

Veille juridique du 16 au 31 décembre 2020

TEXTES	
Activité partielle : calcul de l'indemnité et de l'allocation	Décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle
Agirc-Arrco et salariés en APLD	Circulaire Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 ; Délibération Agirc-Arrco 3 du 15-12-2020
Plafond de sécurité sociale	Arrêté du 22 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité social pour 2020
Nouvelles mesures relatives à l'assurance chômage	Décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
Activité partielle : nouvelles mesures	Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle
Demandeurs d'emploi en fin de droit	Arrêté du 23 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail Décret n° 2020-1785 du 30 décembre 2020 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi
Activité partielle, le dispositif prolongé et élargi en 2021	Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
Activité partielle : mise à jour de la liste des secteurs d'activités	Décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020 relatif à l'activité partielle
Activité partielle : droits à la retraite	Arrêté du 16 décembre 2020 relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle
Prolongation de délais concernant le temps de travail et le prêt de main d'œuvre	Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre
Augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2021	Décret n° 2020-1598 du 16/12/2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19
ZOOM	
Questions / Réponses sur l'astreinte	
JURISPRUDENCE	
Harcèlement moral	Cass. Soc., 4 novembre 2020 : n° 19-11.626
Présidence du CSE assurée par un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure	Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-18.681

TEXTES

Activité partielle : calcul de l'indemnité et de l'allocation

Décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Salariés pouvant bénéficier du chômage partiel : cas général	
Salariés concernés	Les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français (<i>CDI, CDD notamment</i>) bénéficient du chômage partiel qu'ils soient : <ul style="list-style-type: none">- À temps plein ou à temps partiel- En convention de forfait en heures ou en jours sur l'année- Voyageurs, représentants et placiers (<i>VRP</i>)- Salariés employés en France par une entreprise étrangère sans établissement en France- Rémunérés au cachet- Salariés intérimaires en contrat de mission suite à la suspension, l'annulation ou la rupture d'un contrat de mise à disposition signé- En CDI dans le cadre du portage salarial- Cadres dirigeants en cas de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci (<i>fermeture d'un atelier ou d'un service de l'entreprise par exemple</i>)- Travailleurs à domicile payés à la tâche- Journalistes rémunérés à la pige
	Les salariés suivants ne bénéficient pas du chômage partiel : <ul style="list-style-type: none">- Salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (<i>grève par exemple</i>)- Salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger- Salariés expatriés titulaires d'un contrat de droit local
Rémunération versée au salarié	L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ 84 % du salaire net horaire
	Cette indemnité ne peut pas être inférieure 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 32,29 € par heure chômée
	L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire. L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (<i>ou dans un document annexé</i>) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées. Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire. En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (<i>ASP</i>) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.
Salariés pouvant bénéficier du chômage partiel : personnes vulnérables, garde d'enfants ou personnes en situation de handicap	
Salariés concernés	Les personnes suivantes bénéficient du chômage partiel jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021 : <ul style="list-style-type: none">- Personnes vulnérables- Parents contraints de garder leur enfant jusqu'au 4 juillet 2020 et à partir du 2 septembre 2020- Parents contraints de garder une personne en situation de handicap jusqu'au 4 juillet 2020 et à partir du 2 septembre 2020

Rémunération versée au salarié	L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ 84 % du salaire net horaire. Cette indemnité ne peut pas être inférieure 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 32,29 € par heure chômée.
	L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire. L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (<i>ou dans un document annexé</i>) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées. Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire. En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (<i>ASP</i>) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.
	L'indemnisation des heures non réalisées versée aux salariés du particulier employeur correspond à 80 % du salaire net horaire
Salariés pouvant bénéficier du chômage partiel : salariés du particulier employeur	
Salariés concernés	Les salariés du particulier employeur et les assistantes maternelles bénéficient d'une indemnisation exceptionnelle. Cette indemnisation spécifique concerne les salariés déclarés par CESU et par Pajemploi et s'applique jusqu'au 31 août 2020. Elle est réactivée à compter du 1 ^{er} novembre 2020 et concerne : <ul style="list-style-type: none"> - Les salariés à domicile dont l'activité n'est pas autorisée durant le confinement et jusqu'au 28 février 2021 - Les salariés d'un particulier employeur exerçant une activité indépendante arrêtée du fait des mesures sanitaires et jusqu'au 28 février 2021 - Les salariés à domicile <i>vulnérables</i> pouvant développer des formes graves de Covid-19 jusqu'au 30 juin 2021.
Rémunération versée au salarié	L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ à 84 % du salaire net horaire. Cette indemnité ne peut pas être inférieure 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 32,29 € par heure chômée
	L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire. L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (<i>ou dans un document annexé</i>) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées. Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire. En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (<i>ASP</i>) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

Agirc-Arrco et salariés en APLD

Circulaire Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 ; Délibération Agirc-Arrco 3 du 15-12-2020

Principe : les salariés en APLD bénéficient de points de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour leurs périodes indemnisées au titre de ce dispositif spécifique dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en AP de droit commun.

Cette attribution est gratuite, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisations et intégralement à la charge du régime Agirc-Arrco. Les points ainsi attribués complètent ceux acquis au titre des cotisations sur les salaires versés au cours de l'année civile.

Les périodes indemnisées doivent dépasser 60 heures par année civile pour permettre l'attribution gratuite de points. Ce seuil est apprécié en prenant en compte, sans distinction, les périodes d'AP de droit commun et celles d'APLD.

Les points de retraite complémentaire sont attribués sur la base des déclarations de l'employeur à partir d'une majoration des rémunérations acquises pendant la période d'indemnisation de l'AP.

L'extension du dispositif d'attribution gratuite de points Agirc-Arrco aux salariés placés en APLD vaut pour la période d'application de ce régime d'indemnisation spécifique.

L'APLD peut être mise en œuvre depuis le 31 juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2022 par l'envoi à l'autorité administrative pour validation ou homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral de l'employeur pris en application d'un accord de branche étendu. Elle est accordée par l'administration dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Elle peut ainsi s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.

La circulaire Agirc-Arrco du 23-12-2020 confirme l'exclusion de l'indemnité d'APLD de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco. Elle précise en effet que cette indemnité échappe aux cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco dans la mesure où elle relève du régime social de l'indemnité d'AP de droit commun défini à l'article L 5122-4 du code du travail et où elle constitue un revenu de remplacement.

Plafond de sécurité sociale

Arrêté du 22 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié le code de la sécurité sociale afin de permettre un maintien du plafond 2021 au niveau de celui applicable en 2020.

L'arrêté du 22 décembre 2020 confirme le maintien des valeurs 2020 pour 2021 soit 3428 €

Tous les montants et seuils sociaux calculés en pourcentage du plafond de sécurité sociale sont donc identiques en 2020 et 2021.

Les différents seuils utilisés par l'administration pour le calcul de prestations en 2021 seront les suivants :

- 41 136 euros par an
- 10 284 euros par trimestre
- 3 428 euros par mois
- 791 euros par semaine
- 189 euros par jour
- 26 euros par heure

Remarque : le plafond de la Sécurité sociale sert de base de calcul à certaines prestations sociales, comme les indemnités chômage et les indemnités de stage, et à certaines cotisations sociales, comme l'assurance vieillesse.

Au-delà de cette limite de revenu, on ne paye plus de cotisations pour la retraite de base, par exemple, ce qui ne génère donc pas de nouveaux droits.

Le plafond de la Sécurité sociale a aussi une incidence fiscale. Il sert aussi à calculer le maximum de déduction de revenus applicable aux dispositifs d'épargne retraite notamment (*PER, Perp ou encore Madelin*).

Le PASS fixe :

- les seuils permettant de déterminer la part exonérée d'imposition sur le revenu et des cotisations sociales de certaines indemnités de rupture ;
- le montant maximum exonéré des bons d'achat et/ou cadeaux attribués aux salariés ;

- la valeur de la gratification minimale versée aux stagiaires (*valeur horaire du PMSS*)

Nouvelles mesures relatives à l'assurance chômage

Décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage

Afin de tenir compte des dernières mesures de restriction des déplacements et activités mises en place pour lutter contre l'épidémie de covid-19, le décret 28 décembre 2020 reprend les mesures d'urgence mises en place pour les demandeurs d'emploi indemnisés en avril et en juillet dernier.

Le texte reporte ou prolonge l'application de certaines dispositions applicables aux demandeurs d'emploi :

- est reporté au 1^{er} avril 2021 la date d'application du mécanisme de dégressivité de l'allocation pour certains allocataires ;
- la fixation à 4 mois de la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est prolongée jusqu'au 31 mars 2021 ;
- est maintenue jusqu'au 31 mars 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage relatives au calcul du salaire journalier de référence servant de base à la détermination du montant d'allocation d'aide au retour à l'emploi et à la durée d'indemnisation.

Ces dispositions sont complétées par de nouvelles mesures.

Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 30 décembre 2020, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour l'ouverture d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est prolongée du nombre de jours, correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le 30 octobre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire (*16 février 2021*).

Pour tenir compte des 2 périodes de confinement, la période de 12 mois au cours de laquelle le salarié subissant la rupture du contrat de travail doit s'inscrire à Pôle emploi, qui part normalement à la date de cette rupture, est prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et entre le 30 octobre 2020 et une date fixée par l'arrêté, à l'exception de ceux pendant lesquels l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail.

Les salariés qui ont démissionné entre le 1^{er} juin 2020 et le 29 octobre 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures ont droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès lors que cette reprise d'activité :

- soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés ;
- soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective. Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Cette disposition est applicable aux décisions de prise en charge intervenant à compter du 30 décembre 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire (*soit au 28 février 2021*).

Enfin, la durée maximale de 50 heures par mois pendant laquelle les travailleurs privés d'emploi bénéficiaires du revenu de remplacement peuvent accomplir des tâches d'intérêt général donnant lieu à rémunération n'est pas applicable, à compter du 30 décembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, aux tâches d'intérêt général réalisées dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 mentionnées sur une liste établie, avant le 31 mars 2021, par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle

Le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 proroge les modalités du dispositif d'individualisation de l'activité partielle, les modalités de prise en compte des heures supplémentaires et des heures d'équivalence dans le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle. Il reporte la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle de 70 % à 60 % jusqu'à une date différenciée selon le secteur ainsi que la réduction de la durée d'autorisation d'activité partielle de 12 à 3 mois.

Prorogation de la possibilité, par accord collectif, d'individualiser le placement en activité partielle.

L'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre a prorogé jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, les mesures transitoires et dérogatoires au dispositif d'activité partielle de déroger au caractère collectif du placement en activité partielle. Ainsi, est-il possible, par accord collectif, de placer une partie seulement des salariés relevant de la même catégorie professionnelle en activité partielle ou de leur appliquer une répartition différente des heures travaillées et des heures chômées lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 proroge jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, la formalité prévue par le décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 concernant le dispositif d'individualisation prévue à son article 3-I : *Lorsque l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance du 27 mars 2020 susvisée, il transmet à l'autorité administrative, soit l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit l'avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, prescrits par ce même article :*

1° Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;

2° Ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.

Prorogation de la prise en compte des heures supplémentaires structurelles et des heures d'équivalence dans l'indemnisation

Parmi les mesures transitoires et dérogatoires au dispositif d'activité partielle prévues par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre a prorogé jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, ses articles 1 et 1 bis prévoyant la prise en compte des heures d'équivalence et les heures supplémentaires structurelles dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon un horaire d'équivalence, *il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle... La durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail ;*
- pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures incluant des heures supplémentaires avant le 24 avril 2020, ou pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif conclu avant le 24 avril 2020, cette durée du travail est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour apprécier la réduction du temps de travail et ouvrir droit à l'indemnisation d'activité partielle. Les heures supplémentaires prévues par la convention de forfait ou l'accord collectif sont prises en compte pour la détermination du nombre d'heures chômées indemnisées.

A noter que sont exclues les heures supplémentaires non prévues par convention de forfait ou par accord collectif ainsi que les heures supplémentaires prévues par une convention de forfait ou par accord collectif conclus après le 24 avril 2020 (*date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 qui a introduit cette mesure*).

Le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 proroge jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard l'article 5 du décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 précisant les modalités de prise en compte des heures d'équivalence

et des heures supplémentaires structurelles : ... le montant horaire servant au calcul de l'allocation et de l'indemnité... (d'activité partielle) est égal au produit du pourcentage mentionné, pour l'allocation, à l'article D 5122-13 et, pour l'indemnité, à l'article R 5122-18 par la rémunération brute de référence, incluant la rémunération des heures d'équivalence ... rapportée à la durée d'équivalence ou à la durée conventionnelle ou à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures

Report au 1^{er} mars de la réduction de la durée d'autorisation du placement en activité partielle de 12 à 3 mois

Le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 diffère au 1^{er} mars 2021 l'entrée en vigueur de la réduction, de 12 à 3 mois, de la durée maximale d'autorisation d'activité partielle prévue par l'article 1-2° du décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Ainsi, pour les demandes d'autorisation préalables de placement en activité partielle adressées à l'administration à compter du 1^{er} mars 2021 (et non comme prévu le 1^{er} janvier 2021), une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II et dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque l'employeur place ses salariés en position d'activité partielle en application du 3° de l'article R 5122-1, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. Cette autorisation peut être renouvelée dans les conditions fixées au II.

Pour les demandes d'autorisation antérieures au 1^{er} mars 2021, la durée maximale d'autorisation de placement en activité partielle reste à 12 mois ; elle peut être renouvelée une fois (réduction de l'article R. 5122-9 avant le décret du 30 octobre 2020).

Report de la baisse du taux d'indemnité d'activité partielle de 70 à 60% à des dates différenciées selon le secteur d'activités

La baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié de 70 à 60 %, prévue par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 et codifiée à l'article R 5122-18, al.1, est reportée pour les heures chômées effectuées à compter :

- du 1^{er} février 2021 au lieu du 1^{er} janvier 2021 dans le cas général;
- du 1^{er} avril 2021 pour les salariés travaillant dans une entreprise dont l'activité principale relève :
 - des 7 secteurs sinistrés visés par l'article 1-I,2°-a de l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 modifié par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 : tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personnes et événementiel, et détaillés à l'annexe 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié ;
 - ou des secteurs dont l'activité est connexe aux précédentes et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires visés par l'article 1-I,2°-b de l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 et dont la liste détaillée figure en annexe 2 du décret du 29 juin modifié ;
- du 1^{er} juillet 2021, pour les salariés travaillant dans une entreprise :
 - dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
 - ou dont l'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;
 - ou dont l'établissement appartient à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité, d'un ou plusieurs établissements dont l'activité implique l'accueil du public, lorsqu'il subit une baisse significative de son chiffre d'affaires.

Jusqu'à ces dates, les heures chômées ouvrent droit à une indemnité d'activité partielle dont le taux reste fixé à 70 %.

Autres mesures concernant l'indemnité d'activité partielle

Est également reportée du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} février 2021, la règle prévue à l'article R 5122-18 selon laquelle *l'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.*

Sont maintenues au 1^{er} janvier 2021, les règles prévues à l'article R 5122-18 :

- *La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.*
- *Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de l'entreprise.*

Demandeurs d'emploi en fin de droit

Arrêté du 23 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail

Décret n° 2020-1785 du 30 décembre 2020 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi

Les droits des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits de début novembre à fin janvier sont prolongés jusqu'à fin janvier. Cette mesure est entrée en vigueur par arrêté le 27 décembre 2020.

Par ailleurs, le décret concernant l'aide exceptionnelle pour les travailleurs précaires annoncée en novembre 2020, a été publié au journal officiel ce jour.

Cette mesure bénéficie à près de 450 000 travailleurs précaires dont 80 000 jeunes. Elle permet à toutes celles et ceux qui ont travaillé au moins 138 jours en CDD ou en intérim (*soit plus de 60 % du temps de travail annuel*), au cours de l'année 2019, mais qui n'ont pas pu travailler suffisamment en 2020 pour recharger leurs droits du fait de la crise, de bénéficier d'une garantie de revenu minimum de 900 euros par mois sur les mois de novembre, décembre, janvier et février. Cette aide de l'État sera versée automatiquement par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi qui remplissent les critères fixés par le décret.

Mesures prolongées et modifiées	
L'allocation peut être modulée selon un critère géographique	<p>A compter du 1^{er} janvier 2021, le dispositif est élargi au secteur du transport de personnes et non plus du seul transport aérien les secteurs d'activité ouvrant droit à l'allocation majorée et en prévoyant la possibilité de majorer l'allocation en fonction d'un critère géographique afin de tenir compte de la situation sanitaire particulière de territoires dans lesquels des mesures de restriction spécifiques liées à l'épidémie de Covid-19 peuvent être prises (<i>notamment les mesures touchant actuellement les stations de sports d'hiver</i>)</p>
	<p>A compter du 1^{er} janvier 2021, le taux de l'allocation partielle peut être majoré pour les employeurs dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ; - 2° L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ; - 3° L'établissement appartient à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité, dans les conditions mentionnées au 1°, d'un ou plusieurs établissements dont l'activité implique l'accueil du public, lorsqu'il subit une baisse significative de son chiffre d'affaires (<i>cette dernière mesure s'applique également entre le 1^{er} et le 31 décembre 2021</i>)
Le placement en activité partielle des salariés vulnérables est prolongé jusqu'à fin 2021 au plus tard	<p>L'article 2 de l'ordonnance prolonge, jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, le 31 décembre 2021, les dispositions de l'article 20 de la loi 2020-473 de finances rectificative du 25 avril 2020 relatif au placement en activité partielle des salariés vulnérables</p>
	<p>Le dispositif, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021, est adapté comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ne sont plus éligibles à l'activité partielle ; - le dispositif spécifique n'est pas applicable aux salariés des particuliers employeurs et aux assistantes maternelles

<p>Les employés à domicile et les assistants maternels ne seront plus pris en charge à 100 %</p>	<p>Les employés à domicile et les assistantes maternelles sont éligibles à l'activité partielle, dans les conditions définies ci-après, à condition d'être dans l'une des 3 situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - leur employeur est un travailleur non salarié ou un mandataire social mis dans l'impossibilité d'exercer son activité du fait de mesures prises en application de l'article L 3131-15 du code de la santé publique (<i>mesures justifiées par l'état d'urgence sanitaire</i>) ; - ils ont la qualité de personne vulnérable ; - l'activité exercée à domicile fait l'objet de mesures de restriction justifiées par l'état d'urgence sanitaire prises en application de l'article L 3131-15 du code de la santé publique. <p>Les salariés à domicile des particuliers employeurs et les assistantes maternelles éligibles à l'activité partielle ont droit au dispositif dans les conditions de droit commun, sous réserve des règles résumées ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les particuliers employeurs ne sont pas tenus de disposer d'une autorisation administrative pour placer leurs salariés en activité partielle ; - l'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à un pourcentage de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être ni inférieure au montant net pour les employés à domicile, correspondant au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de la rémunération horaire par enfant, ni supérieure à 4,5 fois le Smic ; - l'indemnité horaire versée par l'employeur fait l'objet d'un remboursement à hauteur d'un pourcentage de la rémunération nette du salarié, effectué par l'organisme de recouvrement des cotisations (<i>Urssaf, MSA...</i>) pour le compte de l'État et de l'Unédic ; - les particuliers employeurs doivent tenir à la disposition de l'Urssaf ou de la MSA, aux fins de contrôle, des pièces justificatives qui seront définies par un décret à paraître ; - les indemnités d'activité partielle sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS ; - la différence entre l'indemnité versée par l'employeur et le montant qui lui est remboursé est prise en compte dans les dépenses ouvrant droit aux crédits d'impôts définis aux articles 199 sexdecies et 200 quater B du CGI
<p>Mesures prolongées sans modification</p>	
<p>Les mesures de l'ordonnance du 27 mars 2020 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2021</p>	<p>L'article 1^{er} de l'ordonnance du 21 décembre 2020 prolonge à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, le 31 décembre 2021 au plus tard, des dispositions prévues par l'ordonnance modifiée 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, modifiée par les ordonnances 2020-428 du 15 avril 2020 et 2020-460 du 22 avril 2020</p> <p>Ainsi, sont prolongées les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - extension du dispositif d'activité partielle à certains salariés et modalités d'indemnisation des travailleurs non soumis à la durée légale du travail (<i>cadres dirigeants, salariés en forfait annuel en jours ou en heures, salariés en équivalence, VRP, intermittents du spectacle, salariés portés en CDI, intérimaires, pigistes, salariés des entreprises étrangères sans établissement en France, salariés de droit privé des entreprises publiques...</i>) ; - indemnisation des heures supplémentaires structurelles rattachées à une convention individuelle de forfait antérieure au 24 avril 2020 ou à une durée collective du travail supérieure à la durée légale du travail prévue par un accord collectif antérieur à cette même date ; - possibilité d'individualisation du placement en activité partielle ; - obligation pour le salarié protégé d'accepter sa mise en activité partielle ; - alignement de l'indemnisation des salariés en formation sur celle de droit commun des salariés en activité partielle ; - application de la rémunération mensuelle minimale aux salariés à temps partiel

Règles spécifiques applicables à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation	L'article 5 de l'ordonnance du 21 décembre 2020 prolonge à compter du 1 ^{er} janvier 2021 et jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, le 31 décembre 2021, les dispositions relatives aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation issues de l'ordonnance 2020-1255 du 14 octobre 2020
--	--

Activité partielle : mise à jour de la liste des secteurs d'activités

Décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020 relatif à l'activité partielle

Ce décret adapte la liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle, en modifiant les annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020. Parmi les secteurs ajoutés à ces deux annexes figurent notamment :

- Fabrication de vêtements de travail ;
- Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur ;
- Fabrication de structures métalliques et de parties de structures ;
- Accueils collectifs de mineurs en hébergement touristique ;
- Pâtisserie ;
- Conseil en relations publiques et communication ;
- Activités des agences de publicité ;
- Commerce de gros de viandes et de produits à base de viande.

Le texte ajoute également à l'annexe 2, certains secteurs réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec des entreprises de secteurs particulièrement touchés par la crise sanitaire, par exemple les entreprises de transport réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'événements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 23 décembre 2020.

Activité partielle : droits à la retraite

Arrêté du 16 décembre 2020 relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle

L'article 11 ter de l'arrêté du 30 décembre 1970 est complété par un IV ainsi rédigé :

IV. - Les périodes d'activité partielle relevant de l'article L 5122-1 du code du travail ouvrent droit à l'attribution de points gratuits, sous réserve que ces périodes aient été indemnisées par l'employeur et que leur durée dépasse 60 heures dans l'année civile.

Ces points sont calculés l'année qui suit celle au cours de laquelle est intervenue l'activité partielle, sur la base du salaire brut perçu par le salarié en activité partielle.

Le salaire brut de référence est calculé selon la formule suivante :

$$S = R \times (C - 60) / (H - C)$$

Où :

S est le salaire brut de référence ;

R est la rémunération versée pour la période d'emploi dans l'année ;

C correspond aux heures indemnisées au titre de l'activité partielle ;

H correspond aux heures de la période d'emploi (1 820 heures sur une année complète).

Le calcul des points gratuits Ircantec est effectué selon la formule suivante :

- $S \times T / V$

Où :

S est le salaire brut de référence ;

T correspond à la somme des taux des cotisations du bénéficiaire et de l'employeur prévus au IV de l'article 7 du décret du 23 décembre 1970 susvisé ;

V correspond à la valeur du salaire de référence de l'année considérée prévu à l'article 9 bis.

Les éléments de salaire et d'indemnisation liés à l'activité partielle figurent sur l'attestation d'indemnisation que l'employeur doit communiquer à l'IRCANTEC.

Prolongation de délais concernant le temps de travail et le prêt de main d'œuvre

Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre

L'ordonnance est prise sur le fondement de l'habilitation ouverte à l'article 10 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, qui permet de prolonger et d'adapter par ordonnance certaines mesures prises pendant l'état d'urgence sanitaire.

L'article 1^{er} prolonge et adapte les mesures prises en matière de congés et de jours de repos par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, qui avait été prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

En matière de congés payés et de jours de repos, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet aux employeurs, jusqu'au 31 décembre 2020 :

- d'imposer ou de modifier la date de prise de 6 jours de congés payés, par dérogation aux règles d'ordre public en matière de prise de congés (*telles que le délai de prévenance d'1 mois réduit à 1 jour franc*), sous réserve de la conclusion d'un accord collectif l'autorisant ;
- d'imposer par décision unilatérale la prise de jours de repos conventionnels, ou la modification de leur date, le cas échéant par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables. Cette possibilité est octroyée à l'employeur dans la limite d'un total de 10 jours.

Le 1^o de l'article 1^{er} de l'ordonnance prolonge jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité pour les employeurs d'imposer ou de modifier la date des congés payés.

Les 2^o, 3^o, 4^o de l'article 1^{er} prolongent jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité pour les employeurs d'imposer ou modifier unilatéralement la date des jours de repos conventionnels suivants, sans modifier le plafond applicable depuis le 25 mars 2020 :

- les jours de repos prévus par un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 ou prévus par un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (*dispositions prévues aux articles L 3121-41 à L 3121-47 du code du travail*) ;
- les jours de repos prévus par une convention mettant en place un dispositif de forfait en jours ;
- les jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié.

L'article 2 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 diverses mesures de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, en les adaptant.

Ainsi le 1^o de l'article 2 prolonge la possibilité prévue à l'article 41 de cette loi de fixer, par accord d'entreprise :

- le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire ;
- les règles relatives à la succession de contrats courts sur un même poste de travail.

Le 2° de l'article 2 reconduit jusqu'au 30 juin 2021 deux dérogations, prévues par l'article 52 de la loi du 17 juin 2020, au droit commun des formalités à respecter dans le cadre d'opérations de prêt de main-d'œuvre de travailleurs, en permettant, d'une part, de conclure une convention de mise à disposition concernant plusieurs salariés et, d'autre part, de ne pas préciser les horaires d'exécution du travail dans l'avenant au contrat de travail dès lors que le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition est indiqué.

Il modifie, en outre, le champ de la dérogation à l'interdiction de procéder à des opérations de prêt de main-d'œuvre à caractère lucratif créée par cet article de la loi du 17 juin 2020 précitée, en permettant, à compter du 1^{er} janvier 2021, à l'entreprise prêteuse de ne refacturer à l'entreprise utilisatrice qu'une partie du coût du prêt lorsque l'entreprise prêteuse a recours à l'activité partielle.

Enfin, il est mis fin à la faculté dérogatoire de ne consulter le comité social et économique qu'a posteriori et non préalablement à la mise en œuvre d'une opération de prêt dans les conditions dérogatoires exposées plus haut.

Augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2021

Décret n° 2020-1598 du 16/12/2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Au 1^{er} janvier 2021, le SMIC augmentera de 0,99 %, faisant passer le salaire minimum de 10,15 € à 10,25 €, soit une augmentation de 15 € par mois pour un salarié à temps plein.

SMIC brut	Montants bruts SMIC 2021
SMIC horaire	10,25 €
SMIC mensuel (35 heures)	1 554,58 €
SMIC mensuel (39 heures) (169 heures)	Majoration 10 % heures supplémentaires : 1 750 € Majoration 25 % heures supplémentaires : 1 776,6 €
SMIC annuel	18 654 € (base de 35 heures)

Cette hausse correspond à une revalorisation automatique. Pour rappel, le Smic fait l'objet d'une revalorisation mécanique chaque année. Elle est calculée selon deux critères :

- l'inflation constatée pour les 20% de ménages aux plus faibles revenus
- et la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE).

Pour sa part, le minimum garanti s'établit à 3,65 € au 1^{er} janvier 2021.

Montant du SMIC horaire (brut)		Montant du SMIC net	
Année	Montant du SMIC horaire (brut)	Année	Montant du SMIC mensuel net
Janvier 2016	9,67 euros	Janvier 2016	1 143 euros
Janvier 2017	9,76 euros	Janvier 2017	1 149,07 euros
Janvier 2018	9,88 euros	Janvier 2018	1 174,93 euros
Janvier 2019	10,03 euros	Janvier 2019	1 204 euros
Janvier 2020	10,15 euros	Janvier 2020	1 219 euros
Janvier 2021	10,25 euros	Janvier 2021	1 231 euros

Le Smic est le salaire minimum légal qu'un salarié doit percevoir en France. Un salarié ne peut donc pas être rémunéré en dessous de ce seuil. Il existe toutefois des abattements dans certains cas, comme les salariés âgés de moins de 18 ans et les apprentis. Si l'employeur ne respecte pas le montant légal du Smic, il s'expose à une amende de 1 500 euros et peut être condamné à verser des dommages et intérêts à son salarié.

Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie

Cadre général	
Loi n° 2020-1379 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire	14 novembre 2020
Décret n° 2020-1262 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	16 octobre 2020
Décret n° 2020-911 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé	27 juillet 2020
Loi n° 2020-856 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire	9 juillet 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-724 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 juin 2020
Décret n° 2020-663 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	31 mai 2020
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-423 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020
IRP - Accords collectifs	
Ordonnance n° 2020-1441 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel	25 novembre 2020
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Article 9 de l'ordonnance n° 2020-560 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire	13 mai 2020
Ordonnance n° 2020-507 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020

Décret n° 2020-508 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-509 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-482 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce	27 avril 2020
Arrêté portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés	24 avril 2020
Décret n° 2020-441 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 avril 2020
Décret n° 2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire	10 avril 2020
Ordonnance n° 2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-388 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles	1 ^{er} avril 2020
La durée du travail, RTT et congés payés	
Ordonnance n° 2020-1597 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre	16 décembre 2020
Décret n° 2020-471 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi	24 avril 2020
Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	25 mars 2020
Le télétravail	
Télétravail en période de COVID-19 : Ministère du Travail	10 décembre 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
Le droit de retrait	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Circulaire DGT n° 2009/16 relative à la pandémie grippale	3 juillet 2009
Circulaire DGT n° 2007/18 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale	18 décembre 2007
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2020-1786 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	30 décembre 2020
Décret n° 2020-1681 relatif à l'activité partielle	24 décembre 2020
Ordonnance n° 2020-1639 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	21 décembre 2020
Décret n° 2020-1628 relatif à l'activité partielle	21 décembre 2020
Arrêté relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle	16 décembre 2020
Circulaire Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 ; Délibération Agirc-Arrco	15 décembre 2020
Décret n° 2020-1491 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité	1 ^{er} décembre 2020

Décret n° 2020-1316 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 octobre 2020
Décret n° 2020-1319 relatif à l'activité partielle	30 octobre 2020
Conseil d'État, Ordonnance du 15 octobre 2020 : N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030	15 octobre 2020
Ordonnance n° 2020-1255 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle	14 octobre 2020
Décret n° 2020-1188 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	29 septembre 2020
Décret n° 2020-1170 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	25 septembre 2020
Décret n° 2020-1123 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	10 septembre 2020
Décret n° 2020-1098 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	29 août 2020
Décret n° 2020-1059 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels	14 août 2020
Décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 juillet 2020
Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Décret n° 2020-794 relatif à l'activité partielle	26 juin 2020
Ordonnance n° 2020-770 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	24 juin 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020
Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020
Décret n° 2020-520 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020
Intéressement - Participation	

Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Santé au travail	
Ordonnance n° 2020-1502 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire	2 décembre 2020
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19	16 octobre 2020
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19	31 août 2020
Ministère du Travail, nouvelle version du protocole national de déconfinement pour les entreprises	24 juin 2020
Décret n° 2020-549 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail	11 mai 2020
Décret n° 2020-410 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	8 avril 2020
Ordonnance n° 2020-386 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle	1 ^{er} avril 2020
COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise : Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail	10 avril 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Arrêts de travail	
Décret n° 2020-459 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	21 avril 2020
Décret n° 2020-434 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Décret n° 2020-193 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus	4 mars 2020
Demandeurs d'emploi	
Décret n° 2020-1785 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi	30 décembre 2020
Arrêté modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	23 décembre 2020
Ordonnance n° 2020-1442 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	25 novembre 2020
Arrêté portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	22 juillet 2020

Arrêté du portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	16 avril 2020
Décret n° 2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	14 avril 2020
Décret n° 2020-361 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage	27 mars 2020
Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421 2 du code du travail	25 mars 2020
Salariés - Formation	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Décret n° 2020-491 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité	29 avril 2020
Article 4 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : Ministère du travail : communiqué de presse	2 avril 2020
Ordonnance n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-310 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	25 mars 2020
Arrêté portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises	20 mars 2020

Questions / Réponses sur l'astreinte

Définition : un salarié est considéré d'astreinte lorsqu'il est amené à intervenir pour le compte de son entreprise, sans être sur son lieu de travail et à la disposition permanente et immédiate de son employeur (*Article L 3121-9 du code du travail*)

Le travail à effectuer peut être une intervention physique mais également à distance. Ainsi, un technicien peut être amené à intervenir physiquement en cas de panne sur un site fonctionnant en continu et un informaticien peut être amené à intervenir à distance en cas panne ou anomalie du système informatique.

Distinction : il ne faut pas confondre astreinte et permanence (*ou garde*). Contrairement à l'astreinte, la permanence se caractérise par le fait que le salarié se trouve sur son lieu de travail habituel et ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles. Ainsi, la permanence ou garde est considérée comme du travail effectif.

Exemples d'astreintes :

- Un technicien chauffagiste est d'astreinte pour intervenir en cas de panne ou d'anomalie du chauffage sur un laboratoire nécessitant une température continue.
- Un développeur est d'astreinte pour intervenir sur un site de e-commerce en cas de problème technique.
- Un agent de sécurité est d'astreinte pour intervenir en cas d'alarme sur un site.

Salariés concernés <i>Article L 3111-2</i>	Tous les salariés sont concernés par l'astreinte, quels que soient leurs qualifications ou leurs temps de travail
	L'astreinte ne s'applique pas pour les cadres dirigeants
Mise en place	Par accord collectif : l'employeur peut mettre en place un régime d'astreinte par convention ou accord collectif. Cet accord fixe alors le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information, les délais de prévenance des salariés concernés par l'astreinte et la compensation de l'astreinte. L'astreinte peut également être prévue par la convention collective. Toutefois, l'accord collectif prime sur l'accord de branche même s'il est moins favorable au salarié.
	Par décision unilatérale de l'employeur : en cas d'absence d'accord collectif, l'employeur peut mettre en place un régime d'astreinte par décision unilatérale. Il doit alors fixer le mode d'organisation des astreintes et les compensations de l'astreinte. Avant de mettre en place l'astreinte, l'employeur doit alors consulter le CSE et après information de l'inspection du travail. Les salariés doivent être informés par tout moyen de la programmation individuelle des astreintes au moins 15 jours à l'avance. Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles, ils doivent être informés au moins 1 jour franc avant l'astreinte
Intervention	Temps de travail effectif. L'astreinte n'est pas considérée, en soi, comme du travail effectif. Toutefois, les heures d'intervention sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent donc être rémunérées, en heures supplémentaires le cas échéant
	Temps de trajet. Le temps de trajet aller et retour pour se rendre sur le lieu d'intervention est également considéré comme du temps de travail effectif et doit être par conséquent rémunéré comme tel

Gestion du temps de repos	Les heures d'astreinte n'étant pas considérées comme du temps de travail effectif, elles sont prises en compte dans le calcul des heures de repos journalier et hebdomadaire
	Pour rappel, sauf dérogations pour certains métiers, le salarié doit respecter un repos minimal journalier de 11 heures consécutives et un repos minimal hebdomadaire de 35 heures consécutives
	En cas d'intervention, l'employeur doit alors accorder à son salarié la durée minimale de repos à compter de la fin de son intervention, sauf s'il a bénéficié de cette durée avant le début d'intervention
	Exemple : Un salarié est d'astreinte de nuit de 18H à 8H, il a travaillé le jour de son astreinte de 8H à 18H. Il doit intervenir de 2 à 3H du matin, il a bénéficié de 8 H de repos. Son employeur doit alors lui accorder 11H de repos supplémentaire. Il ne pourra donc pas retravailler avant 14H. Un salarié est d'astreinte de nuit de 18H à 8H, il intervient à 6H du matin. Les 11H de repos consécutifs sont alors respectés avant l'intervention, il peut alors prendre son service à son horaire de travail habituel
Compensation	Les astreintes doivent obligatoirement faire l'objet d'une compensation sous forme d'indemnité ou sous forme de repos. Ces compensations sont alors fixées dans l'accord fixant les modalités de l'astreinte
	Il n'y a pas lieu de respecter le minimum légal ou conventionnel car non considéré comme du temps de travail effectif. Il peut s'agir d'un pourcentage du salaire horaire ou d'une indemnité forfaitaire
Questions	<i>Le salarié peut-il refuser une astreinte ?</i> Lorsque l'astreinte est prévue par accord, le salarié ne peut pas refuser l'astreinte. Par contre, si l'astreinte est mise en place par une décision unilatérale de l'employeur, l'accord des salariés concernés est nécessaire. Le salarié a alors la possibilité de refuser l'astreinte. Par ailleurs, en cas de clause d'astreinte au contrat de travail, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer une astreinte. Toutefois, l'employeur doit bien respecter les délais de prévenance prévus par l'accord ou la loi en absence d'accord. En cas de non-respect, le salarié a la faculté de refuser l'astreinte
	<i>L'astreinte a-t-elle une durée maximale ?</i> La loi n'institue pas de durée maximale ni de fréquences d'astreinte, mais certaines conventions ou accords peuvent le prévoir (<i>exemple : pas plus de 2 week-ends par mois, pas plus de 5 nuits par mois, ...</i>). En tout état de cause, l'astreinte est prise en compte dans le calcul des durées de repos journalier et hebdomadaire et l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif
	<i>Y a-t-il une limite d'âge pour effectuer une astreinte ?</i> La loi ne fixe pas de limite d'âge pour effectuer une astreinte. Toutefois certaines conventions collectives ou accords peuvent stipuler une limite d'âge (<i>dispense d'astreinte à partir de 55 ans par exemple</i>)

Exemple d'un accord instituant un régime d'astreinte.

Le régime d'astreinte est mis en place pour les techniciens et responsables d'exploitation d'une entreprise de chauffage.

La période d'astreinte s'entend sur une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition immédiate de son employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer sa mission chez le client pour le compte de son entreprise.

Chaque salarié est informé du programme individuel d'astreinte au moins 15 jours calendaires avant la première astreinte.

Le nombre d'astreinte est limité sur une période de quatre semaines consécutives de la manière suivante :

- Astreinte de nuit : Pas plus de 8 astreintes, sans que le nombre d'astreintes de nuit effectuées au cours de la même semaine puisse excéder 3.

- Astreinte de jour : Pas plus d'une astreinte le dimanche et d'une astreinte jour férié.

L'astreinte est indemnisée à :

- 30 % du salaire horaire du salarié pour une astreinte de nuit.
- 50 % du salaire horaire du salarié en cas d'astreinte le dimanche ou un jour férié.

Exemple 1 :

Un salarié effectue une astreinte de nuit de 18H à 8H, son salaire brut est de 2500 euros. Il intervient 2H pendant son astreinte. Il habite à 30 minutes de son lieu d'intervention.

Son indemnité d'astreinte est de : $(2500/151.67 \times 30\%) \times 14 = 69,23$ euros

Sa rémunération pendant son intervention est de : $(2500/151.67) \times 3 = 49,45$ euros

Exemple 2 :

Un salarié effectue une astreinte un jour férié de 8H à 18H, son salaire brut est de 2500 euros. Il intervient 2H pendant son astreinte. Il habite à 1H de son lieu d'intervention.

Son indemnité d'astreinte est de : $(2500/151.67 \times 50\%) \times 10 = 82,42$ euros

Sa rémunération pendant son intervention est de : $(2500/151.67) \times 4 = 65,93$ euros

JURISPRUDENCE

<p>Temps de travail</p>	<p>La Cour rappelle que lorsque tous les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective.</p> <p>En cas de litige, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.</p> <p>En l'espèce, le juge n'avait que les éléments de la salariée qui pour étayer sa demande d'heures supplémentaires avait produit des tableaux dactylographiés indiquant un volume d'heures supplémentaires réalisé chaque jour, en précisant également les horaires de l'agence.</p> <p>Même incomplet, la salariée avait présenté des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'elle prétendait avoir accomplies afin de permettre à l'employeur d'y répondre, et d'autre part, celui-ci n'avait fourni aucun élément. Selon la Cour de cassation, la Cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée</p>	<p style="text-align: center;">Cass. Soc., 9 décembre 2020 : n°19-15.815</p>
<p>Licenciement</p>	<p>Une rupture des relations de travail dans des conditions vexatoires peut causer des préjudices entraînant réparation, indépendamment de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.</p> <p>Malgré l'existence d'une telle cause, le préjudice causé est distinct de la perte de l'emploi.</p> <p>Le constat du caractère vexatoire est apprécié souverainement par les juges du fond.</p> <p>Dans cette affaire, l'employeur avait indiqué en public les motifs du licenciement en précisant que le salarié était un voleur et prenait de la drogue</p>	<p style="text-align: center;">Cass, Soc., 16 décembre 2020 : n° 18-23.966</p>
<p>Rémunération variable</p>	<p>L'employeur qui fixe tardivement des objectifs doit verser la rémunération variable initialement convenue peu importe la réalisation ou non dudit objectif, notamment au titre de l'exécution loyale du contrat de travail, conformément à l'ancien article 1134 du code civil.</p> <p>Dans cette affaire, les objectifs assignés à un ingénieur chargé d'essais, statut cadre qui devaient être fixés initialement le 31 mai n'avaient toujours pas été fixés le 29 novembre</p>	<p style="text-align: center;">Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-17.246</p>
<p>Démission</p>	<p>La Cour de cassation rappelle la nécessité de manifester une volonté claire et non équivoque de démissionner sans quoi, il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p> <p>Dans cette affaire, le salarié reprochait à son employeur l'absence de fourniture de travail pendant plus de 2 ans.</p> <p>Un délai de 2 ans c'était écoulé avant la saisine du Conseil de Prud'hommes et à l'issue des menaces de démission le salarié n'avait pas réagi aux relances de l'employeur.</p> <p>Une absence de 2 ans n'est pas de nature à caractériser une démission.</p>	<p style="text-align: center;">Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-12447</p>
<p>Portabilité des droits</p>	<p>La Cour de cassation confirme que même en cas de liquidation judiciaire, les salariés licenciés bénéficient de la portabilité de leurs droits.</p> <p>Il n'y pas lieu de distinguer selon la situation financière de la société.</p> <p>La portabilité des droits revêt un caractère d'ordre public.</p>	<p style="text-align: center;">Cass. Soc., 5 novembre 2020 : n° 19-17.164</p>

Accord de mobilité interne	La Cour de cassation rappelle que si l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs, en cas de refus du salarié, c'est au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard, d'une part, de la conformité de l'accord aux dispositions des articles L 2242-21, L 2242-22 et L 2242-23 du code du travail et, d'autre part, conformément aux dispositions des article 4, 9.1 et 9.3 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail, de la justification de l'accord par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.	Cass. Soc., 2 décembre 2020 : n° 19-11.986
Évolution professionnelle	L'absence d'évolution professionnelle sur une période de 30 ans est un élément sérieux dans la caractérisation d'une discrimination fondée sur l'origine. Dès lors que les revendications du plaignant sont fondées sur des éléments cohérents, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui devra démontrer que cette stagnation professionnelle relève de faits objectifs extérieurs à toute discrimination.	Cass. Soc., 18 novembre 2020 : n° 19-15.099
Listes électorales	Les listes réalisées par les organisations syndicales en vue des élections professionnelles doivent respecter l'exigence de la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Les listes de candidats doivent refléter la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale sous peine d'annulation des élections pour le nombre de candidats du sexe surreprésenté. La Cour de cassation confirme que cette obligation, bien qu'elle soit valable pour les listes présentées par les organisations syndicales au premier, n'est pas applicable aux candidatures libres permises au 2nd tour.	Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-60.222

Harcèlement moral

Cass. Soc., 4 novembre 2020 : n° 19-11.626

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. La Cour de cassation a, à plusieurs reprises, affirmé qu'un employeur qui ne respecte pas les préconisations du médecin du travail manque nécessairement à cette obligation de sécurité.

Elle va même plus loin, comme le montre un arrêt rendu récemment. Dans cette affaire, un salarié avait été déclaré par le médecin du travail apte avec restrictions liées notamment au port de charges. Un an plus tard, le salarié a été mis à pied puis licencié pour faute grave. Le salarié a demandé la nullité de ce licenciement pour discrimination en raison de son état de santé et harcèlement moral.

La cour d'appel a condamné la société : les juges ont relevé que l'employeur ignorait les préconisations du médecin du travail et confiait régulièrement au salarié des tâches qui dépassaient ses capacités physiques. Elle considère que cela met en péril l'état de santé du salarié et caractérise un harcèlement moral.

Pour sa défense, l'entreprise met en avant le fait que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que la décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. La Cour de cassation rejette cependant cet argumentaire et valide la décision rendue par la cour d'appel.

La Haute juridiction réaffirme donc une position adoptée dans un précédent arrêt : le fait de ne pas suivre les

préconisations du médecin du travail et de confier régulièrement au salarié des tâches dépassant ses capacités physiques peut être constitutif de harcèlement moral.

A savoir : *le fait de confier à un salarié de manière habituelle des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé, au mépris des prescriptions du médecin du travail, laisse supposer un harcèlement moral*

Présidence du CSE assurée par un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure

Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-18.681

En l'espèce :

- Le comité d'entreprise d'une association saisit le président du tribunal de grande instance (*désormais tribunal judiciaire*), afin de faire constater le trouble manifestement illicite résultant de la délégation par l'association de la présidence du comité à 2 salariés mis à disposition.
- Ces deux personnes assuraient respectivement les rôles de chargé de mission du président pour la direction opérationnelle et stratégique de l'association, et de chargé de gestion des ressources humaines.
- L'objet de leur mission était, entre autres choses, de présider le comité d'entreprise en vertu d'une délégation de pouvoirs.

Le juge déboute le comité de ses demandes, ce dernier se pourvoit alors en cassation.

Pour la Haute juridiction, l'employeur peut déléguer cette attribution qui lui incombe légalement, à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci, peu important que le délégataire soit mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise.

Il convient néanmoins que les salariés mis à disposition amenés à présider le comité soient investis de toute l'autorité nécessaire pour l'exercice de leur mission, et qu'ils disposent de la compétence et des moyens pour leur permettre d'apporter des réponses utiles et nécessaires à l'instance et d'engager la structure dans ses déclarations ou ses engagements.

Cette solution est transposable au comité social et économique.

Remarque : la délégation de pouvoir doit être spéciale et expresse, et le représentant de l'employeur doit être en mesure de prouver la réalité du mandat de délégation.

Lors de délégations en cascade, celui qui délègue doit être en mesure de justifier de sa propre délégation de pouvoirs (*Cass. Soc., 27 novembre 1980 : n° 80-60.222*).

A savoir : *l'employeur peut déléguer la présidence du CE/CSE à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel. Peu importe que le délégataire soit mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise*