

- > **Convention de forfait-jours privée d'effet:** le salarié doit rembourser les jours de RTT
- > **Covid-19:** le médecin du travail peut prescrire un arrêt de travail et réaliser un test
- > **Une circulaire Unédic détaille les mesures d'urgence** prises en matière d'assurance chômage
- > **Le Conseil d'analyse économique** préconise une refonte de la gouvernance de l'assurance chômage
- > **Extensions d'accords et d'avantages** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier pratique p.1-2

- > **Saisie des rémunérations** - Barème applicable au 1^{er} janvier 2021

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

TEMPS DE TRAVAIL

Convention de forfait-jours privée d'effet : le salarié doit rembourser les jours de RTT

Lorsque l'employeur n'assure pas l'effectivité des règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité fixées par l'accord collectif autorisant le recours au forfait-jours, la convention individuelle de forfait conclue avec le salarié est suspendue (ou « privée d'effet ») jusqu'à ce que l'employeur se conforme aux garanties conventionnelles. Dans un arrêt du 6 janvier 2021, la Cour de cassation en déduit que si, durant cette période de suspension, des jours de RTT ont été accordés au salarié en exécution de cette convention de forfait, il doit les rembourser à l'employeur.

L'accord collectif permettant de recourir au forfait-jours doit garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires des salariés (*v. le dossier pratique -Temps trav., durée-* n° 74/2020 du 20 avril 2020). Pour ce faire, il doit prévoir des **mécanismes de contrôle** et de **suivi régulier** de l'amplitude et de la charge de travail (*Cass. soc., 14 mai 2014, n°s 12-35.033 PB et 13-10.637 D*). Encore faut-il ensuite que l'employeur les mette en œuvre. **S'il ne respecte pas** les obligations de suivi et de contrôle ainsi mises à sa charge, il résulte d'une jurisprudence établie que la **convention individuelle** de forfait, à défaut d'être nulle, est **privée d'effet** (*v. par exemple*

Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-15.171 PB). Dans un arrêt rendu le 6 janvier dernier, la Cour de cassation en tire les conséquences s'agissant de **jours** de réduction du temps de travail (RTT) dont le salarié a bénéficié **en exécution** de cette **convention**.

Non-respect des garanties conventionnelles par l'employeur

L'affaire concerne un salarié soumis en 2011 à une convention individuelle de forfait de **216 jours** par an, conclue sur la base de l'article 57 de la **convention collective nationale** (CCN) des activités industrielles de **boulangerie et pâtisserie**. Cette disposition fixe les garanties permettant à l'employeur d'assurer le contrôle et le suivi de l'amplitude et de la charge de travail des salariés, en prévoyant notamment :

- qu'un document de contrôle du temps de travail, co-signé par le salarié, doit être établi à chaque début de mois pour le mois précédent, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos;
- que le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel doivent être évoquées sa charge de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération, ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Reprochant à l'employeur de ne **pas avoir respecté** ces modalités de contrôle et de suivi, le **salarié**, licencié le 29 janvier 2014, a fait valoir que sa convention individuelle de forfait était **privée d'effet** et a sollicité en conséquence

un rappel d'heures supplémentaires. Il appartient dans un tel cas à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations conventionnelles (*v. Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-18.725 PB*). Ce dernier n'y étant toutefois pas parvenu, la cour d'appel a fait droit aux demandes du salarié sur ce point. Elle a par ailleurs rejeté les préventions de l'**employeur** qui réclamait, en cas d'inopposabilité de la convention de forfait, le **remboursement des jours de RTT** dont le salarié avait bénéficié en exécution de cette convention et qui constituaient, selon lui, un **avantage indissociable** de l'application du **forfait**. L'argument a été entendu par la Cour de cassation.

// Journée d'actualité

► Un an de jurisprudence sociale 2020

En présentiel ou connecté à distance en live

Liaisons sociales vous propose un nouveau rendez-vous de décryptage croisé de nos meilleurs experts praticiens du droit du travail, le **jeudi 21 janvier 2021**, entre les arrêts marquants et les évolutions législatives présentes ou annoncées. Cette journée vous permettra de faire le point sur toute l'actualité de l'année en vous apportant des solutions concrètes, directement applicables.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99



Remboursement par le salarié des RTT prévues par la convention de forfait

Pour la Haute juridiction, en déboutant l'employeur « alors qu'elle avait retenu que la convention de forfait à laquelle le salarié était soumis était privée d'effet, en sorte que, pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle de forfait en jours, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu », la cour d'appel a violé l'article 1376 du Code civil (*C. civ., art. 1302-1 nouveau*).

Cette disposition, suivant laquelle « celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû doit le restituer à celui

de qui il l'a indûment reçu », a vocation à s'appliquer, que la convention de forfait en jours soit privée d'effet ou annulée. La solution est logique. Lorsque la convention est privée d'effet, cela signifie qu'elle est suspendue jusqu'à ce que l'employeur se conforme aux stipulations conventionnelles relatives à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs en forfait-jours. Durant cette période de suspension, tout se passe comme si la convention de forfait avait été annulée : elle ne s'applique plus. Le temps de travail et les heures supplémentaires du salarié doivent ainsi être décomptés selon les dispositions légales. Si des jours de RTT sont prévus par la convention de forfait, le salarié

ne peut donc plus y prétendre. S'il en a déjà bénéficié ou que l'employeur les lui a payés lors de son départ de l'entreprise, il doit ainsi les lui rembourser. Cette décision s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation, un tel remboursement ayant déjà été imposé à des salariés dont la convention de forfait en heures n'avait pas été annulée, mais déclarée inopposable à l'employeur en raison de l'inélégibilité de ces salariés au forfait en heures (*Cass. soc., 13 mars 2019, n° 18-12.926 D.*) ■

Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 17-28.234 FS-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Covid-19 : le médecin du travail peut prescrire un arrêt de travail et réaliser un test

Le médecin du travail peut désormais prescrire un arrêt de travail en cas de Covid-19, délivrer un certificat médical en vue du placement en activité partielle d'un salarié vulnérable ou encore réaliser un test de dépistage du SARS-CoV-2, prévoit un décret du 13 janvier.

Un décret du 13 janvier 2021 prévoit les conditions de délivrance par les médecins du travail des arrêts de travail pour les malades de la Covid-19 et des certificats en vue du placement en activité partielle des salariés vulnérables, ainsi que les conditions de réalisation des opérations de dépistage du SARS-CoV-2 par les SST. Il est pris en application de l'ordonnance du 2 décembre 2020 adaptant temporairement les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail (SST) face à l'urgence sanitaire (*v. l'actualité n° 18197 du 4 décembre 2020*). Ces mesures s'appliquent jusqu'au 16 avril 2021, prévoit ladite ordonnance.

Prescription d'arrêts de travail pour les malades de la Covid-19

Le médecin du travail peut désormais prescrire ou renouveler un arrêt de travail aux salariés des établissements dont il a la charge ainsi qu'aux personnes qui interviennent dans ces établissements, en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19.

Le médecin du travail établit la lettre d'avis d'interruption de travail selon le modèle prévu par le Code de la sécurité

sociale et la transmettra sans délai au salarié et à l'employeur, ainsi que, le cas échéant, au service de santé au travail dont relève le salarié. Le salarié adresse cet avis à la Cnam dont il relève dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail.

Établissement du certificat en vue du placement en activité partielle

Le médecin du travail peut établir un certificat médical pour les salariés des établissements dont il a la charge ainsi qu'aux personnes qui interviennent dans ces établissements, considérés comme vulnérables, en vue de leur isolement par leur placement en activité partielle (*v. l'actualité n° 18182 du 13 novembre 2020*).

Le médecin du travail établit le certificat sur papier libre en mentionnant son identification, celles du salarié et de l'employeur, ainsi que l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions de vulnérabilité permettant son placement en activité partielle. Il transmet ce certificat sans délai au salarié et ce dernier l'adresse sans délai à l'employeur.

Réalisation de tests de dépistage

Les services de santé au travail peuvent réaliser le prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR, ainsi que le prélèvement et l'analyse dans le cadre d'un examen de détection antigénique de ce virus. Ces actes sont réalisés par un médecin du travail ou, sous sa super-

vision, par un collaborateur-médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier en santé au travail. ■

D. n° 2021-24 du 13 janvier 2021, JO 14 janvier

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

// Matinée d'actualité

► Tests, vaccination, télétravail, salariés vulnérables... Quelles sont les (véritables) obligations et responsabilités de l'employeur ?

En présentiel ou connecté à distance en live

Comment appliquer le protocole sanitaire dans l'entreprise ? Quelle est sa force obligatoire ? Comment mettre en place les outils de prévention tels que les tests, vaccins, prise de températures, etc. ? Comment gérer les salariés en télétravail et faire face aux risques psychosociaux qu'il engendre ?

Une matinée Liaisons sociales le mardi 26 janvier 2021 pour faire un point complet et opérationnel sur toutes ces questions en vous apportant des solutions pratiques pour limiter les risques encourus.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

Une circulaire Unédic détaille les mesures d'urgence prises en matière d'assurance chômage

Dans une circulaire du 8 janvier 2021, l'Unédic revient en détail sur les différentes mesures d'urgence prises par le gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire. Le maintien de la durée d'affiliation minimale à quatre mois, de la suspension de la dégressivité de l'allocation et des règles actuelles de calcul de l'allocation est ainsi explicité, de même que plusieurs autres mesures d'urgence reprenant ou complétant celles qui avaient été prises au printemps dernier.

Pour faire face à la crise de la Covid-19, la réglementation sur l'assurance chômage a fait l'objet de **plusieurs adaptations** de différente nature, en particulier une **prolongation exceptionnelle** des **droits** des demandeurs d'emploi qui arrivent au terme de leur indemnisation au cours de la période de crise sanitaire, portée par l'ordonnance n°2020-1442 du 25 novembre 2020, complétée par deux arrêtés du 9 et du 23 décembre (v. l'*actualité* n°18212 du 30 décembre 2020). Il s'agit également de la prolongation des règles relatives à la détermination du droit à l'ARE et du maintien de certains aménagements temporaires de la réforme de l'assurance chômage, ainsi que d'autres mesures d'urgence mises en place par le décret n°2020-1716 du 28 décembre 2020 (v. l'*actualité* n°18213 du 31 décembre 2020). L'Unédic fait le point sur ces **mesures**, dans une circulaire du 8 janvier 2021.

Maintien de certaines dispositions de la convention de 2017

En premier lieu, rappelle la circulaire, le décret du 28 décembre procède « au **maintien** jusqu'au **1^{er} avril 2021**, des dispositions du règlement général annexé à la **convention** d'assurance chômage du 14 avril 2017 ». **Sont concernées** les règles relatives au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (et notamment du salaire journalier de référence), à la durée d'indemnisation, ainsi qu'au point de départ du versement de l'allocation (différés d'indemnisation). En second lieu, des « **aménagements temporaires**, initialement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, sont **maintenus** par le décret n°2020-1716 du 28 décembre 2020 ». Il s'agit du maintien de la condi-

tion d'affiliation minimale de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (quatre mois) pour les allocataires dont la **fin de contrat** intervient jusqu'au **31 mars 2021** ou dont la procédure de licenciement est engagée jusqu'à cette date, **valable également** pour le **rechargement** des droits. La **suspension du dispositif de dégressivité** à partir du septième mois d'indemnisation (décompte de 182 jours au terme duquel l'application du coefficient de dégressivité intervient) et de 4 500 € de revenu brut mensuel, est également concernée par ce **maintien**. Sur ce point, la circulaire explique que « le **décompte** du délai de 182 jours, ayant potentiellement démarré au plus tôt depuis le **1^{er} novembre 2019** et étant **arrêté au 1^{er} mars 2020**, pourrait **reprendre** à compter du **1^{er} avril 2021**. Pour les autres allocataires concernés par la dégressivité et dont l'indemnisation débute dans cet intervalle, le décompte de 182 jours ne pourrait démarrer qu'à compter du **1^{er} avril 2021** ».

Autres mesures d'urgence

« Le gouvernement a également décidé de la mise en œuvre de mesures d'urgence de nature à répondre aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie sur la **situation des demandeurs d'emploi indemnisés** ». La circulaire revient tout d'abord sur la seconde **prolongation exceptionnelle** de la **durée d'indemnisation** mise en place par l'ordonnance n°2020-1442 du 25 novembre 2020. En bénéficiant, les demandeurs d'emploi indemnisés qui **épuisent** leurs **droits** à compter du **30 octobre 2020** jusqu'au **31 janvier 2021** et la durée de prolongation est égale au nombre de jours calendaires compris entre la date d'épuisement des droits du demandeur d'emploi et le **31 janvier 2021**.

Sont également détaillées les **mesures d'urgence réactivées** par le décret du 28 décembre 2020 :

- l'allongement de la **période de référence affiliation** du nombre de jours, correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le **30 octobre 2020** et le **31 janvier 2021** (date limite fixée par arrêté du 12 janvier 2021, v. encadré) ;
- l'allongement du **délai de forclusion** (qui correspond au délai de 12 mois

DÉTERMINATION PAR ARRÊTÉ DES DATES LIMITES DE CERTAINES MESURES

Les dates limites relatives aux mesures d'allongement de la période de référence affiliation, d'adaptation temporaire des démissions légitimes et de prolongation du délai de forclusion ont été fixées au **31 janvier 2021** par un arrêté du 12 janvier 2021 (Arr. du 12 janvier 2021, J0 13 janvier, NOR: MTRD2100173A).

précédant la fin de contrat de travail au cours duquel le demandeur d'emploi doit procéder à son inscription à Pôle emploi) des **jours non couverts** par un contrat de travail compris entre le **30 octobre 2020** et le **31 janvier 2021** (date limite fixée par arrêté du 12 janvier 2021, v. encadré) ;

- l'adaptation temporaire des **démissions légitimes** intervenant entre le **1^{er} juin** et le **29 octobre 2020** pour reprendre un nouvel emploi en CDI ou CDD d'au moins trois mois, applicable pour toute **décision de prise en charge** (notification) intervenant à compter du **30 décembre** et jusqu'au **31 janvier 2021** (date limite fixée par arrêté du 12 janvier 2021, v. encadré) ;

- la dérogation aux conditions de **cumul de l'ARE** avec des **tâches d'intérêt général** dans la limite de 50 heures par mois, qui permet le cumul de l'ARE avec les revenus tirés de ces tâches lorsqu'elles sont réalisées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et de la lutte contre la Covid-19 (la liste de ces tâches sera établie avant le **31 mars 2021** par arrêté, est-il rappelé).

Enfin, la circulaire revient sur la prolongation de l'indemnisation au titre de l'**allocation de sécurisation professionnelle** jusqu'au **31 janvier** (bénéficiaires du CSP indemnisés qui épuisent leurs droits à cette allocation entre le **30 octobre 2020** et le **31 janvier 2021**) et sur le maintien de l'**ARE-formation** lorsque la formation est suspendue. ■

Circ. Unédic n°2021-01 du 8 janvier 2021

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le Conseil d'analyse économique préconise une refonte de la gouvernance de l'assurance chômage

« La réforme de l'assurance chômage ne peut se cantonner à un ajustement des paramètres. Elle doit aussi profondément modifier sa gouvernance pour mieux s'adapter au marché du travail actuel », estiment trois économistes dans une note du Conseil d'analyse économique publiée le 12 janvier 2021. En ce sens, ils recommandent notamment l'instauration d'un pilotage de long terme des dépenses du régime avec un ajustement de l'indemnisation en fonction d'indicateurs de l'activité économique, la création d'un conseil de négociation de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, réunissant les représentants de l'ensemble des parties prenantes, et l'intégration du budget de l'assurance chômage dans la loi de financement de la sécurité sociale.

Alors que l'endettement de l'Unédic atteindrait 63,1 milliards d'euros à la fin de l'année 2020, le Conseil d'analyse économique (CAE) estime, dans une note réalisée par les économistes Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo et Camille Landais, publiée le 12 janvier, que « le besoin de coordination entre l'assurance chômage et les autres outils de politiques publiques n'a jamais été aussi fort ». Selon cette note, l'organisation actuelle de l'assurance chômage « ne permet pas de véritable coordination entre les paramètres de l'assurance chômage et l'ensemble des prestations sociales, des prélèvements obligatoires et des politiques d'emploi », ni de « faire participer toutes les parties prenantes ». C'est donc une révision profonde des règles et de la gouvernance du régime d'assurance chômage que préconisent les auteurs de la note, sous la forme de six principales recommandations.

Instaurer un pilotage de long terme des dépenses d'assurance chômage

Les auteurs notent que « l'indemnisation chômage est en France légèrement pro-cyclique, c'est-à-dire légèrement plus généreuse en période de chômage faible que de chômage élevé ». Ils recommandent à cet égard de « renforcer la contra-cyclicité de la dépense », en précisant que des règles qui « accroissent significativement l'indemnisation en

période de récession et la diminuent en période de reprise », comme au Canada ou aux États-Unis, sont « efficaces » selon les « évaluations disponibles » et « accentuent la contra-cyclicité des dépenses d'indemnisation, favorisant ainsi la stabilisation de l'activité ». Or, expliquent-ils, « introduire une dose de contra-cyclicité nécessite une bonne coordination avec les politiques macroéconomiques et un pilotage de long terme, difficile à mettre en œuvre dans le système actuel ». La nécessité d'instaurer un tel pilotage de long terme, prévoyant un ajustement de l'indemnisation chômage (conditions d'éligibilité et durée d'indemnisation) en fonction d'indicateurs de l'activité économique, qui soit ainsi « en cohérence avec les impératifs conjoncturels de réponse aux variations cycliques de l'activité se trouve fortement renforcée par la crise du Covid-19 », ajoutent-ils.

Améliorer la coordination avec les autres dépenses de protection sociale

Le CAE identifie la coordination entre l'assurance chômage et les dispositifs de transferts aux bas revenus comme l'un des principaux enjeux pour l'amélioration du dispositif d'assurance chômage. À cet égard, estiment les auteurs, « une fusion du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de la prime d'activité (PA) et des allocations logement (AL) au sein d'un revenu de base unique sous condition de ressources permettrait de gagner en cohérence ». Une harmonisation des dispositifs de soutien aux revenus des individus en activité réduite ou à faible niveau de revenu d'activité est également jugée nécessaire. Le système actuel crée, selon les auteurs, des inégalités très importantes entre les personnes qui travaillent à temps partiel sur des emplois permanents et celles qui travaillent sur des contrats courts ». À cet égard, malgré la décision du Conseil d'État du 25 novembre 2020 ayant considéré que les nouvelles règles de calcul du salaire journalier de référence portaient atteinte au principe d'égalité (*v. l'actualité n° 18192 du 27 novembre 2020*), « il est néanmoins souhaitable de modifier les règles actuelles afin d'améliorer le lisage du revenu mensuel et éviter les

situations dans lesquelles le revenu total croît en devenant allocataire de l'assurance chômage lorsque le revenu d'activité reste inchangé », estime le CAE.

Assurer une dotation budgétaire à Pôle emploi indépendante des recettes de l'assurance chômage

La note du CAE pointe plusieurs difficultés liées au financement de Pôle emploi. Il repose « en grande partie sur un prélèvement fixe de 11 % sur les recettes de l'Unédic » qui ne « permet pas de disposer d'une souplesse suffisante pour réaliser des arbitrages financiers pertinents entre indemnisation et accompagnement ». Cette règle implique en effet une dotation à Pôle emploi pro-cyclique, les recettes de l'Unédic étant elles-mêmes pro-cycliques ». Pour les auteurs, « des dotations contracycliques, qui accroissent les ressources de Pôle emploi en période d'accroissement du chômage seraient plus adaptées ». Plus largement, c'est la « dualité entre l'élaboration des règles de l'indemnisation chômage et l'accompagnement des demandeurs d'emploi » entre Pôle emploi et l'Unédic qui présente « plusieurs inconvénients », expliquent les auteurs. Celle-ci induit notamment un « manque de contact préjudiciable entre les personnes qui élaborent les règles et celles qui les mettent en place ». Sans en faire une recommandation à part entière, la note explique qu'une « gouvernance unifiée présenterait l'avantage de pouvoir réaliser les arbitrages les plus pertinents pour allouer les ressources à l'accompagnement et à l'indemnisation ».

Créer un Haut conseil de l'assurance chômage...

Sur les « modèles du Conseil d'orientation des retraites ou du Haut Conseil du financement de la protection sociale », le CAE préconise de créer un Haut conseil de l'assurance chômage. Celui-ci permettrait notamment de mieux coordonner les missions d'expertises de Pôle emploi et de l'Unédic, qui « recouvrent en grande partie les mêmes domaines » en les « fusionnant ». La coordination de l'évaluation est en effet jugée « essentielle » par les auteurs « pour faire émerger un consensus sur les conséquences des divers paramètres

de l'indemnisation chômage et sur l'efficacité des diverses mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi». « Tel n'est pas le cas à l'heure actuelle », estiment-ils en s'appuyant sur les « évaluations divergentes entre l'Unédic et Pôle emploi sur l'impact de la modification des règles de calcul de l'indemnité chômage – en grande partie réalisées sur la base des mêmes données – lors de la réforme de l'assurance chômage de 2019 ». Ce **Haut conseil** aurait ainsi pour mission de :

- coordonner la mise à disposition des informations nécessaires au calcul de l'indemnisation chômage et au suivi des demandeurs d'emploi ;
- décrire les perspectives de l'assurance chômage au regard des évolutions économiques, sociales et démographiques et apprécier les conditions requises pour assurer sa viabilité financière dans un rapport annuel ;
- participer à l'information sur l'assurance chômage et les effets des réformes conduites ou envisagées afin d'accompagner son évolution et conduire une réflexion plus large sur la cohérence entre les effets redistributifs de l'assurance chômage et de l'ensemble du système d'impôts et de prestations.

Le conseil formulerait des analyses et recommandations dans « des rapports remis au Premier ministre, communiqués au Parlement et à l'instance unique tripartite en charge de la mise en œuvre des modalités de l'assurance chômage ».

... et un Conseil de négociation composé de représentants de l'ensemble des parties prenantes

Jugeant que « le système actuel avec une lettre de cadrage élaborée par l'exé-

cutif et suivie de négociations entre partenaires sociaux n'a pas abouti à une coordination espérée », les auteurs proposent la création d'un « **Conseil de négociation de l'accompagnement** et de l'**indemnisation** des demandeurs d'emploi (Cnaid) ». Composé des représentants de « l'ensemble des parties prenantes » (les salariés du secteur privé et du secteur public, les employeurs, les travailleurs indépendants, l'Etat), il serait chargé d'élaborer les paramètres de l'assurance chômage et l'organisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Selon la note, cette nouvelle organisation aurait pour objectifs :

- d'assurer en amont, au moment de leur conception, une meilleure coordination des paramètres de l'assurance chômage avec l'ensemble du système socio fiscal ;
- d'assurer une meilleure coordination entre les objectifs et les modalités de l'accompagnement et ceux de l'indemnisation ;
- d'assurer la participation de l'ensemble des parties concernées à la conception et à la mise en œuvre des modalités de l'assurance chômage, assurant ainsi une représentation de tous les intérêts au moment des réformes et une remontée d'informations de divers points de vue dans le suivi de la mise en œuvre ;
- la clarification du financement de l'assurance chômage.

Le CAE envisage deux principaux scénarios d'équilibre des pouvoirs au sein du Cnaid. Dans le premier, l'Etat disposerait du « pouvoir de décision en dernier recours », les partenaires sociaux ne conservant qu'un rôle consultatif. Dans le second, le pouvoir serait « partagé de

façon équilibrée, grâce à des règles de décision reposant sur des votes, entre l'Etat, les représentants des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants », les règles étant fixées à la majorité des voix. L'Etat ne fixerait seul les règles qu'en cas d'absence d'accord. En vue de l'élaboration de propositions relatives aux paramètres du régime, le Cnaid s'appuierait sur les travaux du Haut conseil.

Intégrer le budget du régime à la LFSS

Le CAE envisage l'intégration du budget de l'assurance chômage à la loi de financement de la sécurité sociale, « qui deviendrait ainsi la loi de financement de la protection sociale ». Les propositions relatives aux paramètres de l'assurance chômage élaborées par le nouveau Cnaid serviraient alors « de base à des mesures législatives prises en projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) ». Selon les auteurs, une telle évolution permettrait de :
– vérifier en aval l'effectivité de la coordination entre les paramètres de l'assurance chômage et le système socio fiscal ;
– contrôler et légitimer démocratiquement les décisions concernant l'assurance chômage ;
– clarifier le financement de l'assurance chômage dont une partie est financée par le budget de l'Etat depuis novembre 2018 ;
– mieux maîtriser l'évolution de la dépense publique dans son ensemble. ■

Les notes du CAE, Repenser l'assurance chômage : règles et gouvernance, n°61 du 12 janvier 2021

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

CONVENTIONS ET ACCORDS

Extensions d'accords et d'avenants dans les branches industrielles et commerciales

De nombreux accords ou avenants ont été étendus entre le 11 décembre et le 24 décembre 2020 par arrêtés. Après une première liste de ces extensions, nous publions, ci-après, une seconde. Parmi elles, figure celle de l'avenant du 18 juillet 2017 relatif au champ géographique de la CCN du particulier employeur.

Des arrêtés parus au *Journal officiel* entre le 11 et le 24 décembre 2020 rendent

obligatoires des accords et avenants pour tous les employeurs, adhérant ou non aux syndicats patronaux signataires. Est ainsi concerné l'avenant du 18 juillet 2017 rendant applicable la CCN du particulier employeur en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion.

Textes nationaux étendus

Les textes nationaux concernent :
– l'horlogerie-bijouterie (commerce de

détail) : avenants n°42 (représentation des salariés) du 12-6-2019, n°45 du 17-1-2020 (CDD) à la CCN (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2019-42 et 2020-11*) ;

– l'hôtellerie de plein air : avenant n°39 du 11-12-2018 sur la période d'essai, accord du 3-2-2020 sur le CDD (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2019-9 et 2020-17*) ;

– les industries de la maroquinerie : accord du 27-5-2020 (entretien professionnel) complétant la CCN du 9-9-2005 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-31*) ;

- **les institutions de retraite complémentaire**: avenant n°22 du 14-12-2018 (retraite progressive), à la CCN du 9-12-1993 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-9*);
- **les intermittents du spectacle**: avenant n°6 du 14-4-2020 à l'accord de prévoyance du 20-12-2006 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-26*);
- **les jeux, jouets (industries)**: avenants n°85 (formation, apprentissage) du 10-12-2019 à l'avenant n°67 du 22-5-2015, n°84 (Pro-A) du 14-11-2019 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2020-6 et 2020-4*);
- **la librairie**: accords sur l'égalité professionnelle du 9-7-2019, et sur la Pro-A du 12-12-2019 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2019-45 et 2020-22*);
- **les matériaux de construction (négocie)**: avenant du 13-9-2018 créant le titre XIV de la CCN sur la prévention des risques, à la CCN du 8-12-2015 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2018-50*);
- **les missions locales et PAIO**: avenant n°63 du 17-10-2018 désignant l'Opcos, à la CCN du 21-2-2001 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-42*);
- **la mutualité**: avenant n°27 (emploi, formation) du 21-6-2019 à la CCN (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-40*);
- **la navigation intérieure**: CCN et accord salarial du 20-12-2018 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2019-13 et 2019-19*);
- **le notariat**: accord du 15-5-2020 (délai de carence entre CDD), complétant la CCN du 8-6-2001 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-27*);
- **l'optique-lunetterie de détail**: avenant n°1 du 23-1-2020 (titre opticien spécialisé) à l'accord du 26-5-2016 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-32*);
- **les papiers-cartons (distribution, commerce de gros)**: avenant n°7 du 12-3-2019 à l'accord salaires du 19-11-2008 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-23*);
- **les papiers-cartons (production, transformation)**: avenants n°s 9 et 10 du 22-6-2020 à l'accord du 18-6-2010 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2020-32 et 2020-35*);
- **le particulier employeur**: avenant du 18-7-2017 sur le champ de la CCN (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2018-7*);
- **la plasturgie**: avenants du 28-5-2020 à l'accord formation du 25-3-2015, du 2-7-2020 sur les indemnités de rupture, accord de salaires du 28-5-2020 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2020-27, 2020-28 et 2020-32*);
- **les pompes funèbres**: avenant du 8-2-2019 aux articles 331-1 et 332 de la CCN du 1-3-1974, accord du 25-6-2019 (temps partiel), avenant n°1 du 3-6-2020 à l'accord frais de santé du 17-5-2016 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2019-15, 2019-36 et 2020-30*);
- **le portage salarial**: avenant n°6 du 18-2-2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-28*);
- **les ports de plaisance**: avenant du 11-2-2020, à la CCN du 16-3-1982 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-14*);
- **la presse magazine**: accord formation du 30-1-2020 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-44*);
- **les prestataires de services du tertiaire**: avenant du 25-2-2019 révisant l'article 17-2 de la CCN du 13-8-1999 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-19*);
- **la production audiovisuelle**: accord du 26-12-2018 sur la rémunération complémentaire des artistes-interprètes (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-11*);
- **la production cinématographique**: accord sur l'emploi du 18-12-2018 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-11*);
- **les produits du sol, engrais (négocie, industrie)**: avenant du 7-5-2019 à l'accord (contrat intermittent) du 11-7-2001 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-31*);
- **la propriété**: avenant n°14 du 19-9-2018 (droit syndical), à la CCN du 26-7-2011 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2018-48*);
- **la publicité**: avenant n°21 du 13-2-2018 créant la CPPNI (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2018-18*);
- **la quincaillerie, fournitures industrielles**: avenants du 25-10-2018 à l'avenant du 25-6-2008 (handicap) complétant les CCN des 23-6-1971 et 3-7-1985 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-3*);
- **la récupération (industries, commerce)**: accord du 6-12-2017 sur le dialogue social et son avenant du 4-2-2020, avenant du 3-4-2019 à l'article 67 bis de la CCN du 6-12-1971 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2018-12, 2019-39 et 2020-36*);
- **le secteur alimentaire**: rectificatif à l'extension de l'accord Pro-A du 21-1-2020 (*JO du 16-12-2020, BO-CC n° 2020-10*);
- **les services de l'automobile**: accords des 25-6-2019, 19-12-2019, 23-6-2020 sur le RNCSA et le RNQSA (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2019-35, 2020-9 et 2020-31*);
- **le spectacle vivant**: avenants du 18-12-2018 à la CCN du 3-2-2012 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-12*);
- **le sport**: avenant n°139 du 25-3-2019 à l'annexe CQP, à la CCN du 7-7-2005 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2019-29*);
- **la transformation des grains**: avenant salaires n°13 du 7-1-2020 à la CCN du 16-6-1996 (*JO du 15-12-2020, BO-CC n° 2020-24*);
- **la transformation de volailles (industrie)**: accord du 17-1-2020 (prévoyance des non-cadres), complétant la CCN du 10-7-1996 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n° 2020-22*);
- **les tuiles, briques**: accord du 1-9-2020 sur le paritarisme, accord du 1-10-2019 et avenant du 18-5-2020 à l'accord du 1-10-2019 relatifs au rapprochement de CCN (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2020-46, 2019-47 et 2020-34*);
- **les vétérinaires (cabinets)**: deux avenants salaires du 22-11-2019 aux CCN (*JO du 15-12-2020, BO-CC n° 2020-5*).

Textes infranationaux étendus

Les textes infranationaux concernent :

- **la métallurgie, Ain, Cher**: accord du 10-12-2019 sur l'emploi et la formation dans le secteur de l'automobile, avenant du 11-2-2020 relatif aux congés familiaux, à la CC du 15-1-1990 (*JO du 24-12-2020, BO-CC n°s 2020-8 et 2020-19*). ■

Arr. parus au JO du 11 au 24 décembre 2020

VIENT DE PARAÎTRE

« Droit du travail, droit vivant » 2021

L'ouvrage de Jean-Emmanuel Ray est sorti !

Déterminer les enjeux du télétravail post-Covid-19. Savoir comment fonctionne la période d'essai ou une clause de mobilité, si l'on peut être sanctionné pour des dérapages un samedi soir sur Facebook, à quelles conditions l'entreprise peut licencier en cas de difficultés économiques ou quels sont les avantages et inconvénients d'une rupture conventionnelle individuelle ou collective : voilà des questions auxquelles tout salarié et tout employeur devraient pouvoir répondre.

Délibérément accessible au non-spécialiste, cet ouvrage veut faire connaître, mais surtout comprendre de l'intérieur, cette matière passionnante qu'est le droit du travail d'aujourd'hui. Consacré à la relation individuelle (embauche, exécution, ruptures) puis aux rapports collectifs de travail bouleversés par la disparition en 2020 des délégués du personnel et comité d'entreprise au profit de l'unique «comité social et économique», cet ouvrage a bien sûr intégré les derniers textes légaux (dont la loi du 17 juin 2020 ayant créé «l'activité partielle de longue durée») et les évolutions jurisprudentielles les plus récentes. ■

Pour commander Droit du travail, droit vivant, 29^e édition, 2021, rendez-vous sur wfk.fr/dtdv ou dans votre librairie habituelle

* Jean-Emmanuel Ray est professeur à l'École de droit Paris 1 – Sorbonne où il dirige le master professionnel en apprentissage «Développement des ressources humaines et Droit social», et à Sciences-Po Paris

// à retenir aussi

> Projets

L'état d'urgence sanitaire serait à nouveau prorogé. Le gouvernement a présenté le 13 janvier 2021, en Conseil des ministres, un projet de loi reportant du 16 février 2021 au 1^{er} juin 2021 le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire en vigueur depuis le 17 octobre 2020 (*v. l'actualité n°18185 du 18 novembre 2020*). Le régime transitoire de sortie de l'état d'urgence sanitaire commencerait donc le 2 juin 2021 et cessera le 30 septembre 2021 (au lieu du 1^{er} avril 2021 comme initialement prévu). Enfin, la date de caducité du régime d'état d'urgence sanitaire et des systèmes d'information pour suivre l'évolution de l'épidémie serait reportée du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2021. Les députés examineront ce texte en séance plénière, en première lecture, à compter du 20 janvier 2021 (*Projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et reportant la date de caducité des régimes institués pour faire face à la crise sanitaire, présenté en Conseil des ministres le 13 janvier 2021*).

Covid-19 : les ordonnances « congés payés » et « activité partielle » seraient ratifiées. Le gouvernement a présenté, le 13 janvier 2021 en Conseil des ministres, un projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 (*v. l'actualité n°18207 du 18 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, ainsi que l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 (*v. l'actualité n°18211 du 29 décembre 2020*) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (*Projet de loi ratifiant les ordonnances n°2020-1597 du 16 décembre 2020 (congés payés) et n°2020-1639 du 21 décembre 2020 (activité partielle), présenté en Conseil des ministres le 13 janvier 2021*).

> Conventions et accords

La première CCN de la production agricole étendue. Dès le 1^{er} avril 2021, entrera en application la première convention collective nationale de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma). Son extension intervenue le 10 janvier a été complétée par l'extension, le 13 janvier, de l'accord, négocié simultanément, relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points au bénéfice des salariés non cadres des entreprises et exploitations agricoles et des Cuma.



Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter
@LSQredaction

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

> Emmanuel Macron charge le gouvernement de faire avancer quatre chantiers prioritaires...

Emmanuel Macron a mobilisé, le 13 janvier lors d'un séminaire réunissant les 42 membres du gouvernement, autour de quatre actions prioritaires qui, malgré l'épidémie de Covid-19, doivent marquer la dernière année qu'il veut « utile » avant la présidentielle de 2022 (*v. l'actualité n°18222 du 14 janvier 2021*), a expliqué à la sortie le porte-parole du gouvernement, Gabriel Attal. Il a cité le déploiement du plan de relance, le projet de loi confirmant les principes républicains « pour lutter contre l'islamisme politique », la loi sur les mesures en faveur du climat tirées des propositions de la Convention citoyenne ainsi que le « Beauvau de la sécurité », destiné à « soutenir davantage nos forces de l'ordre ». En outre « des mesures importantes sur l'égalité des chances seront annoncées dans les prochaines semaines, à la demande du président de la République » Emmanuel Macron, a-t-il assuré. *Source AFP*

> ... les réformes des retraites, du grand âge et du chômage restent incertaines, selon Gabriel Attal

Les réformes des retraites, du grand âge et du chômage, suspendues par la Covid-19, « restent inscrites à l'agenda du quinquennat » mais dépendront de la résolution de la crise sanitaire et de la relance, qui « sont notre grande priorité », a déclaré devant la presse le porte-parole du gouvernement, Gabriel Attal, le 13 janvier, à l'issue d'un séminaire gouvernemental (*v. ci-dessus*). « La crise sanitaire n'a pas balayé la nécessité de réformer, de transformer nos systèmes de retraite, bien au contraire, dans les inégalités qu'elle a révélées face à la retraite et dans des questions financières », a-t-il ajouté. Auparavant, il avait dressé la liste des quatre actions prioritaires des mois à venir, sans évoquer les retraites. « Un gros point d'interrogation persiste sur ces réformes », explique toutefois une source proche de l'exécutif. Quant à la réforme de l'assurance chômage (*v. l'actualité n°18213 du 31 décembre 2020*), elle fera l'objet d'une réunion

avec les partenaires sociaux pour discuter de son application. « Nous poursuivons les grands objectifs et les grands principes de cette réforme, mais peut-être qu'elle peut être adaptée au regard des circonstances. C'est exactement le travail qui est en train de mener la ministre du Travail, Élisabeth Borne », a-t-il poursuivi. *Source AFP*

> Les syndicats espèrent d'autres mobilisations après le 4 février

La mobilisation interprofessionnelle du 4 février pour l'emploi, les services publics et contre la précarité « reste encore à construire », en raison de la situation sanitaire, mais la CGT, FSU et Solidaires espèrent une suite, ont-ils annoncé le 13 janvier lors d'une conférence de presse (*v. l'actualité n°18214 du 4 janvier 2021*). « Il y a beaucoup de colère dans différents secteurs, différentes entreprises. Il y a beaucoup de sujets de mécontentement autour de l'emploi, public comme privé », a déclaré Benoît Teste, secrétaire général de la FSU. « La question de l'emploi est présente dans toutes les têtes en 2021, soit parce que les sala-

riés ont peur de perdre leur emploi, soit il y a une remise en cause importante de leurs conditions de rémunération, de travail», a de son côté relevé Catherine Perret, responsable de la CGT. Leurs syndicats, ainsi que Solidaires, et les organisations de jeunesse MNL, UNEF, FIDL et UNL, ont appelé le 22 décembre à d'autres mobilisations sectorielles avant le 4 février: le 21 janvier dans la santé, le 26 dans l'Éducation nationale et le 28 dans l'énergie. «L'insécurité du quotidien complexifie la construction d'une mobilisation», a souligné Simon Duteil, responsable Solidaires. Un «bilan d'étape» est prévu fin janvier, pour décider de la suite. Mais d'ores et déjà les syndicats tablent sur une suite. «Le 4 février est une étape de convergence», a dit Catherine Perret, dirigeante de la CGT. Cette mobilisation «doit servir de tremplin pour les secteurs qui ne se sont pas mobilisés pour construire leurs propres mobilisations sectorielles», a ajouté Murielle Guibert (Solidaires). *Source AFP*

► Réindustrialisation: le Cese préconise la création d'un grand ministère de l'Industrie

Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) a proposé le 13 janvier, dans un avis, la mise en place d'une feuille de route plurianuelle de l'industrie et d'un grand ministère de l'Industrie pour permettre à la France de réussir sa réindustrialisation. L'objectif de ces propositions: définir les filières industrielles «stratégiques» sur lesquelles l'État doit le plus investir dans les prochaines années. L'avis ne définit pas de filières précises, mais édicte un certain nombre d'objectifs (souveraineté, enjeu environnemental, montée en gamme technologique, compétences) et de critères (créations d'emplois, modernisation de l'appareil productif, dépendance aux importations de ressources naturelles, etc.) devant guider le gouvernement pour faire son choix. *Source AFP*

Emploi et chômage

► FO «effarée» en découvrant la note du CAE sur l'assurance chômage...

«FO ne peut être qu'effarée en découvrant la note du CAE [Conseil d'analyse économique, NDLR], ses affirmations qui témoignent d'une méconnaissance du fonctionnement de l'Unedic et de ses travaux, et ses "recommandations", qui vont globalement à l'encontre de nos revendications!», a-t-elle fait savoir dans un communiqué de presse du 12 janvier (*v. ci-avant*). Le syndicat « rejette notamment » certaines propositions « qui conduiraient tout droit à une étatisation du régime », parmi lesquelles « l'adaptation des règles

de l'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation économique voire de leur situation financière antérieure», « la fusion des minima sociaux », « la nationalisation du budget de l'assurance chômage en le faisant entrer dans la loi de financement de la sécurité sociale » et « le pilotage du régime par un «Haut Conseil» rattaché auprès du Premier ministre, ce qui laisse augurer de son degré d'indépendance... ». Pour Force ouvrière, « une telle évolution aboutirait à un changement de nature d'un système fondé initialement sur la solidarité entre les salariés et la cotisation sociale, part du salaire, dit différé, consacrée à cette solidarité et gérée par la négociation collective (paritarisme) ».

► ... une proposition du CAE pour ouvrir plus largement l'assurance chômage aux indépendants « pas adaptée », selon l'association GSC

« Dans un rapport publié ce mardi 12 janvier, les économistes du Conseil d'analyse économique (CAE), préconisent d'adapter le périmètre de l'assurance chômage pour ouvrir plus largement le dispositif aux indépendants », explique, dans un communiqué du 12 janvier, l'association GSC, « dispositif imaginé il y a 40 ans par les syndicats patronaux (Medef, CPME, U2P et certaines branches professionnelles) pour répondre au besoin de protection contre le chômage des indépendants », comme indiqué sur son site. « Cette proposition n'est pas adaptée à la situation des chefs d'entreprise et remet en cause une organisation qui a fait ses preuves », estime GSC. « Le système actuel qui permet à chaque indépendant de choisir en toute liberté de se protéger en cas de perte d'emploi, doit perdurer mais il doit davantage être porté par les politiques, les experts et les économistes », estime l'association. Pour son président, Anthony Streicher, cité dans le communiqué, cette proposition du CAE « ôte aux hommes et aux femmes chefs d'entreprise la liberté de choix à laquelle ils sont attachés [...] C'est bien en portant à la connaissance des indépendants les dispositifs existants que nous éviterons à des dizaines de milliers de chefs d'entreprise de se retrouver dans une situation critique après avoir été contraints de fermer leur entreprise », estime-t-il.

► L'Unsa ferroviaire et la CFDT-Cheminots favorables à l'accord de groupe sur l'APLD à la SNCF

L'Unsa ferroviaire et la CFDT-Cheminots ont annoncé le 13 janvier leur décision de signer l'accord d'activité partielle de longue durée (APLD) négocié à la SNCF. Le syndicat SUD Rail avait déjà annoncé sa signature la semaine dernière, ce qui valide

l'accord dans la mesure où ces trois syndicats totalisent plus de 50 % de représentativité syndicale (62 %). Dans un communiqué du 13 janvier dernier, l'Unsa souligne que « l'équipe de ses négociateurs, au travers de cet accord, a obtenu des avancées supplémentaires pour les salariés SNCF » et que « l'application de cet accord groupe sera limitée pour le moment au périmètre de la société anonyme (SA) Voyageurs. En effet, la baisse des circulations dans le cadre d'un plan de transport adapté en 2020 a fortement impacté le chiffre d'affaires de l'activité TGV ». « Cet accord d'activité partielle de longue durée permet de protéger les salariés et de limiter l'impact de la crise sanitaire de la Covid-19 pour l'entreprise en lui donnant la possibilité de bénéficier d'aides supplémentaires sur une durée de 18 mois », ajoute-t-elle. La CFDT-Cheminots se félicite quant à elle des « droits concrets et protecteurs » contenus dans l'accord, mais regrette « l'absence d'accord de branche, une voie royale pour le dumping social ». *Avec l'AFP*

► Plasturgie: l'accord APLD signé par la CFDT et la CFE-CGC Chimie, mais pas majoritaire

« Les partenaires sociaux de la branche plasturgie sont arrivés après plusieurs péripéties de bout en bout de la négociation à la signature d'un accord portant sur l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi appelée également activité partielle de longue durée (APLD) », a annoncé Plastalliance, organisation professionnelle représentative de la branche plasturgie, dans un communiqué de presse du 7 janvier. Le texte « a été signé outre par les OP, par la FCE-CFDT et la CFE-CGC Chimie », est-il précisé. « La validité de l'accord de branche reste toutefois soumise à l'absence d'opposition majoritaire des autres organisations syndicales de salariés, opposition qui serait totalement incompréhensible pour Plastalliance », ajoute l'organisation. « Pour les salariés, cet accord qui n'est en aucun cas un accord au rabais propose » notamment, selon Plastalliance, une « indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée à 75 % du brut au lieu du plancher de 70 % », ainsi qu'une « indemnisation à 100 % des heures de formation pendant les heures chômées du fait de l'activité partielle de longue durée au lieu de 70 % », sachant que « le temps ainsi passé en formation sera également considéré comme temps de travail effectif ». En outre, « pour les entreprises, cet accord permettra la mise en place de l'activité partielle de longue durée dans des conditions notamment

financières qui resteront toujours meilleures que l'activité partielle de droit commun. », assure l'organisation.

Droit du travail

► Frichti : 66 ex-livreurs sans-papiers saisissent les prud'hommes

Soixante-six livreurs sans-papiers ayant travaillé pour Frichti jusqu'en juin 2020 ont saisi les prud'hommes de Paris le 12 janvier pour faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre eux et la plateforme de livraison de repas (*v. l'actualité n°18108 du 27 juillet 2020*). L'avocat qui les représente, Kevin Mention, a affirmé à l'AFP y avoir déposé ce matin-là « 66 dossiers, complets et en état d'être jugés ». « On aurait pu en avoir 150 », a réagi auprès de l'AFP Jérôme Pimot, porte-parole du Collectif des livreurs parisiens (Clap) et soutien des livreurs. « Certains ont peur : "Est-ce que, si je perds aux prud'hommes, je vais être obligé de retourner au pays?" » Un conflit était né lorsque l'entreprise avait effectué un contrôle de tous ses livreurs, privant de travail 200 livreurs qui s'étaient immédiatement mobilisés pour obtenir leur régularisation. La moitié avait obtenu en juillet l'accès à une procédure de régularisation *via* un récépissé auprès de la préfecture de police de Paris. Ceux qui ont saisi les prud'hommes n'y avaient pas eu accès mais avaient été éligibles à un fonds de solidarité abondé par l'entreprise, d'un montant selon M^e Mention de 1 400 € par personne. « Ils se retrouvent sans rien aujourd'hui », a souligné l'avocat, qui demande aux prud'hommes de « reconnaître un contrat de travail entre les parties » et d'acter que la rupture de la collaboration « s'analyse en un licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse ». En conséquence, chaque demandeur réclame plusieurs dizaines de milliers d'euros à Frichti, notamment pour rappels de salaire, indemnités pour travail dissimulé et travail illégal et dommages et intérêts. Joint par l'AFP, Frichti n'avait pas réagi le 12 janvier en milieu d'après-midi. *Source AFP*

RH et management

► 40 % des 18-34 ans se disent « prêts à changer de projet professionnel par quête de sens »

« Les jeunes sont inquiets pour leur emploi », cependant 18 % « privilé-

gient le sens à la sécurité de l'emploi », affirme Monster dans un communiqué du 11 janvier, se basant sur une enquête de l'institut Yougov pour son compte, réalisée auprès de 1 010 personnes représentatives de la population nationale française âgée de 18 ans à 34 ans, du 29 octobre au 30 octobre. « C'est particulièrement le cas pour les hommes (23 % vs 13 % des femmes) et les habitants de la région parisienne (24 %) », d'après Monster. Une autre enquête a aussi été réalisée du 29 avril au 1^{er} mai 2020 auprès de 2 021 personnes représentatives de la population nationale française de 18 ans et plus dont 337 de 18 à 34 ans. « Ces deux enquêtes permettent de constater qu'en six mois, les jeunes sont de plus en plus nombreux à vouloir trouver du sens dans leur poste (40 % contre 32 %) ! » Et « en moins de six mois, [ils] en ont trouvé davantage dans leur emploi (22 % en octobre vs 12 % au 2^e trimestre) ». Une bonne nouvelle, lorsque l'on sait qu'ils sont de plus en plus nombreux à mettre le sens au cœur de leur choix professionnel », relève Monster. « En mai, 19 % des 18-34 ans déclaraient ne pas avoir besoin de sens dans leur emploi, alors que fin 2020, ils ne sont plus que 4 % à partager cette vision », selon le communiqué. Ainsi, « sans surprise, les jeunes se disent prêts à changer de projet professionnel par quête de sens malgré le contexte économique, fin 2020 (40 % des 18-34 ans vs 32 % des 18-34 ans en mai) », est-il souligné.

Secteurs

► Assurance : naissance du groupe mutualiste Aéma, issu du rapprochement de la Macif et d'Aésio

Les assureurs mutualistes Macif et Aésio ont dévoilé, le 11 janvier, la nouvelle entité née de leur rapprochement, intitulée Aéma Groupe, et fruit de trois ans de discussions. Ce groupe est structuré autour d'une société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM), structure juridique sans lien capitalistique qui préserve l'autonomie des membres, mais permet la mise en commun de ressources. Elle organise également des mécanismes de solidarité financière. C'est « l'union dans la diversité », qui va donner « la capacité à être reliés, à avoir des complémentarités et des projets communs », a expliqué au cours d'une conférence

de presse Adrien Couret, directeur général de la nouvelle structure. Avec plus de 8 millions de sociétaires, adhérents et clients, le nouveau groupe constitué par Macif et Aésio s'appuie sur un réseau de 800 agences et de 14 000 salariés. *Source AFP*

► Mobilisation des personnels du médico-social pour des hausses de salaires

Plusieurs centaines de soignants et personnels du médico-social, en grande majorité des aides à domicile, ont manifesté le 12 janvier à l'appel de la CFDT, se rassemblant à la mi-journée devant le ministère de la Santé, pour dénoncer leur « misère salariale » et réclamer de « fortes revalorisations », a constaté une journaliste de l'AFP. Parmi les manifestants, le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, a estimé auprès de l'AFP que « les travailleurs, et travailleuses surtout, du social, du médico-social, de l'aide à domicile se sentent déconsidérés alors qu'ils ont été là pendant toute la crise sanitaire et continuent de l'être ». Il avait appelé, le 10 janvier dans *Le Journal du dimanche* à une hausse immédiate de 15 % des salaires pour ces personnels. « On reviendra », a-t-il prévenu, « il faut que le gouvernement sache qu'on ne lâchera pas ». *Source AFP*

Entreprises

► L'Équipe : pas de journal le 14 janvier, des journalistes manifestent

Une soixantaine de salariés de *L'Équipe* se sont rassemblés le 13 janvier 2021 devant les locaux du quotidien à Boulogne-Billancourt pour dénoncer un plan social (*v. l'actualité n°18222 du 14 janvier 2021*). « On ne fait pas » cette grève, la plus longue de l'histoire récente du titre, « de gaieté de cœur », a expliqué une journaliste à l'AFP. Pour la plupart journalistes, les manifestants ont brandi en début d'après-midi des exemplaires de *L'Équipe* et de *France football*, en marge d'une réunion entre syndicats et direction. Dans la foulée, l'intersyndicale SNJ - SNJ-CGT - UFICT-CGT - SGLCE-CGT a décidé de reconduire le mouvement lancé le 8 janvier contre le plan de sauvegarde de l'emploi dévoilé à l'automne, dont elle demande la suspension. Le journal ne paraîtra donc pas jeudi, a annoncé la direction à l'AFP. *Source AFP*



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duran. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Chloé Boucher D'Argis, Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est éditée par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 784,12 € TTC/an. Prix au numéro : 3,19 € TTC. Impression- routage : PUBADRESSE, 52 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres recyclées : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépot légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 14 pages, dont 2 pages de publicité. Crédit photos : Getty Images. Service clients : contact@wkf.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : http://www.liaisons-sociales.fr



À QUI SERA ATTRIBUÉ LE PRIX DE THÈSE VOLTAIRE/LIAISONS SOCIALES 2021 ?



CONCOURS AU PRIX DE THÈSE VOLTAIRE / LIAISONS SOCIALES
ET FAITES CONNAÎTRE VOS TRAVAUX
À L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU DROIT SOCIAL.

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS LE 31 MARS 2021

Le prix de thèse Voltaire/Liaisons Sociales consacre la meilleure thèse en droit social soutenue dans une université française entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020.

Le montant du prix est fixé pour l'année 2021 à 5.000 euros

ACTEUR ET CRÉATEUR DE DROIT SOCIAL



MGG VOLTAIRE

AVOCATS

EN PARTENARIAT AVEC



Wolters Kluwer

Titre Chargé-e des Ressources Humaines



PROGRAMME / 28 jours

OBJECTIFS



- Élaborer les processus et les tableaux de bord RH
- Garantir l'application du droit social individuel
- Contribuer à l'animation du dialogue social
- Mettre en place une gestion de l'emploi et des compétences (recrutement, formation)
- Assurer la paie et les obligations sociales

FORMATEUR(S)

Assuré par nos intervenants experts professionnels des Ressources Humaines et du droit social

PUBLIC

- Ce parcours de formation est ouvert à tout professionnel de niveau bac +2 avec au moins 3 années d'expérience professionnelle. Pour tout candidat ne répondant pas à ces critères, une dérogation peut être étudiée en commission pour la Validation des Acquis Professionnels (VAP 85). En partenariat avec l'école SUP des RH.

1 Élaborer les processus et les tableaux de bord RH

- Réaliser le suivi mensuel et annuel des différents process
- Établir analyses et préconisations pour améliorer la productivité et la sécurité au travail de l'entreprise
- Calculer les effectifs
- Élaborer des tableaux de bord sociaux
- Faire vivre les tableaux de bord sociaux
- Réaliser le bilan social
- Formaliser les processus RH

2 Garantir l'application du droit social individuel

- Rédiger, conformément aux règles de droit en vigueur tout écrit professionnel contractuel ou disciplinaire
- Informer et accompagner les managers dans le respect de leurs droits et de leurs obligations
- Préparer en lien avec sa hiérarchie ou un cabinet d'avocat, les dossiers prud'homaux
- Sécuriser le processus d'embauche
- Piloter l'exécution du contrat de travail
- Gérer la cessation du contrat de travail

3 Contribuer à l'animation du dialogue social

- Contribuer à l'organisation des élections professionnelles
- Cerner le contexte des relations sociales
- Organiser les élections professionnelles
- Connaitre les missions et droits
- Maîtriser les règles du droit syndical
- Respecter la protection des Représentants du personnel

4 Mettre en place une gestion de l'emploi et des compétences

- Contribuer à l'actualisation et à l'optimisation des démarches et des outils qui favorisent le développement des emplois et des compétences des collaborateurs

- Cerner enjeux et finalité d'une démarche GPEC/GEPPMM
- Réaliser un descriptif de poste
- Réaliser un référentiel des emplois
- Réaliser un référentiel métier
- Réaliser une cartographie emplois et métier
- Concevoir les organigrammes
- Articuler compétences, carrières et formation

5 Recruter les collaborateurs

- Concevoir et mettre en œuvre tout le processus de recrutement dans l'entreprise
- Cerner les enjeux du recrutement
- Préciser le besoin en recrutement
- Identifier des cibles et définir le plan de communication
- Présélectionner des candidatures
- Utiliser les outils d'aide à la sélection
- Maîtriser l'entretien de recrutement
- Optimiser l'intégration des candidats

6 Piloter la formation professionnelle

- Concevoir et mettre en œuvre le processus de formation dans l'entreprise
- Respecter le cadre de la formation continue
- Connaitre les acteurs de la formation
- Gérer le budget formation
- Participer à la construction du Plan de formation

7 Assurer la paie et les obligations sociales

- Traiter les données administratives du personnel de l'entité et en garantir la fiabilité et la confidentialité
- Réaliser, superviser et/ou contrôler, avec ou sans prestataire externe, l'élaboration de la paie des collaborateurs en conformité avec les obligations légales
- Sécuriser l'édition du Bulletin de Paie
- Pratiquer les Déclarations Sociales
- Administrer la Protection Sociale

Option : Certification offerte

Examen à distance organisé par l'école SUP RH vous permettant de prétendre au titre reconnu certifié de niveau II.

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	28 jours
SESSIONS 2021	► Contactez-nous et créons votre calendrier 2021 en présentiel ou classe virtuelle
TARIF	14 600 € HT
CODE	PC009

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com

Actualité sociale et RH

Ce programme est actualisé tout au long de l'année



PROGRAMME / 1 jour

CPF

OBJECTIFS

- Faire le point complet sur l'actualité des réformes sociales ayant des conséquences immédiates sur la gestion des ressources humaines
- Sécuriser sa mise à jour des dernières obligations légales
- Confronter ses points de vue et obtenir des réponses aux questions pratiques que l'on se pose
- Partager ses bonnes pratiques entre pairs

FORMATEUR(S)

Louis-Philippe BICHON, Avocat. Par la gestion de contentieux, du conseil et des formations, il accompagne les équipes RH dans la gestion quotidienne de leurs missions. Il forme des profils débutants comme des profils experts. Il est formateur en droit social et paye référencé auprès de plusieurs URIOPSS du réseau UNIOPSS

PUBLIC

- Directeur des ressources humaines
- Responsable ressources humaines
- Chargé de ressources humaines

1 Adapter les conditions de travail

- Les prérogatives et obligations de l'employeur
- Les règles du télétravail (conditions, indemnisation des frais)

2 Gérer les arrêts de travail

- Point sur les motifs et indemnisations des arrêts dérogatoires
- Les conséquences sur les compteurs

3 Aménager le temps de travail

- L'activité partielle : conditions et précautions
- La prise des congés et des jours de RTT
- La liquidation du CET
- Le don de chèques-vacances

4 Payer et moduler la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

- Les conditions préalables
- La modulation pour les salariés « sur le front »

5 Les aides financières

- L'aide à l'embauche des jeunes
- L'aide à l'embauche des alternants
- L'aide à l'embauche des salariés handicapés

- Les aides financières aux entreprises
- La prime PEPA modifiée
- L'utilisation des titres-restaurants

6 Connaître les autres changements du droit du travail

- L'aménagement des règles du CDD
- Médecine du travail : délais et cas de report
- Une nouvelle maladie professionnelle
- Le sort des entretiens professionnels (échéances et sanctions)

7 Intégrer les nouvelles règles d'exécution du contrat de travail

- Le bénéfice des emplois-francs
- Les conditions du temps partiel thérapeutique
- La majoration du coût de l'indemnisation maladie
- Les congés modifiés : présence parentale, proche aidant, décès d'un enfant
- Les conditions des avantages en nature : véhicule électrique, salle de sport
- La loi « d'orientation des mobilités »

8 Appliquer les suites de la réforme de la formation professionnelle

- La prise du CPF-PTP
- Le CDD multireplacements

9 L'actualité jurisprudentielle appliquée à vos cas concrets

- les conditions de régularité du forfait jours Les contreparties au temps de trajet
- La place de la religion dans l'entreprise La procédure de rupture conventionnelle

10 Anticiper vos décisions avec les textes en projet

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	1 jour
SESSIONS 2021	<ul style="list-style-type: none">▶ 29 janvier▶ 16 mars▶ 25 mai▶ 01 juillet▶ 06 septembre▶ 17 novembre
Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)	
TARIF	995 € HT
CODE	AC016

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com