRAVAILLEURS HANDICAPES : CE QU'IL FAUT SAVOIR.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, tous les employeurs sont tenus de déclarer mensuellement par DSN leurs salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, y compris les entreprises de moins de 20 salariés.

En revanche, **seules les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés** sont soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés<sup>1</sup>. Cette obligation d'emploi ne peut être remplie que de trois façons :

- L'emploi direct de personnes handicapées,
- L'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés,
- Le paiement de la contribution à l'Urssaf/MSA restitué ensuite à l'Agefiph (secteur privé) ou FIPHFP (secteur public). Si aucune des deux premières options n'a été engagée par l'employeur, ou si le taux minimal d'emploi n'est pas atteint par l'entreprise, l'employeur est dans l'obligation de verser une contribution à l'Urssaf/MSA restitué ensuite à l'Agefiph dont le montant est le suivant :

Calcul de la contribution Agefiph due pour chaque bénéficiaire manquant	
Nombre de salariés de l'entreprise	Montant brut
De 20 à moins de 250	4 060 € (400 fois le SMIC)
De 250 à moins de 750	5 075 € (500 fois le SMIC)
À partir de 750	6 090 € (600 fois le SMIC)

**Des déductions** permettent à l'employeur de diminuer le montant de la contribution AGEFIPH/FIPHFP :

1. Les dépenses déductibles
2. L'effectif ECAP
3. Le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé/adapté/indépendant (ESAT-EA-TIH)

### 1. Les dépenses déductibles dès lors qu'elles s'inscrivent dans une des 3 champs possible :

- Favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ;
- L'abondement du compte personnel de formation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

<sup>1</sup> Une déclaration spécifique doit être effectuée annuellement. Pour 2020, elle sera exceptionnellement prévue sur la DSN de Mai 2021, exigible et recouvrée par l'URSSAF au 5 et 15 juin 2021

- L'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées et dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle dont ils sont redevables.

Le décret du 5 novembre 2020 étend de manière temporaire (jusqu'au 31/12/2024), le champ des dépenses déductibles :

- La participation de l'entreprise à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise (salon de l'emploi pour les personnes en situation de handicap) ;
- Le partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;
- Des actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

Toujours dans la limite de 10 % hors taxe du montant de cette contribution (en DSN, l'employeur déclare le montant de la déduction non-plafonnée lié aux dépenses déductibles).

### **2. L'effectif ECAP :**

L'entreprise dont un ou plusieurs salariés occupent des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) peuvent bénéficier d'une déduction. En effet, le montant de la déduction est ainsi égal au produit de l'effectif de l'entreprise (calculé selon les modalités de la sécurité sociale) occupant un ou plusieurs emplois qui relèvent des catégories ECAP par 17 fois le Smic Brut.

### **3. Le recours à la sous-traitance auprès des EA/ESAT/TIH :**

L'entreprise conclut directement à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service qu'elle passe avec des Entreprises Adaptées (EA), des Etablissements de Service et d'Aide par le Travail (ESAT), des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) et des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi (C. trav. art. L 5212-10-1).

L'entreprise pourra déduire 30% du coût de la main d'œuvre à hauteur de :

- 50% du montant de la contribution brute avant déductions si le taux d'emploi est  $\leq 3\%$  ;
- 75% du montant de la contribution brute avant déductions si le taux d'emploi est  $> 3\%$ .

## Les Pénalités :

**Pour les entreprises qui, pendant 4 années consécutives, n'ont consenti aucun effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées, une surcontribution est appliquée.**

Le montant de la contribution Agefiph est fixé à 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise (C. trav. art. D 5212-21).

**Cette surcontribution sera due si l'établissement n'a, à la fois :**

- Jamais employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi durant les 4 années (3 années précédentes + année en cours) ;
- Pas passé de contrat avec un Ésat, une EA (entreprise adaptée), ou un travailleur indépendant handicapé ; à hauteur du montant minimum défini à l'art. D. 5212-21 du code du travail (600 x smic horaire) ;
- Jamais appliqué d'accord collectif agréé relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.

En revanche, la surcontribution ne sera pas appliquée si l'entreprise a mis en œuvre au moins une fois l'une de ces actions au cours de l'une des quatre dernières années (3 exercices précédents + exercice en cours).

A noter que désormais, depuis le 01/01/2020, l'accueil de stagiaires ainsi que de personnes en période de mise en situation professionnelle (PMSMP) permet d'éviter l'application du coefficient 1500.

Les entreprises concernées par cette surcontribution peuvent donc encore y échapper : ils ont jusqu'au **31 décembre 2020** pour mettre en œuvre une action exonératoire !

Les prestations telles que les tâches de ménage ou les commandes de fournitures pour des postes en télétravail peuvent d'ailleurs être pertinentes étant donné le contexte sanitaire actuel.

D'autres activités telles que la restauration collective, la blanchisserie/pressing, le recyclage, la mise sous pli ou une mise à disposition de personnel en situation de handicap sont également des prestations envisageables.

Mais attention, **ces prestations doivent être effectuées auprès des établissements du secteur protégé/adapté/independant (ESAT, EA et/ou TIH).**

## Informations dans la DOETH

Exceptionnellement, la DOETH au titre de l'année 2020 devra être effectuée par l'employeur dans la DSN concernant la période d'emploi du mois de **mai 2021**, **transmise le 5 ou le 15 juin 2021** (décret 2020-1350 du 5-11-2020).

L'employeur soumis à l'OETH devra y renseigner l'ensemble des éléments relatifs à la déclaration d'obligation d'emploi. (Cf. fiche consigne DSN n°2347 : [http://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/2347/kw/OETH](http://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2347/kw/OETH)).

### Quelques liens utiles :

Pour estimer le montant de la contribution Agefiph due pour 2020, vous pouvez vous reporter au [simulateur de l'Agefiph](#)

- **Pour toute question, n'hésitez pas à vous reporter au :**
  - [Question/Réponse de l'Agefiph](#)
  - [Guide de l'OETH de l'URSSAF](#)
  - A votre référent au sein du cabinet
- **Pour toute question relative à la réforme de l'OETH :** [reformeoeth@agefiph.asso.fr](mailto:reformeoeth@agefiph.asso.fr)
- **Les 5 fiches consignes DSN (mode opératoire pour les déclarations DSN)**
  - [Comment déclarer le statut de travailleur handicapé d'un individu ?](#)
  - [Comment déclarer les salariés portés ou mis à disposition d'un groupement d'employeur ?](#)
  - [Comment identifier les Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières \(ECAP\) au travers du code profession et catégorie socioprofessionnelle \(PCS-ESE\) ?](#)
  - [Comment déclarer sa contribution annuelle OETH en cas d'accord agréé ou les dépenses OETH prévues par l'accord et non réalisées ?](#)
  - [Comment déclarer sa contribution annuelle OETH ?](#)
- **Les 6 fiches techniques Agefiph :**
  - Fiche n°1 : [Modalités de déclaration](#)
  - Fiche n°2 : [Effectifs](#)
  - Fiche n°3 : [Accords Agréés](#)
  - Fiche n°4 : [Contrats conclus avec les EA – ESAT – TIH](#)
  - Fiche n°5 : [Dépenses Déductibles](#)
  - Fiche n°6 : [Contribution](#)

## ARTICLE 4 - LE CUI-CIE JEUNES

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », les employeurs du secteur marchand peuvent bénéficier d'une aide financière lorsqu'ils recrutent un jeune âgé de moins de 26 ans ou reconnu travailleur handicapé (jusqu'à 30 ans inclus) en Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes). Pour faciliter l'intégration du jeune, un tuteur interne est désigné dans l'entreprise et le jeune continue à être suivi par un référent chargé de son insertion.

### Bénéficiaires

Le jeune de moins de 26 ans, ou jusqu'à 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé, doit être sans emploi et en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de son insertion professionnelle, qui peut notamment être :

- Un référent RSA,
- Ou un référent Pôle emploi,
- Ou un référent d'une mission locale (pour les jeunes de 16 à 25 ans),
- Ou un référent de Cap emploi (en cas de handicap).

### Aides pour l'employeur

L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région, dans la limite de 47 % du SMIC horaire brut. Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi.

### Contrats

Dans le cadre du CIE Jeunes, le contrat de travail doit remplir les conditions suivantes :

- Être un contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).
- Lorsque le CIE Jeunes est à durée déterminée, la durée minimale doit être de 6 mois, pouvant être prolongée dans la limite totale de 24 mois.
- Le CIE Jeunes peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum).

### Accompagnement

Le salarié embauché en CIE JEUNES doit bénéficier d'au moins une action d'accompagnement.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la demande d'aide favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois). Il faudra par exemple désigner un tuteur ou encore mettre en place une formation obligatoire.

### Que se passe-t-il en cas de rupture de contrat ?

- Le CIE JEUNES peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.

- Le CIE JEUNES peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre, en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offre visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

#### Démarches :

#### **Il importe de noter que la démarche doit être préalable à l'embauche.**

Ainsi l'employeur doit prendre contact avec le prescripteur compétent :

- Pôle Emploi,
- Les missions locales,
- Le Cap Emploi.

Une fois le candidat retenu, l'employeur devra remplir une demande d'aide (Cerfa n°14818) et la transmettre au prescripteur compétent.

Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail. La décision d'attribution de l'aide est ensuite transmise par l'autorité signataire à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

L'aide est mise en place pour l'année 2020 (enveloppe de 10 000 CIE Jeunes) et 2021 (50 000 CIE Jeunes).

En cas d'acceptation, l'aide est versée à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP), sur la base des attestations de présence du bénéficiaire du contrat.

Pour cela, l'employeur saisit en ligne les états de présence via le téléservice **SYLAé**.

**Avant toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans sans emploi, muni de son numéro d'inscription, nous vous invitons à vous rapprocher d'un conseiller Pôle Emploi.**

## ARTICLE 5 – NOUVELLES EXONERATIONS DE COTISATIONS SOCIALES POUR LES ENTREPRISES PARTICULIEREMENT IMPACTEES PAR LA CRISE

Afin d'aider les entreprises les plus durement touchées par la crise lors de la première vague de Covid-19, la 3e loi de finances rectificative pour 2020 a institué des dispositifs d'exonération de cotisations patronales et une aide au paiement des cotisations salariales et patronales dans certains secteurs d'activité listés par le décret 2020-371 du 30 mars 2020 (dits S1 et S1 bis).

Les employeurs dont l'activité principale relevait d'un de ces secteurs pouvaient bénéficier des dispositifs au titre des périodes de février à avril 2020 pour les entreprises touchées par les mesures de fermeture administrative et de février à mai 2020 pour les entreprises des secteurs S1 et S1 bis.

Pour rappel, les secteurs S1 (les plus impactés par la crise, considérés comme prioritaires) étaient les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport, de l'événementiel.

Les secteurs S1 bis étaient les secteurs connexes dont l'activité dépendait d'un secteur prioritaire et qui ont subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 ou lorsque cette baisse représentait, sur la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente, au moins 30% du chiffre d'affaires de l'année 2019.

Le calcul de ces exonérations et aides au paiement devait être déclaré sur la DSN du mois de septembre 2020 exigible au 5 ou 15 octobre 2020.

Cependant, **le décret 2020-1328 du 2 novembre 2020** est venu non seulement compléter la liste des secteurs éligibles à ces dispositifs mais a également transféré certains secteurs de la liste S1 bis vers la liste S1.

### **Ces nouvelles listes des secteurs d'activité sont rétroactives.**

Ainsi, certaines entreprises non éligibles à l'exonération des cotisations et à l'aide au paiement aux dates des 5 et 15 octobre 2020 pour la période du 1er février au 31 mai 2020 le sont devenues au 2 novembre 2020.

**Les entreprises concernées vont devoir déclarer l'exonération de cotisations patronales et l'aide au paiement des cotisations sociales qui portent sur la période du 1er février 2020 au 31 mai 2020 dans une prochaine DSN et au plus tard dans celle du mois de décembre au plus tard exigible au 5 ou au 15 janvier 2021.**

### Deux précisions intéressantes sont apportées :

Si une entreprise exerce une activité principale qui relevait initialement du secteur S1 bis mais est passée dans le secteur S1, elle n'aura plus à justifier de la baisse de son chiffre d'affaires

Si une entreprise exerce son activité principale dans un secteur nouvellement cité par la liste des secteurs S1 bis, elle devra :

- Remplir la condition relative à la baisse de chiffre d'affaires ;
- Remplir la condition d'effectif de moins de 250 salariés.

## De nouvelles aides pour le 2ème confinement

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021 publiée au JO ce 15 décembre, crée un dispositif complémentaire d'exonération de cotisations sociales et d'aide au paiement des cotisations sociales pour les entreprises affectées par la seconde vague de l'épidémie de Covid-19, assez comparable à celui mis en place lors du premier confinement.

**Les entreprises concernées sont celles de moins de 250 salariés** entrant dans le champ du décret du 30 Mars 2020, modifié le 2 Novembre dernier (**secteurs S1 sans condition de chiffre d'affaires et secteurs S1 Bis sous condition de baisse de chiffre d'affaires**), ainsi que **celles non visées par le décret précité mais ayant fait l'objet d'une mesure de fermeture involontaire affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité.**

Pour cette dernière catégorie, alors que seules les entreprises de moins de 10 salariés étaient éligibles lors du premier confinement, **ce seuil est relevé à 50 salariés.**

### Périodes d'emploi concernées par l'exonération de cotisation

Pour les employeurs de moins de 250 salariés relevant des secteurs « S1 » et « S1bis », l'exonération est applicable :

- Au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er septembre 2020 à condition, pour les secteurs « S1 » qu'ils exercent leur activité dans un lieu concerné par les mesures de couvre-feu prises avant le 30 octobre 2020 (réglementation ou interdiction de la circulation des personnes ou d'accueil du public) ;
- Au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er octobre 2020 pour les employeurs concernés par les mesures de restriction pour lutter contre l'épidémie à compter du 30 octobre 2020.

Pour les employeurs ayant un effectif inférieur à 50 salariés et qui ne relèvent pas des secteurs « S1 » et « S1bis », l'exonération s'applique à la période d'emploi courant à compter du 1er octobre 2020.

Pour toutes ces entreprises, l'exonération est applicable pour une période maximale de 3 mois, et au plus tard pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 30 novembre 2020.



**A noter toutefois qu'un décret peut prolonger les périodes d'exonération :**

- Au plus tard jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'état d'urgence sanitaire prend fin, soit, en application de la loi prorogeant l'état d'urgence, le 28 février 2021 ;
- Jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'interdiction d'accueil du public prend fin pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public aurait été prolongée au-delà de cette date.

**Modification des dispositions du plan d'apurement**

La 3e Loi de Finances rectificative 2020 permettait aux entreprises de bénéficier d'un plan d'apurement pour les cotisations restant dues au 30 juin 2020. La Loi de financement de la Sécurité Sociale modifie cette date. Le plan d'apurement peut concerner les cotisations restant dues au 31 décembre 2020.

De la même manière, la date butoir donnée aux URSSAF pour adresser des propositions de plan d'apurement aux entreprises de moins de 250 salariés est repoussée du 30 novembre 2020 au 31 décembre 2020, voire 3 mois après cette date, soit au 31 mars 2021.

## **ARTICLE 6 - PRISE EN CHARGE PAR L'ETAT DE 10 JOURS DE CONGES OUVRES POUR CERTAINS SECTEURS.**

Pour mémoire : L'article R 5122-11 du Code du Travail indique que les salariés continuent d'acquérir des congés payés pendant toute la période de mise en activité partielle.

Or, en l'absence d'activité et donc de recettes, les entreprises n'ont pas les ressources nécessaires pour financer les droits à congés acquis par les salariés au titre de l'activité partielle.

Afin d'apporter un soutien économique aux professionnels qui rencontrent des difficultés pour financer les congés payés accumulés en période d'activité partielle, le Gouvernement a retenu une aide économique **ponctuelle et non reductible** ciblée sur les secteurs très impactés, avec des fermetures sur une grande partie de l'année 2020.

Le dispositif vient d'être officialisé par un décret n°2020-1787 du 30 décembre 2020.

**Employeurs éligibles :**

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les entreprises devront répondre à l'un **ou** l'autre des **critères d'éligibilité suivants** :

- **L'activité a été interrompue partiellement ou totalement pendant une durée totale d'au moins 140 jours depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2020 ;**

- **L'activité a été réduite de plus de 90 %** (baisse du chiffre d'affaires) pendant les périodes en 2020 où l'état d'urgence sanitaire était déclaré.

**ATTENTION** : Cette période d'état d'urgence sanitaire sur laquelle la baisse du chiffre d'affaires devra être appréciée est plus large que les seules périodes de confinement ou de mesures de fermeture administrative puisqu'elle s'étend :

- **Du 25 Mars au 10 Juillet 2020 ;**
- **Puis du 17 Octobre 2020 au 31 Décembre 2020.**

Ces deux seuils permettent de rendre notamment éligibles **les cafés et restaurants** mais **également les hôtels** qui n'ont pas été administrativement fermés mais qui ont été contraints à la fermeture par manque de clients dans les périodes de restriction des déplacements.

**Cette aide exceptionnelle concernera aussi les secteurs les plus touchés par les fermetures administratives et les conséquences de la crise** comme par exemple l'événementiel, les discothèques ou encore les salles de sport, dès lors qu'ils rentrent également dans ces critères.

#### Détail de l'aide exceptionnelle :

**Cette aide est limitée à 10 jours ouvrés de congés payés.** Concrètement, l'employeur imposera la prise des congés et l'Etat remboursera l'indemnité de congés payés versée aux salariés.

L'aide sera versée en Janvier 2021 sur la base de **jours imposés au titre de l'année 2019-2020** et de jours pris en anticipation avec l'accord du salarié au titre de l'année 2020-2021.

#### En pratique, il peut s'agir :

- De jours de congés payés acquis entre le 1<sup>er</sup> mai 2019 et le 31 mai 2020 et que l'employeur peut imposer sous réserve d'en informer le salarié 1 mois à l'avance.
- De jours de congés en cours d'acquisition soit du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021 et qui devraient être pris à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021. Dans ce cas il est nécessaire d'obtenir par écrit l'accord du salarié.

La période de prise de ces congés remboursables par l'Etat sera limitée : **les congés payés devront nécessairement être pris entre le 1<sup>er</sup> et le 20 Janvier 2021, durant une période d'activité partielle correspondant à la fermeture totale ou partielle prolongée de l'établissement sur cette période.**

Selon les informations à notre disposition, pendant la prise de ses congés payés, les salariés concernés seront rémunérés à hauteur de 100% de leur rémunération habituelle. L'Etat ne financera que 70% du salaire brut (soit 84 % du net).

Le montant horaire de l'aide sera calculé en rapportant chaque jour de congés payés à la durée quotidienne de travail applicable au salarié ou, si cette durée ne peut être déterminée, à 7 heures.

Les employeurs devront prendre en charge cette différence de 16 % entre les indemnités d'activité partielle et l'indemnité de congés payés versée.

Pour compenser ce surcoût, les entreprises bénéficieraient d'une exonération de charges sociales sur les indemnités de congés payés ainsi versées aux salariés au titre des droits acquis pendant les périodes d'activité partielle.

#### Versement de l'aide :

Pour le versement de cette aide, le Gouvernement a annoncé que la demande de paiement se ferait selon le mode habituel de paiement de l'activité partielle, c'est-à-dire via l'Agence de services et de paiement (ASP).

## ARTICLE 7 - FOCUS RH :

### Entretiens Professionnels

L'entretien professionnel « d'état des lieux », entré en vigueur le 7 mars 2014, est axé sur le projet professionnel du salarié, évolution dans l'entreprise, formations... Cet entretien doit avoir lieu tous les 6 ans. L'entretien professionnel « classique », lui doit avoir lieu tous les 2 ans.

Suite à la situation du printemps 2020, le gouvernement avait décalé la date limite de réalisation des entretiens au 31 décembre 2020 avec l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020, ne visant que les entretiens d'état des lieux.

Le gouvernement a modifié cette date avec l'ordonnance du 2 décembre 2020 **indiquant un report au 30 juin 2021 pour les entretiens bisannuels et entretiens professionnel d'état de lieux qui devaient avoir lieu sur l'année 2020 et ceux qui doivent être réalisés sur le 1<sup>er</sup> semestre 2021.**

### Les réunions à distance du comité social et économique

**Le gouvernement demande de privilégier les réunions à distance pendant la période d'état d'urgence sanitaire. Il autorise le recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée lorsque que les deux précédentes sont impossibles.**

Lorsqu'il est prévu de procéder à un vote à bulletin secret, il faut répondre aux conditions posées par l'article D.2315-1 du code du travail : *« le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. »*

La réunion doit se dérouler conformément aux étapes suivantes (Article 2 du décret n°2020-419 du 10 avril 2020) :

- 1. L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;**

2. *Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;*
3. *Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;*
4. *Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.*

**L'ordonnance du 25 Novembre 2020** prévoit cependant une restriction en faveur du CSE : celui-ci aura la possibilité de refuser la réunion par visioconférence, audioconférence ou messagerie instantanée lorsque l'information et la consultation du comité portera sur certains sujets importants :

- Le lancement d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique ;
- La mise en œuvre d'un accord de performance collective ;
- La mise en œuvre d'un accord de rupture conventionnelle collective ;
- La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise.

Dans chacune de ces hypothèses, le CSE aura la possibilité de refuser une réunion par visioconférence si l'employeur a déjà organisé trois réunions dans l'année selon cette modalité.

En cas de réunion organisée par téléphone ou par messagerie instantanée, le CSE aura la possibilité de refuser la tenue d'une telle réunion, sans autre condition.

La décision de refus du CSE devra être adoptée à la majorité des élus appelés à siéger à la réunion concernée, décision qui devra être portée à la connaissance de l'employeur au plus tard 24 heures avant le début de la réunion.

Dans l'hypothèse d'un refus du CSE de tenir une réunion par visioconférence, téléphone ou messagerie instantanée, l'employeur devra alors tenir physiquement cette réunion.

## ARTICLE 8 - JURISPRUDENCES :

### Un nouveau moyen de prouver le harcèlement ?

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE 25 NOVEMBRE 2020 n°17-19.523

Dans un arrêt du 25 novembre 2020, la Cour de Cassation admet la recevabilité d'une preuve illicite – à savoir l'utilisation d'adresse IP du salarié sans déclaration préalable auprès de la CNIL - pour justifier les griefs de la lettre de licenciement.

Ce revirement sur le droit de la preuve s'établit en faveur de l'employeur. Peut-on considérer que cette position pourrait également s'appliquer en faveur des salarié(e)s notamment pour prouver le harcèlement ?

Devant le Conseil de Prud'hommes, chaque partie doit prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires à ses prétentions afin qu'elles puissent aboutir.

Le mode de preuve est en effet libre, tel que des témoignages, des documents, des procès-verbaux d'huissiers, des documents techniques, rapports d'experts, ... **mais dans certaines limites notamment des moyens de preuve obtenus grâce à un stratagème.** Exemple, l'installation d'un dispositif, afin de contrôler à son insu les pratiques d'un(e) salarié(e) considéré comme déloyal, et donc, un moyen de preuve illicite.

La Chambre sociale accordait jusqu'alors une attention toute particulière à la protection de la vie privée du salarié et veillait à ce que l'employeur n'emploie pas des modes de contrôle ou de preuve qui risqueraient de porter atteinte de manière disproportionnée.

Les enregistrements clandestins étaient systématiquement écartés des débats.

Les fichiers des salariés libellés comme « *privés* » ne pouvaient pas être utilisés à leur encontre dans une procédure judiciaire, en application du respect de la protection de la vie privée.

Enfin, était jugé comme mode de preuve illicite, les éléments tirés d'un dispositif d'enregistrement non déclaré à la CNIL.

Or, récemment et en parfaite contradiction avec ce principe de respect de la vie privée des salariés, la Chambre sociale a récemment jugé :

*« L'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ».*

Si cette décision semble constituer un recul inquiétant dans la protection de la vie privée des salarié(e)s, son application quant aux modes de preuve à l'encontre de l'employeur peut être espérée dans la production de preuve de harcèlement moral et/ou sexuel par les salarié(e)s.

En effet, un(e) salarié(e) ne pouvait jusqu'alors pour prouver l'existence d'un harcèlement moral et/ ou sexuel, utiliser des enregistrements effectués à l'insu de la personne enregistrée, sauf en cas de message vocal, dès lors que la personne intéressée a conscience de l'enregistrement de ce dernier.

Ainsi, la jurisprudence du 25 novembre 2020 autorisant des modes de preuves illicites, permettrait ainsi d'envisager l'utilisation de ces moyens en garantissant leur recevabilité.

Dans le prolongement, la Cour d'appel de Toulouse a récemment admis la recevabilité d'un enregistrement sonore pourtant réalisé à l'insu de l'employeur, jugeant :

« *Elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et l'atteinte à la vie privée de M.X est proportionnée au but poursuivi* ».

L'application de ce principe par analogie et à l'encontre des employeurs, vient renforcer la position de la Cour d'appel de Toulouse, ce qui laisse présager la possibilité pour les salariés victimes de harcèlement moral et/ou sexuel de soumettre des modalités de preuve qui auraient été considérées comme illicites jusqu'alors, notamment dans l'utilisation d'enregistrements clandestins pour pouvoir faire reconnaître ce délit devant le Conseil de Prud'hommes.

A l'heure actuelle, le sujet est bien d'actualité et porte une réflexion importante sur la **généralisation du télétravail**. Les entreprises entrent dans une optique où le télétravail pourrait s'envisager sur le long terme, cela pose naturellement la question de la surveillance des salariés.

Il faut bien rappeler qu'il ne faut pas parler « d'espionnage » mais bel et bien de « surveillance ». « **Ces dispositifs ne peuvent pas être installés à l'insu du salarié**. Il doit s'agir d'une surveillance reconnue, admise et qui **ne doit pas atteindre aux libertés fondamentales des collaborateurs, notamment en ce qui concerne leur vie privée** ».

Il est vivement recommandé qu'une **charte détaille la façon dont s'organise le travail à la maison**. L'accord du 26 novembre 2020 stipule que « *si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et du contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé* ».

Par ailleurs, si de tels dispositifs sont mis en place, **il convient de consulter au préalable le CSE** (Comité Social et Économique) des sociétés. Pour les entreprises de moins de 11 personnes salariées qui ne disposent pas d'une telle instance, « les discussions doivent tout de même avoir lieu avec les salariés, et il faut *a minima* rédiger cette charte ».

## **Licenciement économique injustifié si la faute de l'employeur a pesé sur la compétitivité**

**COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE 04/11/2020 n°18-23.029 à 18-23.033**

La faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation.

**Cependant, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent au choix de gestion ne constitue pas à elle seule une telle faute.**

**C'est la position de la Chambre Sociale dans un arrêt du 4 novembre 2020 concernant la société Pages jaunes.**

## Voici un récapitulatif de l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation.

« Pour apprécier le bien-fondé du motif économique du licenciement consécutif à une réorganisation de l'entreprise, il revient au juge de vérifier la réalité d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève.

Il n'appartient toutefois pas au juge de se prononcer sur la cause du motif économique et en particulier de porter une appréciation sur les choix de gestion de l'employeur et leurs conséquences sur l'entreprise.

Toutefois, la Chambre Sociale juge traditionnellement que l'employeur ne peut se prévaloir d'une situation économique qui résulte d'une "attitude intentionnelle et frauduleuse" de sa part ou "d'une situation artificiellement créée résultant d'une attitude frauduleuse".

Dans l'arrêt du 04 novembre 2020, des salariés de la société Pages jaunes, ont été licenciés pour motif économique après avoir refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique proposée dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise.

Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour voir juger sans cause réelle et sérieuse leur licenciement pour motif économique.

La Cour d'appel de Caen a condamné la société Pages jaunes à verser aux salariés diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle.

Le pourvoi formé par la société Pages jaunes a conduit la Cour de cassation à considérer qu'en statuant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Ainsi, « le pourvoi formé par la société Pages jaunes ... est l'occasion pour la Cour de Cassation d'admettre, pour la première fois, qu'une faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est susceptible de priver de cause réelle et sérieuse les licenciements prononcés.

La Chambre rappelle toutefois que l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute.

Par cette décision, la Chambre Sociale, quel que soit le motif économique du licenciement et, a fortiori, lorsqu'il réside dans une réorganisation de l'entreprise rendue nécessaire par la sauvegarde de la compétitivité, rappelle la vigilance à adopter à ce que, sous couvert d'un contrôle de la faute, les juges du fond n'exercent pas au final un contrôle sur les choix de gestion de l'employeur.



## POUR FINIR - QUELQUES CHIFFRES CLEFS POUR 2021

- Le **SMIC horaire** passe à **10.25 €** en janvier 2021.
- Le **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale** reste inchangé pour 2021 au même niveau qu'en 2020, soit **3428 €**.
- La durée du **congé paternité** sera augmentée à compter de juillet 2021 de 11 jours consécutifs à **25 jours calendaires** (ou de 18 jours consécutifs à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples), auxquels s'ajoutent les 3 jours de congés exceptionnels (nous reviendrons plus en détail sur cette mesure dans notre prochaine lettre sociale).



N°60  
JANVIER 2021



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie  
44470 CARQUEFOU  
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08  
E-mail : [contact@lba-walterfrance.com](mailto:contact@lba-walterfrance.com)

[www.lba-walterfrance.com](http://www.lba-walterfrance.com)

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL