

**UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE – MASTER 2 GRH – 2020/2021**

**ACTUALITÉS SOCIALES**

**Synthèse réalisée par Assia OULMAKHZEN et Clara GAILLARD à partir du quotidien LIAISONS SOCIALES**

Du 28 septembre au 2 octobre 2020

**CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)**

<b>LS 28/9</b> <b>Page 1</b>	<p><b><i>L'employeur a accès aux messages instantanés transférés sur une boîte mail professionnelle</i></b>  <i>Cass. Soc., 9 septembre 2020, N° 18-20.489 F-D</i></p> <p>L'employeur est autorisé à ouvrir les mails et messages instantanés figurant sur la boîte électronique professionnelle du salarié en son absence lorsqu'ils n'ont pas été expressément identifiés comme étant personnels (<i>Cass. soc., 15 décembre 2010</i>). Dans ce cadre, ces messages ne peuvent être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire contre le salarié.</p> <p>Cependant, pour la Cour de Cassation, si ces messages échangés et automatiquement transférés comportent des propos insultants et dégradants envers des supérieurs et subordonnés, et/ou des critiques sur l'organisation, la stratégie et les méthodes de l'entreprise sont en rapport avec l'activité professionnelle, ils ne revêtent pas un caractère privé et peuvent par conséquent être invoqués au soutien d'une procédure disciplinaire contre le salarié.</p>
<b>LS 02/10</b> <b>Pages 1 &amp; 2</b>	<p><b><i>L'employeur peut produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié</i></b>  <i>Cass. Soc., 30 septembre 2020, no 19-12.058 FS-PBRI</i></p> <p>La chambre sociale rappelle qu' « en vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve ». Dès lors, la Cour de Cassation admet que l'employeur puisse utiliser des éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire.</p> <p>Elle ajoute cependant que le droit à la preuve ne peut justifier la production de ces éléments en justice qu'à la condition que celle-ci soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte à la vie privée soit proportionnée au but poursuivi.</p>
<b>LS 30/09</b> <b>Page 5</b>	<p><b><i>La Cnil rappelle de nouveau les règles de collecte des données de santé des salariés</i></b>  <i>Fiche d'information du Cnil diffusée le 7 mai 2020 et enrichie le 23 septembre 2020.</i></p> <p>L'employeur ne peut organiser la collecte de données de santé de l'ensemble des salariés, ni évaluer seul du niveau de risque individuel d'exposition à la Covid-19, ni mettre en place des conditions individualisées de travail liées à l'état de santé. Ceci est le rôle médecin du travail.</p> <p>La seule situation qui suppose en effet que l'employeur prenne des mesures individuelles est le signalement effectué par un salarié exposé ou susceptible d'avoir exposé ses collègues ou du public au coronavirus. Dans ce cas, cette faculté ne dure que le temps pour le salarié de prendre contact avec un professionnel de santé</p>
<b>LS 01/10</b> <b>Page 5</b>	<p><b><i>Les conditions de recours à l'activité partielle pour garde d'enfant sont précisées</i></b>  <i>Fiche relative à l'activité partielle pour garde d'enfant mise en ligne par le ministère du Travail</i></p> <p>Pour être mis en activité partielle par l'employeur, le salarié devra lui remettre soit un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement, de la classe ou de la section de l'enfant (message général de l'établissement ou de la municipalité ou attestation de l'établissement), soit un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.</p> <p>Le salarié doit aussi attester sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant pour les jours concernés. Ces documents pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle, l'employeur se doit donc de les conserver.</p>

**ÉCONOMIE EMPLOI ET CHOMAGE**

<b>LS 01/10</b> <b>Page 1</b>	<p><b><i>Quelques retouches sont apportées à l'Activité Partielle Longue Durée et à l'activité partielle</i></b>  <i>D. n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, JO 30 septembre</i></p> <p>Outre le taux de prise en charge des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'APLD finalement maintenu à 60 %, deux paramètres du dispositif d'APLD sont modifiés par le décret :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le remboursement de l'allocation versée aux employeurs dans le cadre de l'APLD n'est pas exigible dès lors que l'employeur peut justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées ;</li> <li>- Le délai d'instruction des demandes d'activité partielle de droit commun, de 15 jours, sera de nouveau applicable à compter du 1er octobre, le délai dérogatoire de deux jours étant abrogé.</li> </ul>
<b>LS 30/09</b> <b>Pages 1 &amp; 2</b>	<p><b><i>Un projet de loi de finances pour 2021 axé sur la relance et l'emploi</i></b>  <i>Projet de loi de finances pour 2021, adopté en Conseil des ministres le 28 septembre 2020</i></p> <p>Le futur budget de 26 milliards prévoit de couvrir la poursuite des dispositifs déjà en place (Pacea, Garantie jeunes, etc.), ainsi que de financer les décisions prises dans le cadre du plan « France relance », au titre de l'année 2021. Seront notamment pris en charge la poursuite du PIC et des emplois francs, ainsi que le financement de l'activité partielle et des diverses mesures destinées à favoriser l'emploi et la formation, en particulier des jeunes.</p>

<b>LS</b> <b>28/09</b> <b>Pages 4 &amp; 5</b>	<b><i>Les DRH s'emploient à limiter les réductions d'effectifs, selon une étude de l'ANDRH</i></b> <i>Résultats de l'enquête ANDRH, « Rentrée sociale 2020 : les (D)RH ont la parole ».</i> 73 % des 342 répondants à l'enquête indiquent ne pas être concernés par une restructuration accompagnée d'une diminution des effectifs. Pour faire face aux difficultés économiques actuelles, les DRH utilisent d'abord l'activité partielle de longue durée (20 %), la rupture conventionnelle collective (11 %), l'accord de performance collective (9 %), le PSE (9 %), le congé de mobilité (6 %) et enfin le plan de départs volontaires (2 %).
<b>LS</b> <b>29/09</b> <b>Page 3</b>	<b><i>Le soutien aux entreprises subissant les restrictions d'accueil du public sera renforcé</i></b> <i>Communiqué de presse du gouvernement, 25 septembre 2020</i> Pour les entreprises fermées administrativement ou faisant l'objet de restriction d'horaires, la prise en charge intégrale des indemnités versées à leur salariés en activité partielle jusqu'à la fin de l'année 2020 sera maintenue jusqu'à la levée de la fermeture ou des restrictions. Concernant les TPE-PME fermées administrativement et les entreprises faisant l'objet d'une restriction d'horaires ayant une perte de chiffre d'affaires supérieure à 50 %, elles pourront bénéficier d'une exonération de cotisations sociales pendant la période de fermeture ou de restrictions. Finalement, le fonds de solidarité évoluera pour les entreprises de moins de 20 salariés ayant un chiffre d'affaires inférieur à deux millions d'euros, et ce jusqu'à 10 000 euros.
<b>LS</b> <b>29/09</b> <b>Page 4</b>	<b><i>Le CICE aurait créé entre 100 000 et 160 000 emplois entre 2013 et 2016, selon France Stratégie</i></b> <i>Rapport de France Stratégie sur l'évaluation du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi du 17 septembre 2020.</i>
<b>FORMATION</b>	
<b>LS</b> <b>28/09</b> <b>Page 5</b>	<b><i>Convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage.</i></b> <i>Arr. du 14 septembre 2020, JO 25 septembre, NOR : MTRD2024415A</i> L'arrêté fixe le modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage. Prévues par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, une telle convention permet de fixer une durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage (en cas de CDD) différente de celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.
<b>LS</b> <b>02/10</b> <b>Page 4</b>	<b><i>La plupart des CFA misent sur un maintien ou une hausse des effectifs d'apprentis</i></b> <i>Enquête de rentrée 2020 de la Fnadir, présentée le 24 septembre 2020</i> Sur les 199 directeurs de CFA interrogés, 89,9 % ont indiqué que les entreprises habituées à recruter des apprentis leur avaient fait part de besoins pour cette rentrée. En outre, 88,9 % avaient reçu des demandes émanant de nouveaux employeurs.
<b>PROTECTION SOCIALE</b>	
<b>LS</b> <b>02/10</b> <b>Page 5</b>	<b><i>Le déficit des régimes de base et du FSV atteindrait un record en 2020 à 46,6 milliards</i></b> <i>Rapport de la CCSS « Les comptes de la Sécurité sociale » Résultats 2019, Prévisions 2020 et 2021, 29 septembre 2020</i> Le déficit des régimes de base et du Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV) plongerait à 46,6 milliards d'euros en 2020 et 25,5 milliards en 2021, un record depuis l'instauration des lois de financement de la sécurité sociale. Les effets de la crise sanitaire sur les comptes de la sécurité sociale sont sans précédent et aucune des branches n'est épargnée.
<b>LS</b> <b>01/10</b> <b>Pages 2 &amp; 3</b>	<b><i>Le gouvernement dévoile les grandes lignes du PLFSS pour 2021</i></b> <i>Dossier de presse « Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021 » 29 septembre 2020</i> Suite à la réunion de la Commission des Comptes de la Sécurité Sociale, le PLFSS 2021 prévoit la définition du champ de la nouvelle branche autonomie de la Sécurité Sociale – qui inclut l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et la prestation de compensation du handicap (PCH) – l'allongement du congé paternité, la contribution exceptionnelle des organismes d'assurance maladie complémentaire à l'assurance maladie, revalorisation des salaires dans les EHPADs, mais aussi la simplification des démarches administratives pour l'économie collaborative et les indépendants agricoles, etc.
<b>LS</b> <b>29/09</b> <b>Pages 1, 2 &amp; 3</b>	<b><i>Les précisions de l'administration sur les mesures d'exonération issues de la Loi Finances Rectificative 3</i></b> <i>Instruction n° DSS/5B/SAFSL/2020/160 du 22 septembre 2020</i> D'après l'instruction de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS), les employeurs éligibles aux exonérations et aides de paiement des cotisations et contributions sociales sont ceux de moins de 250 salariés qui exercent une activité relevant des secteurs mentionnés en annexe I et II du décret n° 2020-371 (ou de 10 salariés pour les entreprises des secteurs dont l'activité implique l'accueil du public et a été interrompue du fait de l'épidémie). Seule l'activité principale d'une entreprise est prise en compte pour déterminer l'éligibilité à ce dispositif. Dans le cas où une entreprise exerce des activités différentes dans des établissements distincts, le droit à l'exonération peut être apprécié en fonction de l'activité de chacun des établissements.
<b>RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)</b>	
<b>LS</b> <b>28/09</b> <b>Page 6</b>	<b><i>Force Ouvrière dénonce « des restrictions graves aux libertés individuelles et collectives »</i></b> <i>Communiqué du 24 septembre de la Confédération Générale du Travail Force ouvrière</i> À la suite des nouvelles dispositions d'ordre sanitaire décidées par le gouvernement, la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière a déclaré que ces dispositions constituaient « des restrictions graves aux libertés individuelles et collectives, notamment en matière syndicale, [qu'elle condamne] car entravant le droit de réunion et de manifestation ». Selon FO, « les conséquences sociales et économiques d'une telle situation sont porteuses de graves reculs de droits sociaux ».