



mars 2021

La Voix du métallurgiste

*Bulletin mensuel
de documentation
économique, sociale,
juridique et syndicale*

2020



N° 570

SOMMAIRE

N°570

58^e année

Mars 2021

Sommaire

2 à 37

- I. Economie et conjoncture 2 à 3
 - Inflation 2
 - Croissance 3
 - Taux de chômage 3

- II. Actualités juridiques 4 à 20
 - L'OTE 4 à 6
 - Mesures dérogatoires dans le cadre du Covid 19 7 à 20

Conventions et accords

21 à 27

Accords de branches portant sur les minima salariaux

- Métallurgie : 22 à 24
 - CCT de la Haute-Savoie 22
 - CCT des Bouches du Rhône 23
 - CCT du Var 24

- Branches associées
 - Sidérurgie 25 à 27

Jurisprudences :

28 à 37

- Relations individuelles 28 à 34

Relations collectives 34 à 37

Fédération
FO de la
Métallurgie



I- ECONOMIE ET CONJONCTURE

INFLATION

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.

Inflation en glissement annuel :

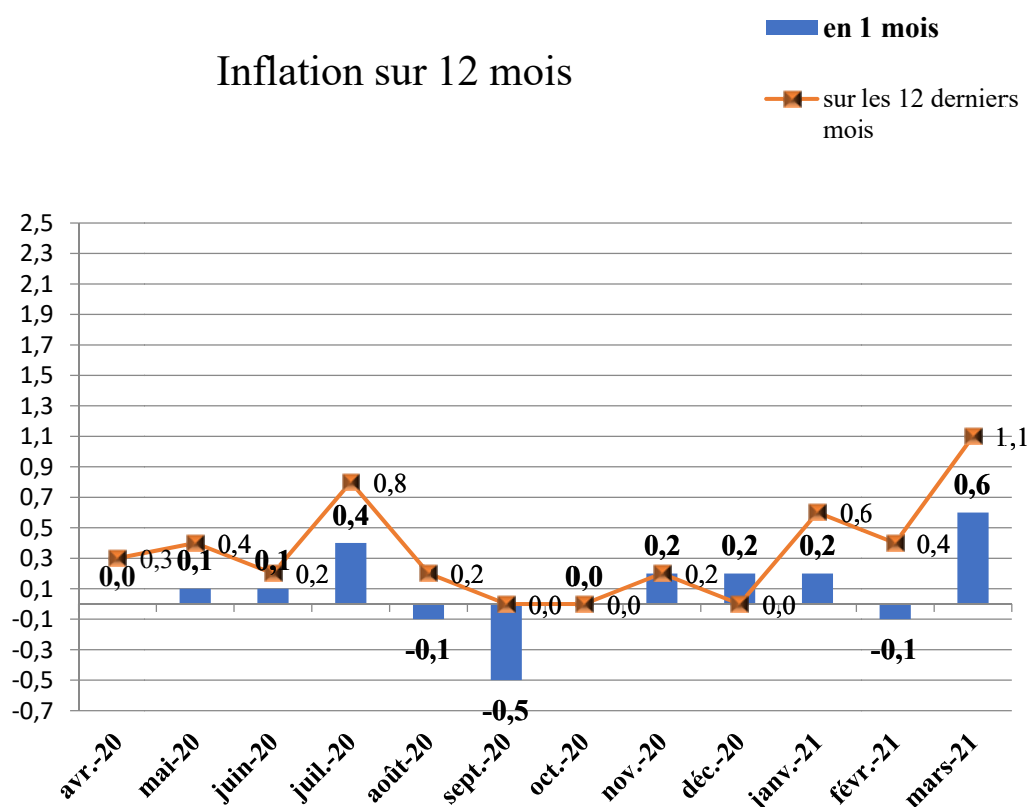
En mars 2021, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,6 % sur un mois, après avoir été stable en février. Les prix des produits manufacturés rebondissent nettement (+1,6 % après -0,9 %) en lien avec la fin des soldes d'hiver. Les prix de l'alimentation sont stables après une baisse de 0,2 % le mois précédent. Les prix des services (+0,1 % après +0,2 %) et ceux de l'énergie (+2,2 % après +2,5 %) ralentissent légèrement.

Corrigés des variations saisonnières, les prix à la consommation progressent de 0,1 %, après -0,1 % en février.

Sur un an, les prix à la consommation augmentent de 1,1 %, après +0,6 % en février. Les prix des services accélèrent (+1,1 % après +0,8 %) et ceux de l'énergie rebondissent de façon marquée (+4,7 % après -1,6 %). Les prix de l'alimentation accélèrent légèrement (+0,9 % après +0,8 %). La baisse des prix des produits manufacturés s'atténue par rapport au mois précédent (-0,2 % après -0,4 %). Les prix du tabac ralentissent (+5,8 % après +12,8 %).

Inflation en glissement annuel :

Inflation sur 12 mois



CROISSANCE

Au quatrième trimestre, le PIB recule de 1,4 %

Au quatrième trimestre 2020, le produit intérieur brut (PIB) en volume recule de 1,4 %, après le rebond du trimestre précédent (+18,5 %). Durant ce trimestre, marqué par le deuxième confinement et la mise en place de couvre-feux, le PIB est inférieur de 4,9 % à son niveau un an auparavant. Cette baisse est toutefois plus modérée que celle constatée au deuxième trimestre, à la suite du premier confinement (-18,6 % en glissement annuel). En moyenne sur l'année, l'activité chute de manière historique : -8,2 % en 2020, après +1,5 % en 2019. Cette estimation de la baisse annuelle d'activité et des autres agrégats annuels par somme des quatre trimestres sera consolidée fin mai 2021, à l'occasion de la publication du compte annuel provisoire 2020. L'effet des mesures sanitaires se traduit par une forte baisse des dépenses de consommation des ménages (-5,4 % ce trimestre, après +18,1 %). En revanche, la formation brute de capital fixe (FBCF) poursuit sa reprise entamée au trimestre précédent (+1,1 % après +24,1 %). Au total, la demande intérieure finale hors stocks se contracte à nouveau : elle contribue à l'évolution du PIB à hauteur de -2,9 points, après +19,3 points le trimestre précédent. Le commerce extérieur poursuit son rebond, et les exportations augmentent davantage que les importations (+5,8 % après +22,1 % pour les exportations, et +1,8 % après +16,4 % pour les importations). Au total, le solde extérieur contribue positivement à la croissance du PIB : +1,0 point après +0,8 au troisième trimestre. Les variations de stocks y contribuent elles aussi positivement, contrairement au trimestre précédent (+0,4 point après -1,7 point).

Source INSEE

TAUX DE CHOMAGE

Au quatrième trimestre 2020, le nombre de chômeurs au sens du BIT atteint 2,4 millions de personnes en France (hors Mayotte), en baisse de 340 000 personnes. Sur le trimestre, le taux de chômage au sens du BIT recule de 1,1 point, à 8,0 % de la population active, après un rebond de 2,0 points le trimestre précédent. Il est quasi stable (-0,1 point) par rapport à son niveau d'avant-crise sanitaire au quatrième trimestre 2019.

La baisse du chômage sur le trimestre provient d'abord de la hausse du taux d'emploi, lequel a continué de se redresser en moyenne sur le trimestre. Mais, comme au deuxième trimestre, la baisse du chômage est aussi pour partie « en trompe-l'œil » : en raison du deuxième confinement, entre le 30 octobre et le 15 décembre, un nombre important de personnes ont basculé vers l'inactivité (halo autour du chômage ou inactivité hors halo), faute notamment de pouvoir réaliser des recherches actives d'emploi dans les conditions habituelles. Par ailleurs, la hausse de l'emploi est à relativiser par le repli des heures travaillées par emploi.

II – ANALYSES ET ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

1. L'OTE (Organisation Territoriale de l'Etat) modifiée par le décret 2020-1545 du 9 décembre 2020

L'organisation territoriale de l'Etat (OTE) se trouve significativement modifiée par la publication du décret 2020-1545 du 9 décembre 2020, qui prévoit l'organisation des services déconcentrés de l'Etat compétents dans le champ de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

À compter du 1er avril 2021, *les DIRECCTE, DDCS et autres DDCSPP, deviennent désormais DREETS, DDETS et DDETS-PP.*

Le décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations, tire les conséquences, pour le champ de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, de la circulaire du premier ministre du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE).

Dans le cadre de cette circulaire, le Premier ministre avait décidé de transformer en profondeur aux niveaux régional et départemental le service public de l'insertion, avec la volonté de regrouper les compétences contribuant à cet objectif sans discontinuité de l'accompagnement de personnes en difficultés jusqu'à l'insertion par l'activité économique et l'emploi.

La rationalisation de ces services déconcentrés aurait pour but de permettre à l'Etat territorial d'assurer un dialogue plus simple et efficace avec les acteurs du service public de l'emploi et de l'insertion que sont les collectivités territoriales, les opérateurs ou les organismes de sécurité sociale.

En termes d'organisation administrative, le décret a pour objet :

- La création à compter du 1er avril 2021, d'un nouveau service déconcentré de l'Etat – les **directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités** (DREETS) – qui regroupe les missions actuellement exercées au niveau régional par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale ;
- L'assimilation au niveau départemental, à compter du 1er avril 2021, des «unités départementales» des DIRECCTE aux directions départementales interministérielles que sont les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCS-PP) afin de former de nouvelles **directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités** (DDETS) et **directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations** (DDETS-PP).

Cette nouvelle organisation déconcentrée du service public de l'insertion préserve les spécificités propres aux actions de l'inspection du travail, qui conserveront leur système hiérarchique actuel d'organisation afin

de garantir le respect des engagements pris par la France dans le cadre des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

C'est l'avènement d'un rapprochement des services en charge de la politique de l'emploi avec ceux qui concourent à l'insertion sociale par la création de cette nouvelle OTE.

Comment sont organisées les DREETS, ex DIRECCTE ?

Les DREETS comportent un siège régional, composé de trois ou quatre pôles. Elles animent et pilotent l'action des directions départementales

Les DREETS comportent un siège régional, composé de trois ou quatre pôles. Elles animent et pilotent l'action des directions départementales.

Les DREETS, la DRIEETS et les DEETS sont organisées en 3 ou 4 pôles experts :

Un pôle « politique du travail », qui anime pour l'essentiel l'activité de l'inspection du travail ;

Un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie », qui pilote les questions de concurrence et l'animation des sujets liés à la consommation (protection des populations) dans les Directions départementales concernées ;

Un ou deux pôle(s) chargé(s) des missions économie, entreprises, emploi, compétences, solidarités et lutte contre les exclusions.

Les DREETS animent et pilotent l'action des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), et dans leur champ de compétence celle des directions départementales de la protection des populations (DDPP) et les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP).

En Île-de-France, la direction est une Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), comprenant 4 unités départementales à Paris et dans les départements 92, 93 et 94.

En Outre-mer, les Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) exercent les missions confiées en métropole aux DREETS, aux DDETS et aux DDETS-PP.

Les DREETS pilotent, animent et coordonnent les politiques publiques qui leur sont confiées pour l'ensemble du territoire régional ; les DDETS, DDPP et DDETS-PP et mettent en œuvre ces politiques publiques, au plus proche des usagers

Quelles sont les attributions des DREETS ?

LES MISSIONS DES DREETS

- la politique du travail et les actions d'inspection de la législation du travail
- le contrôle du bon fonctionnement des marchés, de la protection économique et de la sécurité des consommateurs
- les actions de développement et de sauvegarde des entreprises
- la politique de l'emploi, l'accompagnement des transitions professionnelles, l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques
- l'ensemble des politiques de la cohésion sociale
- l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus éloignées du marché du travail

LE RÔLE DES DREETS

"PROTÉGER - ACCOMPAGNER - DÉVELOPPER"

Les DREETS pilotent, animent et coordonnent les politiques publiques mises en œuvre dans les régions. Elles sont déclinées en :

- Directions départementales de l'emploi du travail et des solidarités (DDETS)
- Directions départementales de la protection des populations (DDPP)

- Directions départementales de l'emploi du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) dans les départements où les deux directions sont fusionnées
- Les DREETS pilotent le système d'inspection du travail au plan régional et départemental sous l'autorité de la Direction générale du Travail.

Directions départementales de l'emploi du travail et des solidarités (DDETS)

- Directions départementales de la protection des populations (DDPP)
- Directions départementales de l'emploi du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) dans les départements où les deux directions sont fusionnées. Les DREETS pilotent le système d'inspection du travail au plan régional et départemental sous l'autorité de la Direction générale du Travail.

Récapitulatif

Avant le 1^{er} avril 2021 :

DRJSCS = directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

DIRECCTE = directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DDCS = direction départementale de la cohésion sociale

DDCSPP = directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations

UD DIRECCTE = unité départementale de la DIRECCTE

À compter du 1^{er} avril 2021

DREETS = directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DDETS = directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités

DDETSPP = directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations

Fusions en régions :

DRJSCS + DIRECCTE = DREETS

Fusions en départements :

DDCS + UD de DIRECCTE = DDETS

DDCSPP + UD de DIRECCTE = DDETSPP

2. Mesures dérogatoires dans le cadre du Covid 19

Pour faire face à l'épidémie de Covid 19, des mesures dérogatoires au droit du travail ont été adoptées.

Thèmes	Textes	Contenu	Dates d'application
--------	--------	---------	---------------------

<p>Période de l'état d'urgence sanitaire liée à la Covid-19</p>	<p>L. n°2021-160, 15 févr. 2021</p>	<p>- prolongation de l'état d'urgence sanitaire au 1er juin 2021 (au lieu du 16 février) - report du régime de sortie de l'état d'urgence entre le 1er juin et le 31 décembre 2021 (au lieu de 16 février-1er avril 2021) - prolongation du régime juridique relatif à la déclaration de l'état d'urgence sanitaire créé provisoirement par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2021</p>	<p>Jusqu'au 1^{er} juin 2021 avec une possible déclaration d'un nouvel état d'urgence au plus tard le 31 décembre 2021</p>
<p>Mesures restrictives de liberté pour faire face à l'épidémie Covid-19</p>	<p>D. n°2020-1310, 29 oct.2020 mod. par... D. n°2021-57, 23 janv. 2021 mod. par D. 2021-76, 27 janv. 2021 mod. par D. n°2021-99, 30 janv. 2021 mod. par D. n°2021-173, 17 févr. 2021 mod. par D. n°2021-217, 25 févr. 2021 mod. par D. n°2021-248, 4 mars 2021 mod. par D. n°2021-272, 11 mars 2021 mod. par D. n°2021-296, 19 mars 2021 mod. par D. n°2021-308, 23 mars 2021 mod. par D. n°2021-325, 26 mars 2021</p>	<p>Limitation des déplacements et des rassemblements, obligation du port du masque, distanciation sociale, fermeture d'établissements, couvre feu et confinement local puis confinement généralisé, placement à l'isolement...</p>	<p>Evolution selon la situation sanitaire</p>

Règles sanitaires à respecter en entreprise	Protocole national sanitaire en entreprise (recommandations), actualisé au 23 mars 2021 : site du ministère du travail	Distanciation de 2 m en cas de port de masque impossible, aération des locaux toutes les heures, recours généralisé au télétravail réaffirmé, précautions spécifiques à prendre dans le local de restauration..	Evolution selon la situation sanitaire
Local de restauration	D. n° 2021-156, 13 févr. 2021	Possibilité d'utiliser les locaux de travail pour se restaurer pour respecter la distanciation physique requise	Jusqu'au 1 ^{er} décembre 2021 au plus tard

Mesures permettant de faire face à une réduction d'activité

Thème	Textes	Contenu	Dates d'application
Activité partielle	Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020 mod. par ord. n° 2020-428, 15 avr. 2020, art. 6 mod. par ord. n°2020-460, 22 avril 2020, art.7; mod. par ord. n° 2020-1255, 14 oct. 2020 mod. par ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020	Élargissement du champ d'application, extension et adaptation de l'indemnisation en cas de temps de travail atypiques, prise en compte des heures supplémentaires structurelles et des horaires d'équivalence; indemnisation minimale pour les temps partiel, les intérimaires, les apprentis et contrats pro; possibilité de placer en activité partielle les salariés protégés; possibilité par accord collectif d'individualiser l'activité partielle.	Du 12 mars 2020 au 31 décembre 2021 au plus tard
	L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 6 et 12 mod. par L n° 2020-1379, 14 nov. 2020, art. 8 Instr. intermin. , 16 nov. 2020	Maintien des garanties collectives de prévoyance pendant l'activité partielle Monétisation de certains jours de repos pour compléter l'indemnité d'activité partielle	Du 12 mars 2020 au 30 juin 2021

Thème	Textes	Contenu	Dates d'application
	<p>L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art.11 mod. par L. n°2020-1576, 14 déc. 2020, art.8 D. n° 2020-1491, 1er déc. 2020 (jusqu'au 31/12/2020) Circ. CNAV n°2021-6, 11 févr. 2021 Attente d'un décret</p>	<p>Prise en compte des périodes d'activité partielle depuis le 12 mars 2020 pour les droits à la retraite de base pris à compter du 12 mars 2020</p>	<p>Depuis le 12 mars 2020 (devenu pérenne)</p>
	<p>1) Taux applicables : L. n° 2020-734, 17 juin 2020 Ord. n° 2020-770, 24 juin 2020 mod. par ord. n° 2020-1255, 14 oct. 2020, mod. par ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020 mod. par ord. n°2021-135 et n°2021-136, 10 févr. 2021 D. n° 2020-810, 29 juin 2020 mod. par D. n° 2020-1319, 30 oct. 2020 et D. n° 2020-1318 du 30 oct. 2020 (Mayotte) mod. par D. n° 2020-1786, 30 dec. 2020 mod. par D. 2021-89, 29 janv. 2021 : JO, 30 janv. mod. par D. n° 2021-221 et n°2021-225, 26 févr. 2021 mod. par D. n° 2021-348, 30 mars 2021 2) Liste des secteurs des annexes 1 et 2 D. n° 2020-810, 29 juin 2020, art. 1 mod. par D. n° 2020-1123, 10 sept 2020 mod. par D. 2020 -1170, 25 sept. 2020 mod. par D. n° 2020-1628, 21 déc. 2020 mod. par D. n° 2020-1786, 30 déc. 2020 mod. par D. n° 2021-70, 27 janv.2021 : JO, 28 janv.mod. par D. n°2021-</p>	<p>Modulation du taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur :- cas général : maintien du taux de 60% jusqu'au 30 avril 2021 et passage à un taux à 36% au 1er mai 2021; - secteurs "protégés" des annexes 1 et 2 : maintien du taux de 70% jusqu'au 30 avril 2021 et passage à 60% en mai puis à 36% au 1er juin 2021 - entreprises accueillant du public fermées ou entreprises implantées dans une zone géographique confinée ou établissement de biens ou services dans une station de ski : maintien du taux de 70% jusqu'au 30 juin 2021 et passage à 36% au 1er juillet 2021</p>	<p>Taux dérogatoire, selon le secteur, jusqu'au 1er mai, 1er juin ou 1er juillet 2021 (pouvant aller sous réserve d'un décret jusqu'au 31 décembre 2021)</p>

Thème	Textes	Contenu	Dates d'application
	225, 26 févr. 2021 mod. par D. n°2021-348, 30 mars 2021		
	Ord., n° 770, 24 juin 2020 mod. par ord. n° 2020-1255, 14 oct. 2020, art. 1 mod par ord. n°2021-135 et n°2021-136, 10 févr. 2021 Ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020 D. n°2020-1681, 24 déc. 2020 mod. par D. n° 2021-88, 29 janv. 2021 : JO, 30 janv. mod. par D. n° 2021-221 et n°2021-225, 26 févr. 2021 mod. par D. n°2021-347, 30 mars 2021	Modulation du taux de l'indemnité d'activité partielle :- 70% jusqu'au 30 avril 2021 pour tous; - 60% au 1er mai 2021 dans le cas général - passage de 70 à 60% au 1er mai 2021 dans les secteurs "protégés" des annexes 1 et 2; - passage de 70 à 60% au 1er juillet 2021 pour les entreprises accueillant du public fermées ou entreprises implantées dans une zone géographique confinée ou établissement de biens ou services dans une station de ski	Taux dérogatoire, selon le secteur, jusqu'au 1er mai, au 1er juin ou au 1er juillet 2021 (pouvant aller sous réserve d'un décret jusqu'au 31 décembre 2021)
	D. n° 2020-435, 16 avr. 2020 mod. par D. n°2020-522, 5 mai 2020 D; n° 2020-1316 du 30 oct. 2020 mod. par D. n°2020-1628, 21 déc.2020 mod. par D. n° 2020-1786, 30 dec. 2020	Précisions sur le calcul de l'indemnité et de l'allocation pour des cas particuliers : forfait jour, cadres dirigeants, salariés "portés", VRP, salariés à domicile...A noter, des modalités de calcul dérogatoires pour les salariés des structures d'insertion entre le 17 octobre 2020 et au plus tard le 17 août 2021 (L. n° 2020-734, 17 juin , art. 5-II mod. par ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020)	Du 12 mars 2020 au 31 décembre 2021 au plus tard

Thème	Textes	Contenu	Dates d'application
Activité partielle pour les salariés "vulnérables"	<p>L. fin.rect., n°2020-473 25 avr. 2020, art. 20 mod. par ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020, art.2</p> <p>D. n°2020-1385, 10 nov. 2020</p> <p>D. n° 2020-1786, 30 dec. 2020, art. 9 mod. par D. 2021-89, 29 janv. 2021 mod. par D. n° 2021-225, 26 févr. 2021 mod. par D. n° 2021-348, 30 mars 2021 mod. par décret à venir</p>	<p>Placement en activité partielle des salariés "vulnérables" selon les critères du décret du 10 novembre 2020</p> <p>Taux d'indemnité maintenu à 70%</p> <p>Taux de l'allocation à 60 ou 70% jusqu'au 31 mars 2021 selon le secteur et passage à un taux unique à 70% au 1er avril 2021 (projet de décret à venir)</p>	<p>du 1er mai 2020 au 31 décembre 2021 au plus tard</p>
Activité partielle des parents gardant des enfants de moins de 16 ans	<p>L. fin. rec., n° 2020-473, 25 avr; 2020 mod. par ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020, art. 2</p> <p>D. n° 2020-1786, 30 dec. 2020, art. 9 mod. par D. 2021-89, 29 janv. 2021, mod. par D. n° 2021-225, 26 févr. 2021 mod. par D. n°2021-348, 30 mars 2021</p>	<p>Application du dispositif d'activité partielle pour les parents devant garder leur enfant suite à la fermeture de leur établissement scolaire ou d'accueil ou faisant l'objet d'une mesure d'isolement lorsque le télétravail est impossible (prise en compte du jeune âge de l'enfant pour apprécier cette impossibilité à compter du 6 avril)</p> <p>Taux d'indemnité maintenu à 70%</p> <p>Taux de l'allocation à 60 ou 70% jusqu'au 31 mars 2021 selon le secteur et passage à un taux unique à 70% au 1er avril 2021 (projet de décret à venir)</p>	<p>Du 1er mai au 1er juillet 2020 et du 1er septembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard</p>
Activité partielle de longue durée	<p>L. n°2020-734, 17 juin 2020, art. 53 : JO, 18 juin</p> <p>D. n° 2020-926, 28 juill. 2020 : JO, 30 juill. mod; par D. n° 2020-1188, 29 sept; 2020 mod. par D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020 mod. par D. n° 2020-1579, 14 déc. 2020 mod. par D. n° 2020-1786, 30 dec. 2020, art.10 mod. par D. n° 2021-361, 31</p>	<p>Instauration d'un dispositif conventionnel d'activité partielle de longue durée</p> <p>Neutralisation de la période entre le 1er novembre 2020 et le 30 juin 2021</p> <p>Extension de l'attribution gratuite de points Agric-Arrco au titre des périodes d'APLD dans les mêmes conditions que celles de l'activité</p>	<p>du 30 juillet 2020 au 30 juin 2022</p>

Thème	Textes	Contenu	Dates d'application
	mars 2021 Arr., 10 févr. 2021 abrogé par arr. 24 mars 2021 Délib. Agirc-Arrco, n°3, 15 déc. 2020 Circ. Agirc-Arrco n°2020-21, 23 déc. 2020	partielle "classique"	
Congés payés	Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 1 : JO, 26 mars, mod. par ord. n° 2020-1597, 15 déc. 2020, art.1	Possibilité par accord collectif d'imposer : les dates de 6 jours de congés acquis avec un délai de prévenance d'un jour franc, le fractionnement du congé principal de 24 jours, de dissocier les congés des conjoints salariés dans la même entreprise	Du 27 mars 2020 au 30 juin 2021
	D. n° 2020-1787, 30 déc. 2020 mod. par D. n° 2021-44, 20 janv. 2021	Droit à une aide exceptionnelle pour les entreprises dont l'activité implique l'accueil du public et fermées en raison de la Covid-19 au titre des jours de congés payés pris entre le 1er et le 31 janvier 2021 et au titre des congés pris entre le 1er février et le 7 mars 2021	Du 1er janvier au 7 mars 2021
Jours RTT, jours de repos des forfaits jours, jours de repos sur CET	Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020, art. 2 à 5 : JO, 26 mars, mod. par ord. n° 2020-1597, 15 déc. 2020, art.1	Possibilité d'imposer, par décision unilatérale, la date de prise de 10 jours de repos acquis, avec un délai de prévenance d'un jour franc à la condition que l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19	Du 27 mars 2020 au 30 juin 2021

Mesures permettant aux entreprises de faire face à un surcroît d'activité

Prêt de main d'oeuvre	L. n° 2020-2020-734, 17 juin 2020 D. n° 2020-1317, 30 oct. 2020 Ord. n° 2020-1597, 16 déc. 2020, art.1	Prêt de main d'oeuvre facilité : une convention unique, mention allégée de l'avenant au contrat sur les horaires de travail (mais retour à la consultation préalable du CSE) Jusqu'au 31 décembre 2020 :Sous facturation possible limitée à 4 secteurs : sanitaire, medico social et social ; aéronautique, transport maritime, agroalimentaire Depuis le 1er janvier 2021 : sous facturation possible étendue à toutes les entreprises ayant recours à l'activité partielle	Du 29 juin 2020 au 30 juin 2021
-----------------------	--	---	---------------------------------

Mesures permettant d'alléger les charges des entreprises

Report du paiement des cotisations	Communiqué Urssaf,31 mars 2021.	Possibilité de report des cotisations à échéance d'avril février pour les entreprises fermées	Cotisations exigibles le 5 et le 15 avril
Dispositif d'exonération de cotisations pour les entreprises les plus fragilisées	L. n° 2020-935, 30 juill. 2020 L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, art. 9 D. n° 2020-1103, 1 er sept. 2020, mod. par D. n° 2021-75, 27 janv. 2021 D. n°2021-316, 25 mars 2021 Instr. intermin., 5 mars 2021	Exonération des cotisations pour les entreprises les plus en difficultés Remise partielle de dettes de cotisations possible en cas de réduction d'activité d'au moins 50% Possibilité de plan d'apurement de passif	Cotisations exigibles à compter du 1er septembre 2020

Mesures permettant de maintenir ou d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés

Indemnisation maladie des salariés "cas contacts",	L.n° 2020-1576, 14 déc. 2020 D. n°2021-13, 8 janv. 2021 mod. par	Droit aux indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence ni condition	1er janvier 2021 (pour les cas contacts) ou du 10 janvier 2021(pour les autres salariés) jusqu'au 1er juin
--	---	--	--

<p>symptomatiques Covid, testés positifs, mis en isolement à l'arrivée de Dom Tom</p>	<p>D. n° 2021-271, 11 mars 2021</p>	<p>d'activité minimale d'activité Droit à l'indemnisation maladie complémentaire par l'employeur sans délai de carence ni condition d'ancienneté Neutralisation de ces arrêts de travail dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation</p>	
<p>Assurance chômage</p>	<p>Ord. n° 2020-324, 25 mars 2020 mod. par ord. n°2021-135, 10 févr. 2021 L. n° 2020-734, 17 juin 2020 D. n° 2020-425, 14 avr. 2020 mod. par D. n° 2020-829, 29 juill. 2020 mod. par D. n° 2020-1716, 28 déc. 2020D. n°2021-346, 30 mars 2021 Arr. 12 janv. 2021 : JO, 12 janv. mod. par arr. 15 févr. 2021 Circ. Unedic, 8 janv. 2021</p>	<p>Suspension de la dégressivité de l'allocation chômage au delà 6 mois pour les salaires au-delà de 5000 euros du 1er mars 2020 au 30 juin 2021 Allongement du délai de forclusion pour faire valoir ses droits à Pôle emploi Prolongation de la réduction de la période de référence d'affiliation minimale requise (4 mois au lieu de 6) pour l'ouverture des droits à chômage : à compter du 1er août 2020 et jusqu'au 30 juin 2021. Création d'un cas de démission légitime suite à un refus d'embauche en raison de la Covid-19...</p>	<p>Jusqu'au 30 juin 2021</p>

Indemnisation maladie des salariés "cas contacts", symptomatiques Covid, testés positifs, mis en isolement à l'arrivée de Dom Tom	L.n° 2020-1576, 14 déc. 2020 D. n°2021-13, 8 janv. 2021 mod. par D. n° 2021-271, 11 mars 2021	Droit aux indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence ni condition d'activité minimale d'activité Droit à l'indemnisation maladie complémentaire par l'employeur sans délai de carence ni condition d'ancienneté Neutralisation de ces arrêts de travail dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation	1er janvier 2021 (pour les cas contacts) ou du 10 janvier 2021 (pour les autres salariés) jusqu'au 1er juin
	Ord. n° 2020-1442, 25 nov. 2020 mod. par ord. n°2021-135, 10 févr. 2021 D. n°2021-346, 30 mars 2021 Arr., 9 déc. 2020 : JO, 12 déc. mod. par arr. 23 déc. 2020 : JO, 27 déc. 2020 mod. par arr. 30 janv. 2021	Prolongation du droit aux allocations chômage pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leurs droits entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021	Jusqu'au 30 juin 2021
Titres restaurants	D. n° 2020-706, 10 juin 2020 mod. par D. n° 2021-104, 2 févr. Communiqué de presse, 4 dec. 2020	Prolongation de la validité des titres restaurants arrivant à échéance le 28 février 2021 jusqu'au 1er septembre 2021 Utilisation possible des titres restaurants les dimanches et jours fériés dans les restaurants, hôtels restaurants, débits de boisson (click and collect ou livraisons pendant le confinement)	Jusqu'au 1er septembre 2021

<p>Indemnisation maladie des salariés "cas contacts", symptomatiques Covid, testés positifs, mis en isolement à l'arrivée de Dom Tom</p>	<p>L.n° 2020-1576, 14 déc. 2020 D. n°2021-13, 8 janv. 2021 mod. par D. n° 2021-271, 11 mars 2021</p>	<p>Droit aux indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence ni condition d'activité minimale d'activité Droit à l'indemnisation maladie complémentaire par l'employeur sans délai de carence ni condition d'ancienneté Neutralisation de ces arrêts de travail dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation</p>	<p>1er janvier 2021 (pour les cas contacts) ou du 10 janvier 2021 (pour les autres salariés) jusqu'au 1er juin</p>
		<p>Doublement du plafond (38 euros par jour) pour les restaurants</p>	

Mesures permettant de soutenir l'embauche et le maintien dans l'emploi

<p>Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation</p>	<p>Ord. n° 2020-387, 1er avr. 2020 LFR3, n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 75 et 76 D. n° 2020-1084, 2020-1085 et 2020-1086, 24 août 2020 mod. par D. n° 2020-1399, 18 nov. 2020 D. n° 2021-223 et n°2021-224, 26 févr. 2021 mod. par D. n° 2021-363, 31 mars 2021 Arr. 14 sept. 2020 : JO, 25 sept.</p>	<p>Aide unique exceptionnelle pour l'employeur pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 (5000 ou 8000 euros selon l'âge) avec nécessité de respecter un quota pour les entreprises d'au moins 250 salariés Possibilité d'allonger la durée de formation dans la limite de 6 mois par une convention tripartite</p>	<p>Contrats conclus du 1er juillet 2020 au 31 décembre 2021</p>
---	--	--	---

CDD et intérim	L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 41 mod. par L. n° 2020-1379, 14 nov. 2020 Ord. n° 2020-1597, 16 déc.2020, art. 12	Possibilité de déroger par accord collectif à la réglementation sur les CDD (nombre maximal de renouvellement, calcul du délai de carence entre deux de CDD...)	du 19 juin 2020 au 30 juin 2021
Contrats d'insertion	L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 5 mod. par ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020	Prolongation de la durée maximale des contrats d'insertion, conclus entre le 1er mars et le 10 janvier 2021, jusqu'à 36 mois Modalités particulières de calcul de l'indemnité d'activité partielle entre le 17 octobre 2020 et le 17 août 2021 (6 mois après la fin de l'état d'urgence)	Du 1er mars 2020 au 10 août 2021
Embauche des jeunes de moins de 26 ans	D. n° 2020-982, 5 août 2020 mod. par D. n° 2020-1223, 6 oct. 2020 mod. par D. n°2021-94, 30 janv. 2021 mod. par D. n° 2021-198, 23 févr. 2021 mod. par D. n° 2021-363, 31 mars 2021	Aide de 4000 euros pour l'embauche en CDI ou CDD d'au moins 3 mois d'un jeune de moins de 26 ans (pour un salaire de moins de 2 smic jusqu'au 31 mars et de 1,6 smic pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 mai 2021)	Contrats conclus entre le 1er août 2020 et le 31 mai 2021
Emplois francs pour un jeune de moins de 26 ans	D. n° 2020-1278, 21 oct. 2020 mod. par D. 2021-94, 30 janv. 2021 mod. par D. n°2021-198, 23 févr. 2021	Prolongation de la revalorisation de l'aide des emplois francs pour les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et revalorisation de l'aide	Contrats conclus entre le 1er août 2020 et le mai 2021

Embauche d'un travailleur handicapé	D. n° 2020-1233, 6 oct. 2020 mod. par D. n°2021-198,23 févr. 2021	Aide de 4000 euros pour l'embauche en CDI ou CDD d'au moins 3 mois	Contrats conclus entre le 1er août 2020 et le 30 juin 2021
-------------------------------------	---	--	--

Mesures d'adaptation permettant la continuité du fonctionnement d'institutions

Comité social et économique (CSE) : réunions	Ord. n° 2020-1441, 25 nov. 2020 D. 2020-1513, 3 déc. 2020	Réactivation du recours possible de façon illimitée aux réunions du CSE par visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée, mais avec limites pour les réunions sur des sujets sensibles	Du 27 nov. 2020 jusqu'au 1 ^{er} juin 2021
Election dans les TPE	Ord. n° 2020-388, 1er avr. 2020 L. n° 2020-734, 17 juin 2020 D. n° 2020-927, 29 juill. 2020 D. n°2021-233, 1er mars 2021 Arr. , 24 avr. 2020 : JO, 2 mai , mod. par arr. 22 oct 2020	Report des élections de représentativité dans les TPE : vote électronique et par correspondance du 22 mars au 6 avril 2021 Proclamation des résultats le 16 avril 2021	Jusqu'au 16 avril 2021
Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)	Ord. n° 2020-388, 1er avr. 2020 : JO, 2 avr.2020 L. n° 2020-734, 17 juin 2020	Prorogation des mandats des membres de CPRI en cours et renouvellement des mandats au plus tard le 31 décembre 2021	avant décembre 2021

<p>Médecine du travail</p>	<p>1) Jusqu'au 31 décembre 2020 : Ord. n° 2020-386, 1er avr. 2020, art. 5 D. n°2020-410 , 8 avr. 2020 : JO, 9 avr. D. n° 2020-549, 11 mai 2020 Instr. , 16 avr. 2020 2) A compter du 1er janvier 2021 Ord. n° 2020-1502, 2 déc. 2020 : JO, 3 déc. 2020 Ord. n°2021-135, 10 févr. 2021 D. n° 2021-24, 13 janv; 2021 D. n° 2021-56, 22 janv. 2021</p>	<p>Report possible d'un an des visites médicales devant être effectuées avant le 2 août 2021 Possibilité de prescrire ou de renouveler des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 et des certificats d'isolement pour les salariés vulnérables Possibilité d'effectuer ou de prescrire des tests de dépistage Covid-19 (depuis le 15 janvier 2021 jusqu'au 2 août 2021) Participation à la stratégie vaccinale Covid-19 (Protocole de vaccination édité le 26 février 2021)</p>	<p>Jusqu'au 2 août 2021</p>
<p>Conseil de prud'hommes : mandat et procédure</p>	<p>Ord. n° 2020-388, 1er avr. 2020 L. n° 2020-734, 17 juin 2020 D. 2020-482 , 27 avr. 2020 Ord. n° 2020-1400, 18 nov.</p>	<p>Report des élections et prorogation des mandats Délai supplémentaire d'un an pour suivre la formation obligatoire initiale Mode d'organisation des audiences adapté au contexte sanitaire</p>	<p>Jusqu'au 1er juillet 2021 (1 mois après la fin de l'état d'urgence)</p>

	2020 D. n° 2020-1045, 18 nov. 2020 Arr. 21 déc. 2020		
Formation professionnelle	Ord. n° 2020-387, 1er avr. 2020 : JO, 2 avr.mod. par ord. n° 2020-1501, 2 déc. 2020 D. n° 2020-894, 22 juill. 2020 Arr., 7 déc. 2020 : JO, 13 déc. 2020	Report des entretiens professionnels bisannuels et "état des lieux" jusqu'au 30 juin 2021 Suspension de la sanction (abondement de 3000 euros) liée au non respect des obligations liées aux entretiens Report de la certification Qualiopi au 1er janvier 2022	Jusqu'au 30 juin 2021
	Instr. 17 févr. 2021	Convention FNE Formation : prise en charge des coûts pédagogiques majorée	

CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE **Barèmes territoriaux**

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », encart « Conventions territoriales ».

	HAUTE SAVOIE (74)		
Coefficients	2021	2019	Augmentation
140	18773	18440	1,81%
O1	18773	18440	1,81%
145	18784	18450	1,81%
O2	18784	18450	1,81%
155	18811	18477	1,81%
O3	18811	18477	1,81%
170	18888	18553	1,81%
P1	18888	18553	1,81%
180	19016	18679	1,80%
190	19147	18807	1,81%
P2	19147	18807	1,81%
215	19817	19466	1,80%
P3	19817	19466	1,80%
AM1	20932	20560	1,81%
225	20207	19848	1,81%
240	20904	20533	1,81%
TA1	20904	20533	1,81%
AM2	22079	21687	1,81%
255	21781	21394	1,81%
TA2	21781	21394	1,81%
AM3	22532	22132	1,81%
270	22743	22339	1,81%
TA3	22743	22339	1,81%
285	23878	23454	1,81%
TA4	23878	23454	1,81%
AM4	25220	24773	1,80%
305	25261	24813	1,81%
AM5	26132	25668	1,81%
335	27671	27180	1,81%
AM6	29226	28708	1,80%
365	30135	29600	1,81%
AM7	31829	31264	1,81%
395	32597	32019	1,81%
AM8	34430	33819	1,81%
Moyenne augmentation			1,81%
Valeur Point	4,97	4,91	1,22%
Date accord		01/04/2019	
Signataires	FO CFDT CFE-CGC	FO CFDT CFE-CGC CGT	
date application	RAG 01/06/2021	RAG 01/01/2019	
date application	VP 01/06/2021	VP 01/05/2019	

	BOUCHES DU RHONE - ALPES DE HTE PROVENCE (13-04)		
Coefficients	2021	2019	
140	18841	18515	1,76%
O1	18841	18515	1,76%
145	18857	18531	1,76%
O2	18857	18531	1,76%
155	18870	18544	1,76%
O3	18870	18544	1,76%
170	18880	18553	1,76%
P1	18880	18553	1,76%
180	18896	18569	1,76%
190	18950	18670	1,50%
P2	18950	18670	1,50%
215	19413	19221	1,00%
P3	19413	19221	1,00%
AM1	19413	19221	1,00%
225	20055	19856	1,00%
240	21662	21448	1,00%
TA1	21662	21448	1,00%
AM2	21662	21448	1,00%
255	22111	21892	1,00%
TA2	22111	21892	1,00%
AM3	22111	21892	1,00%
270	23295	23064	1,00%
TA3	23295	23064	1,00%
285	24696	24451	1,00%
TA4	24696	24451	1,00%
AM4	24696	24451	1,00%
305	25636	25458	0,70%
AM5	25636	25458	0,70%
335	28178	27982	0,70%
AM6	28178	27982	0,70%
365	30718	30504	0,70%
AM7	30718	30504	0,70%
395	33238	33007	0,70%
AM8	33238	33007	0,70%
Moyenne augmentation			1,16%
Valeur Point	5,05	5	1,00%
Date accord	15/03/2021	07/06/2019	
Signataires	FO CFDT	FO CFDT CFE-CGC	
Date application	RAG 01/04/2021	RAG 01/07/2019	
Date application	VP 01/04/2021	VP 01/07/2019	

	VAR (83)		
COEFF	2021	2019	Augmentation
140	18841	18515	1,76%
O1	18841	18515	1,76%
145	18857	18531	1,76%
O2	18857	18531	1,76%
155	18870	18544	1,76%
O3	18870	18544	1,76%
170	18880	18553	1,76%
P1	18880	18553	1,76%
180	18896	18569	1,76%
190	18950	18670	1,50%
P2	18950	18670	1,50%
215	19413	18719	3,71%
P3	19413	18719	3,71%
AM1	19413	18719	3,71%
225	19460	18764	3,71%
240	19485	19178	1,60%
TA1	19485	19178	1,60%
AM2	19485	19178	1,60%
255	20023	19825	1,00%
TA2	20023	19825	1,00%
AM3	20023	19825	1,00%
270	21204	20994	1,00%
TA3	21204	20994	1,00%
285	22380	22158	1,00%
TA4	22380	22158	1,00%
AM4	22380	22158	1,00%
305	23590	23426	0,70%
AM5	23590	23426	0,70%
335	25912	25732	0,70%
AM6	25912	25732	0,70%
365	28231	28035	0,70%
AM7	28231	28035	0,70%
395	30552	30340	0,70%
AM8	30552	30340	0,70%
Augmentation RAG			1,53%
Valeur Point	4,67	4,6	1,52%
Date accord	15/03/2021	28/05/2019	0,015064316
Signataires	FO CFDT CFE-CGC CFTC	FO CFE-CGC CFTC	
Application	RAG 01/04/2021	RAG 01/01/2019	
Application	VP 01/04/2021	VP 01/07/2019	

BRANCHES RATTACHEES
Convention collective nationale de la sidérurgie

FO Métaux signe l'avenant « rémunération » de la convention collective nationale de la sidérurgie

Au terme des deux séances de négociations, en lien avec ses équipes syndicales relevant de la convention collective de la sidérurgie (GESIM), FO Métaux a signé l'avenant portant sur les évolutions de la grille salariale (barèmes annuels garantis), les montants de la prime vacances, et l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, applicables pour l'année 2021.

Les accords collectifs qu'ils soient interprofessionnels, de branches, nationaux, territoriaux, locaux, d'entreprises, sont les outils les plus efficaces pour faire vivre le dialogue social qui permet dans le temps, à la fois la pérennité des entreprises et les garanties salariales/sociales pour les salariés.

C'est la conviction de FO Métaux, que ses militants mettent en œuvre au quotidien année après année, partout où nous sommes représentés. Nous continuons à porter nos revendications et à négocier pour que les salariés continuent de bénéficier pleinement des dispositifs en vigueur, et cela même si l'ensemble des dispositifs conventionnels de la métallurgie (EDC) sont en cours de négociation depuis 2016.

Pour rappel, FO Métaux est partisan du maintien des garanties actuelles et continuera à œuvrer pour les faire vivre (car elles ont démontré durant des décennies leur efficacité).

Nous continuons à porter et à défendre notre revendication pour le maintien de la prime d'ancienneté que le patronat de la métallurgie veut dogmatiquement remettre en cause, tant au niveau de l'UIMM que du GESIM. Nous l'avons encore réitéré devant le patronat, il y a des lignes rouges qui ne doivent pas être franchies, la prime d'ancienneté en est une.

Plus spécifiquement pour la convention collective de la sidérurgie, la prime de vacances est aussi une ligne rouge et si la négociation de l'EDC arrive à son terme, pour FO Métaux elle devra continuer à s'appliquer pour l'ensemble des salariés de la sidérurgie

Malgré le contexte difficile engendré par la pandémie de la Covid 19 et les incertitudes économiques qui en découlent, nous avons obtenu :

- - une revalorisation de 1 % sur l'ensemble des coefficients des barèmes annuels garantis (grille salariale) ;
- - une revalorisation de la prime vacances de 1,22 %, soit un passage de 820 € à 830 € ;
- - une revalorisation de l'indemnité de restauration de 2,22 %, qui passe à 4,65 €.

Le dialogue social et la négociation ne sont pas un discours. Pour FO Métaux c'est une réalité, FO Métaux a signé l'avenant pour rendre applicable les évolutions négociées.



**AVENANT DU 26 MARS 2021 A LA CONVENTION COLLECTIVE
DE LA SIDERURGIE DU 20 NOVEMBRE 2001**

Le GESiM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO se sont réunis les 2 et 12 mars 2021 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la Convention Collective de la Sidérurgie notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la Convention Collective : Barèmes Annuels Garantis, Prime de vacances, Prime d'ancienneté, Indemnité unique de restauration et Indemnité pour frais de transports personnels.

Sur ces différents thèmes, les signataires sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1 - Barèmes Annuels Garantis (B.A.G.)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la Convention Collective de la Sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2021, par les valeurs suivantes :

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	B.A.G. €
I	140	-	18 677
I	145	-	18 686
I	155	-	18 696
II	170	-	18 705
II	180	-	18 813
II	190	-	19 217
III	215	-	19 916
III	225	-	20 283
III	240	-	20 821
IV	255	60	21 313
IV	270	68	22 344
IV	285	76	23 367
V	305	80	25 013
V	335	86	27 356
V	365	92	29 465
V	395	100	31 598

PF¹ RC
IL RR

Article 2 - Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2021, est porté à 830 € maximum.
Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à un trentième de la prime.

Article 3 - Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail

Le montant de l'indemnité unique de restauration est fixé à 4,65 € à compter du 1^{er} avril 2021.

Article 4 - Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Générale du Travail, 39/43 quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris 27 rue Louis Blanc 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris le 26 mars 2021,

Le Groupement des Entreprises Sidérurgiques et Métallurgiques (GESIM)

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

La Fédération de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

La Fédération Confédérée F.O. de la Métallurgie

ETUDES

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations individuelles

➤ **Port Foulard sur le lieu de travail**

Si aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'est prévue dans le **règlement intérieur** de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, l'**interdiction** faite à une salariée de porter un **foulard islamique** caractérise l'existence d'une **discrimination** directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée. En outre, l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une **exigence professionnelle** essentielle et déterminante, au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne. Dès lors, le licenciement de la salariée, prononcé au motif de son refus de retirer son foulard islamique lorsqu'elle était en contact avec la clientèle, est discriminatoire et doit être annulé (Cass. soc. 14-4-2021 n° 19-24.079)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/479_14_46873.html

➤ **Modification du contrat de travail à titre de sanction**

L'**acceptation** par le salarié de la **modification de son contrat** de travail proposée par l'employeur à titre de **sanction** n'emporte pas renonciation du droit à **contester** la régularité et le bien-fondé de la sanction (Cass. soc. 14-4-2021 n° 19-12.180)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/avril_10112/475_14_46925.html

➤ **Impossibilité d'une double sanction pour un même fait fautif**

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction. Une cour d'appel ne peut donc pas dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse alors qu'elle a constaté que la **procédure de licenciement** avait été **engagée 7 jours après la notification de la mise à pied** et qu'elle n'avait retenu aucun motif de nature à justifier ce délai, en sorte que cette mesure présentait le caractère d'une sanction disciplinaire et que l'employeur ne pouvait ensuite décider à raison des mêmes faits le licenciement de l'intéressé (Cass. soc. 14-4-2021 n° 20-12.920)

➤ **Rupture contrat avant un PSE**

Si le **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE) ne peut pas s'appliquer à un salarié dont le **contrat de travail a été rompu avant son adoption**, le salarié privé du bénéfice des dispositions du plan en raison des conditions de son licenciement est fondé à en demander réparation. Ainsi, n'a pas donné de base à sa décision la cour d'appel qui a débouté un salarié de sa demande de dommages-intérêts compensatoire au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le PSE de l'**entreprise absorbante** alors qu'il résultait de ses constatations que le **transfert de son contrat** de travail était intervenu au moment où un PSE était en cours d'élaboration dans cette entreprise, de sorte que le salarié était concernée par le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à l'élaboration du plan, et n'a pas recherché, comme elle y était invitée, si le licenciement avait privé l'intéressé du bénéfice d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement et d'une aide spécifique à la création d'entreprise prévue dans ledit plan (Cass ; soc ; 14-4-2021 n°19-19.050).

➤ **Modification objectifs annuels**

Si l'employeur peut **modifier les objectifs annuels** dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient cependant de le faire en début d'exercice, et non en cours d'exécution alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'exécution (Cass. soc. 8-4-2021 n° 19-15.432 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043401265?dateDecision=&isAdvancedResult=&page=2&pageSize=10&query=&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

➤ **Rupture contrat salarié protégé indemnisation**

Le **salarié protégé** dont la demande de **résiliation judiciaire** est accueillie n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de sa demande en résiliation. Si la protection a expiré le jour où le juge statue, le salarié ne peut pas prétendre à l'**indemnité pour violation du statut protecteur** (Cass. soc. 8-4-2021 n° 18-21.901)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043401263?dateDecision=&isAdvancedResult=&page=2&pageSize=10&query=&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

➤ **Accident du travail**

L'**aggravation**, due entièrement à un accident du travail d'un état **pathologique antérieur** n'occasionnant auparavant aucune incapacité, doit être indemnisée en sa totalité au titre de l'**accident du travail** (Cass. 2° civ. 8-4-2021 n° 20-10.621)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043401149?page=1&pageSize=10&query=20-10621&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagingon=DEFAULT

➤ **Inaptitude reclassement**

Ayant constaté que l'employeur s'était borné à présenter au **salarié inapte** une liste de postes à pourvoir, ne répondant pas aux préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a pu décider qu'il ne justifiait pas d'une recherche sérieuse et loyale de **reclassement** et que le licenciement de l'intéressé était dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 8-4-2021 n° 20-10.986)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043401247?dateDecision=&isAdvancedResult=&page=4&pageSize=10&query=&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagingon=DEFAULT

➤ **Inaptitude : avis du médecin du travail**

Deux décisions de la chambre sociale se sont prononcées sur cette question. Dans un avis du 17 mars 2021 (n° 15.002 FS-PI) la chambre sociale précise l'étendue du contrôle que doit exercer la juridiction prud'homale lorsqu'elle est saisie d'un recours contre l'avis du médecin du travail, dans les conditions prévues par l'article L.4624-7 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1387. Elle retient que cette juridiction ne peut se prononcer que sur les éléments médicaux de l'avis et non sur la régularité de la procédure suivie par le médecin du travail et que sa décision, qui peut être précédée d'une mesure d'instruction, se substitue ensuite à celle du médecin. Dans un arrêt du 24 mars 2021 (n° 19-16.558 FS-PI), la chambre sociale retient que lorsque le médecin du travail préconise des mesures d'aménagement de poste qui impliquent une modification du contrat de travail, ces modifications n'emportent pas pour autant une inaptitude du salarié à l'emploi et il revient alors à l'employeur d'envisager ces modifications (en l'occurrence, le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour) au lieu de se prévaloir d'une inaptitude médicale à l'emploi.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/369_24_46702.html

* Reclassement

Un arrêt du 24 mars 2021 (n° 19-21.263 FS-PI) admet une dérogation à l'obligation qui pèse sur l'employeur, en vertu de l'article L.1226-12 du code du travail, de notifier par écrit au salarié reconnu médicalement inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail les raisons qui s'opposent à son reclassement. L'arrêt retient que cette obligation ne s'applique pas lorsque le salarié a opposé un refus à une offre de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail. Cette évolution de la jurisprudence par rapport à ce qui était jugé antérieurement s'explique par la modification résultant la loi du 8 août 2016, qui n'impose à l'employeur que de proposer un autre poste disponible, alors qu'il était auparavant jugé que le refus d'une proposition de reclassement ne dispensait pas l'employeur de poursuivre ses recherches et de faire connaître les raisons de leur échec (Soc., 30 novembre 2010, n° 09-66.687)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/373_24_46707.html

➤ **Discrimination syndicale**

Ayant constaté que la salariée n'avait bénéficié d'aucune augmentation de 2004 à 2011, n'avait rien perçu au titre de la part variable de son salaire en 2010 et 2011 et qu'en 2012 la somme versée était inférieure au variable moyen du panel, que par ailleurs de 2008 à 2011 inclus, elle n'avait bénéficié d'aucune formation, malgré ses demandes lors de ses entretiens annuels, ce dont il résultait que l'intéressée avait présenté des **éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale** et qu'il appartenait à l'employeur d'établir que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel ne pouvait pas la débouter de l'intégralité de ses demandes au titre de cette discrimination (Cass. soc. 31-3-2021 n° 19-21.646)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2021-03-31_1921646#entete

➤ **Licenciement économique : obligation de reclassement**

Si la preuve de l'exécution de l'obligation de **reclassement préalable au licenciement économique** incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de **contestations sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement**, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties. Ayant constaté qu'il n'était pas suffisamment établi que le périmètre de reclassement devait être limité à seulement 35 sociétés du groupe, comme retenu par l'employeur, la cour d'appel a pu en déduire que ce dernier ne justifiait pas du respect de son obligation de reclassement (Cass. soc. 31-3-2021 n° 19-17.300)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352339?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

➤ **Licenciement économique : secteur d'activité économique**

Un arrêt du 31 mars 2021 (n° 19-26.054 FS-P) retient que c'est à l'employeur de prouver l'existence d'une cause économique de licenciement au niveau du secteur d'activité économique du groupe dans lequel intervient l'entreprise. Il approuve ainsi une cour d'appel d'avoir jugé des licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse au motif que le secteur d'activité en cause était plus étendu que celui invoqué par l'employeur

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352195?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

[eSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352212?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

➤ **Transfert : règlement intérieur**

Un arrêt du 31 mars 2021 (n° 19-12.289, FS-P+I) confirme qu'en raison de sa nature d'acte réglementaire de droit privé, le règlement intérieur d'une entreprise n'est pas transféré chez le nouvel employeur en cas d'application de l'article L.1224-1 du code du travail. Cette position avait déjà été prise dans un arrêt antérieur du 17 octobre 2018 (n° 17-16.465 FS-PB, cf. Actualité jurisprudentielle d'octobre 2018, n° 2, g). Dans ce précédent, les salariés étaient passés au service d'une nouvelle entreprise créée à cette occasion et dépourvue de ce fait de règlement intérieur. Le présent arrêt étend la solution au cas du transfert entre des sociétés préexistantes.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352212?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

➤ **Harcèlement moral**

Un arrêt du 17 mars 2021 (n° 18-25.597 FP), tout en rappelant que le pouvoir de contrôle et de surveillance de l'employeur sur l'activité du salarié ne l'autorise pas à mettre en oeuvre un dispositif de contrôle clandestin, a cependant admis qu'une enquête effectuée dans l'entreprise par un tiers mandaté par l'employeur, à la suite de faits de harcèlement, sans que la salariée visée en soit informée et soit entendue sur ces faits, constituait un moyen de preuve régulier, qui ne relevait pas de l'article L. 1222-4 du code du travail (obligations d'informer les salariés sur un dispositif de collecte de données les concernant) et qu'il ne s'agissait pas d'un procédé de surveillance clandestin et à ce titre déloyal. Cette position constitue une évolution par rapport à des précédents qui n'avaient admis la validité des informations obtenues à la faveur d'un audit qu'après avoir constaté que la salariée concernée, quoique non informée de ces investigations, avait été entendue au cours de l'audit comptable (26 janvier 2016, n° 14-19.002) ou que le cabinet d'audit avait répondu aux contestations de la salariée incriminée (28 février 2018, n° 16-19.834).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/339_17_46696.html

➤ **Forfait jour annuel**

Une nouvelle fois, la chambre sociale, au nom du droit à la santé et au repos garanti notamment par cette même directive n° 2003/88 et l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, rappelle qu'une convention de forfait n'est licite que si les stipulations de la convention collective qui l'institue assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des temps de repos journaliers et hebdomadaires. Est en conséquence cassé (24 mars 2021, n° 19-12.208, FS-PI) un arrêt qui avait reconnu licite le régime du forfait en jours prévu par un accord de branche conclu le 23 juin 2000 dans le secteur du bricolage et débouté en conséquence le salarié de ses demandes en paiement d'heures

supplémentaires et d'indemnités de repos et pour travail dissimulé, alors que cet accord n'instituait pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail qui pouvait excéder une durée raisonnable et ne garantissait pas que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, et assurent une bonne répartition du travail dans le temps (Sur ces exigences : Soc., 8 novembre 2017, n° 15-22.758, Actualité jurisprudentielle de novembre 2017, 1, d). Il convient de rappeler à cette occasion que la loi "travail" du 8 août 2016 permet à l'employeur de suppléer aux insuffisances d'un accord collectif en mettant en place un document de contrôle des temps de travail effectif, en veillant au respect des temps de repos et en organisant un entretien annuel sur la charge de travail, l'organisation du travail et leur incidence sur la vie personnelle et familiale (L. 3121-65 I).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/388_24_46709.html

➤ **Licenciement pour absences prolongées**

Un arrêt du 24 mars 2021 (n° 19-13.188 FS-PI) retient que, si l'absence prolongée du salarié désorganisant l'entreprise doit rendre nécessaire son remplacement définitif pour que son licenciement pendant une période de suspension du contrat de travail liée à la maladie soit justifié, ce remplacement doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable, apprécié en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement. En l'espèce, l'engagement d'un autre salarié pour exercer les fonctions de directrice d'une association n'était intervenu que 6 mois après le licenciement, mais la cour d'appel avait pris en considération les démarches immédiatement entreprises par l'employeur pour pourvoir au remplacement et l'importance du poste.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/370_24_46703.html

➤ **Rupture conventionnelle : vice du consentement**

Un arrêt du 17 mars 2021 (n° 19-25.313 F-D) admet qu'une cour d'appel puisse considérer que la conclusion d'une convention de rupture alors qu'un PSE est en cours d'élaboration ne suffit pas à établir un vice du consentement alors que le salarié avait manifesté à plusieurs reprises son intention de quitter l'entreprise et qu'il n'avait pas exercé son droit de rétractation après avoir été informé de ce PSE. Il en irait sans doute différemment si l'employeur dissimulait au salarié la mise en place d'un PSE, ce qui pourrait caractériser un dol par réticence.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043302300?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

➤ **Rupture conventionnelle : remise d'un exemplaire**

Un arrêt du 10 mars 2021 (n° 20-12.801 F-D) rappelle l'importance pour l'employeur de disposer d'une preuve de la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié, la charge de la preuve de cette

délivrance lui incombant. Est cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande d'annulation de la convention de rupture homologuée, retenait qu'il ne justifiait pas n'avoir pas été en possession de ce document pendant le délai de réflexion, inversant ainsi la charge de la preuve. Cet arrêt s'inscrit dans la ligne des arrêts du 3 juillet 2019 (n° 18-14.414 FS-PB et n° 17-14.232 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de l'été 2019, 3, a).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043302081?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&dateDecision=&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=2&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

II. Relations collectives

➤ Expertise négociation égalité professionnelle

Aux termes du Code du travail, le CSE peut faire **appel à un expert** dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la **négociation sur l'égalité professionnelle**.

Il en résulte, d'une part, que le CSE peut faire appel à un expert afin qu'il apporte aux organisations syndicales en charge des négociations prévues aux articles L 2242-1, 2°, et L 2242-17 du Code du travail, toute analyse utile dans le cadre de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans préjudice de l'application des articles L 2232-24, L 2232-25 et L 2232-26 du Code du travail relatifs aux modalités de négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans DS et, d'autre part, que la désignation de l'expert doit être faite en un temps utile à la négociation. Cette expertise peut être ordonnée quand bien même la négociation a commencé à être engagée.

Cette disposition, issue de la loi 2015-994 du 17 août 2015, est spécifiquement destinée à favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle. Elle ne peut être étendue à d'autres champs de négociation (Cass. soc. 14-4-2021 n° 19-23.589)

➤ Interprétation accords collectifs

Une **convention ou un accord collectifs**, s'ils manquent de clarté, doivent être **interprétés** comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte (Cass. soc. 14-4-2021 n° 20-16.548 F-D et n° 19-26.340)

➤ Elections CSE : éligibilité

Ne peuvent ni **exercer un mandat** de représentation du personnel ni **être électeurs** les salariés qui, soit disposent d'une **délégation écrite particulière d'autorité** leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit **représentent effectivement l'employeur** devant les institutions représentatives du personnel. L'accord d'entreprise défini à l'article L 2313-2 du Code du travail peut mettre en place des représentants de proximité et ceux-ci sont membres du CSE ou désignés par celui-ci pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du comité. Dès lors, le tribunal qui a retenu, d'une part que, même si le directeur du magasin ne disposait pas d'une pleine liberté dans l'embauche, la discipline et

le licenciement des salariés de son magasin à raison de son appartenance au groupe Carrefour et qu'il devait faire valider ses choix avant décision grave, licenciement notamment, il représentait l'employeur vis-à-vis des salariés à ces occasions et en exerçait alors tous les attributs embauche, discipline, licenciement-, et d'autre part que le directeur de magasin **représentait effectivement l'employeur devant les représentants de proximité**, a légalement justifié sa décision d'ordonner la radiation des listes pour les élections des directeurs de magasins (Cass. soc. 31-3-2021 n° 19-25.233 F-P).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/arrets_publics/2986/chambre_sociale/3168/2021_9997/mars_10044/410_31_46821.html

➤ Désignation délégués syndicaux

Ni un usage de l'entreprise, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier les dispositions légales relatives au **nombre des délégués syndicaux**. Il s'ensuit que l'**employeur** qui décide unilatéralement d'**autoriser la désignation** de délégués syndicaux alors même que la **condition** d'effectif n'est **pas remplie**, peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont cessé d'être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et, pour répondre à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière, de les en informer préalablement (Cass. soc. 31-3-2021 n° 19-60.253 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2021-03-31_1960253

➤ Désignation représentant syndical

Seules peuvent désigner un représentant syndical les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement, au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Il en résulte qu'un **syndicat représentatif au niveau de l'entreprise** ne peut **désigner un représentant** syndical au CSE d'un **établissement** dans lequel il n'est pas représentatif (Cass. soc. 31-3-2021 n° 19-25.003 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352358?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

➤ Délibération CHSCT antérieure à la mise en place du CSE

Une **délibération d'un CHSCT** décidant du recours à une **expertise pour risque grave** sur le fondement de l'article L 4614-12 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi 2015-994 du 17 août 2015, antérieurement au déroulement du premier tour des élections professionnelles, ne devient **pas caduque** de plein droit par suite de la **mise en place postérieure du CSE** nouvellement élu (Cass. soc. 31-3-2021 n° 19-23.654 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352353?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

➤ Heures de délégation

Un arrêt du 3 mars 2021 (n° 19-18.150 F-P) rappelle que l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le représentant du personnel (ici membre élu d'un CHSCT) et que, lorsque ces heures sont prises hors temps de travail, pour les nécessités du mandat, elles doivent être payées en plus des heures de travail. Ce principe, appliqué dans une situation où le salarié bénéficiait d'un aménagement du temps de travail en prévision de sa retraite, avec dispense d'activité et maintien de la rémunération, conduit la chambre sociale à rejeter le pourvoi dirigé contre un arrêt qui avait condamné l'employeur au paiement de salaires au titre d'heures de délégation, en relevant qu'il incombait à l'employeur de fixer l'horaire de travail et que, n'ayant pas défini les heures de travail théoriques dans une situation de dispense d'activité, il était tenu au paiement des heures de délégation. Autrement dit, la suspension du travail liée à une dispense d'activité, qui ne suspend pas l'exercice du mandat, laisse subsister le régime des heures de délégation et il revient à l'employeur, pour éviter toute incertitude, de déterminer les horaires du salarié nécessaires à l'exercice du mandat.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/mars_10044/278_3_46585.html

➤ Réintégration en cas de refus autorisation licenciement salarié protégé

Un arrêt du 17 mars 2021 (n° 19-19.446 F-D) rappelle que lorsqu'une autorisation de licenciement a été annulée et que l'employeur s'oppose à une réintégration demandée dans les délais, sans justifier d'une impossibilité, la résiliation du contrat de travail consécutive à ce refus produit les effets d'un licenciement nul, avec les conséquences qui en résultent

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043302292?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&dateDecision=&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=2&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

➤ Etablissements distincts : saisine irrégulière DIRECCTE (devenue DREETS)

Un arrêt du 3 mars 2021 (n° 19-21.086 F-P) retient que, lorsqu'une décision du Direccte fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts est annulée en raison du fait qu'il a été saisi par des parties dépourvues de la personnalité juridique et, par-là, du droit d'agir en justice, le juge ne peut se prononcer sur ce point par une décision se substituant à celle du Direccte. Tel était le cas en l'espèce d'une saisine du Direccte par des sections syndicales, qui sont dépourvues en tant que telles de la personnalité juridique,

l'article R.2313-1 du code du travail limitant le droit d'exercer ce recours aux syndicats représentatifs dans l'entreprise, aux syndicats ayant constitué une section syndicale ou au CSE si une négociation s'est déroulée conformément à l'article L. 2313-3, 1er alinéa.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/mars_10044/303_03_46590.html

➤ Elections CSE : Opérations de vote

- Horaires

Selon un arrêt du 17 mars 2021 (n° 19-23.918 F-D), l'irrégularité résultant de l'absence de mention dans le procès-verbal des opérations de vote des heures d'ouverture et de clôture du scrutin, qui est de nature à entraîner à elle seule l'annulation des élections, peut être corrigée, s'agissant de l'heure de clôture, par un constat d'huissier établi immédiatement après la fin du dépouillement.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043302293?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&dateDecision=&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=2&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

- Rattachement à un bureau de vote

Un arrêt du 3 mars 2021 (n° 19-22.944 F-P) précise que, lorsque plusieurs bureaux de vote sont mis en place, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés mais qu'il n'est toutefois pas nécessaire que cette information figure dans le protocole d'accord préélectoral.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043253261?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&dateDecision=&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=2&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT