

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

<p><b>LS</b> <b>11/01</b> <b>P2 et</b> <b>P3</b></p>	<p><b>Discrimination : un accord collectif ne peut exclure les salariés inaptes de l'indemnité de licenciement</b> <i>Cass. soc., 9 décembre 2020, n°19-17.092 FS-PB</i> Lorsqu'une différence de traitement résulte d'un accord collectif, ces stipulations ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination. Elle en déduit qu'en l'absence d'élément objectif et pertinent la justifiant, une disposition conventionnelle excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié. Peu importe qu'elle émane des partenaires sociaux, une telle clause est nulle faute d'élément objectif et pertinent justifiant une telle exclusion.</p>
<p><b>LS</b> <b>13/01</b> <b>P1</b></p>	<p><b>Preuve de la discrimination : le juge peut limiter le périmètre d'une mesure d'instruction</b> <i>Cass. soc., 16 décembre 2020, n°19-17.637 F-PB</i> Les salariés qui s'estiment victimes de discrimination peuvent saisir en référé la juridiction prud'homale pour obtenir les documents permettant ensuite de la prouver, sur le fondement des mesures d'instruction prévues par l'article 145 du Code de procédure civile. Si la demande est légitime, le juge devra vérifier, parmi les éléments demandés, lesquels sont indispensables à la protection du droit à la preuve et proportionnés au regard de l'atteinte à la vie personnelle d'autres salariés. Si la demande est trop étendue, il pourra ainsi limiter le périmètre de la production de pièces sollicitées.</p>
<p><b>LS</b> <b>14/01</b> <b>P2 et</b> <b>P3</b></p>	<p><b>Cessation d'activité due à une faute de l'employeur : au juge judiciaire d'indemniser le salarié protégé</b> <i>Cass. soc., 25 novembre 2020, n°18-13.771 FP-PBI</i> L'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail n'empêche pas le salarié protégé de mettre en cause, devant les juridictions judiciaires compétentes, la responsabilité de l'employeur pour obtenir réparation des préjudices que lui aurait causés une faute de ce dernier à l'origine de la cessation d'activité, y compris le préjudice résultant de la perte de son emploi.</p>
<p><b>LS</b> <b>12/01</b> <b>Page 6</b></p>	<p><b>La cour d'appel de Bourges déroge au barème macron</b> <i>Cons. prud'h. Bobigny, sect. com., 16 décembre 2020, no19/00680</i> Le 6 novembre, la Cour d'appel de Bourges a écarté l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle (C. trav., art.L. 1235-3), en exerçant un contrôle «in concreto» tenant compte de l'application du plafonnement par rapport à l'âge du salarié et la difficulté qui en résulte de retrouver un emploi.</p>
<p><b>LS</b> <b>15/01</b> <b>P1 et</b> <b>P2</b></p>	<p><b>Convention de forfait-jours privée d'effet : le salarié doit rembourser les jours de RTT</b> <i>Cass. soc., 6 janvier 2021, n°17-28.234 FS-PB</i> 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. La Cour 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.</p>
<p><b>LS</b> <b>15/01</b> <b>Page 9</b></p>	<p><b>Frichti : 66 ex-livreurs sans papiers saisissent les prud'hommes</b> <i>Source aff</i> 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.</p>
<p align="center"><b>ÉCONOMIE, EMPLOI ET CHÔMAGE</b></p>	
<p><b>LS</b> <b>11/01</b> <b>P7</b></p>	<p><b>Le gouvernement souhaite la mise en place "de manière pérenne" d'une "Garantie Jeunes Universelle"</b> <i>Rapport du Conseil d'orientation des politiques jeunesse sur l'évolution de la Garantie Jeunes, communiqué commun</i> Au-delà de la généralisation du principe de la "Garantie Jeunes" avec le renforcement des mesures du plan "1 jeune, 1 solution", une réponse massive d'urgence, le gouvernement souhaite mettre en place de manière pérenne une Garantie Jeunes Universelle. L'ambition : "aboutir à un nouvel écosystème d'aides dont les principes seraient : plus d'autonomie, d'universalité, de simplicité et de personnalisation".</p>
<p><b>LS</b> <b>15/01</b> <b>P3</b></p>	<p><b>Une circulaire Unédic détaille les mesures d'urgence prises en matière d'assurance chômage</b> <i>Circ. Unédic n°2021-01 du 8 janvier 2021</i> 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, 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.</p>
<p><b>LS</b> <b>15/01</b> <b>P4 et</b> <b>P5</b></p>	<p><b>Le Conseil d'analyse économique préconise une refonte de la gouvernance de l'assurance chômage</b> <i>Les notes du CAE, Repenser l'assurance chômage : règles et gouvernance, n°61 du 12 janvier 2021</i> "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." 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,</p>

	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.
<b>FORMATION</b>	
<b>LS 13/01</b> <b>P2 et P3</b>	<b>Recouvrement et répartition des fonds de la formation et de l'apprentissage en 2021</b> <i>Décret n°2020-1739 du 29 décembre 2020, JO 30 décembre • Projet d'ordonnance relatif au transfert de la collecte des fonds de la formation aux Urssaf, transmis le 8 janvier à la CNNCEFP</i> Les modalités de recouvrement de la contribution unique au financement de la formation et de l'alternance (Cufpa) et d'autres contributions dues au titre de la masse salariale de 2021 sont adaptées de manière transitoire par un décret. Le texte daté du 29 décembre 2020 donne plus de latitude à France compétences dans la répartition des fonds entre les différents dispositifs de formation et d'alternance.
<b>PROTECTION SOCIALE</b>	
<b>LS 11/01</b> <b>P3 et P4</b>	<b>Protection sociale complémentaire : un projet de décret sur la définition des catégories objectives</b> <i>Projet de décret relatif aux critères objectifs permettant de constituer des catégories de salariés bénéficiant d'une couverture de protection sociale complémentaire collective</i> Le projet prévoit le remplacement, dans le Code de la sécurité sociale, des anciennes références à l'accord national interprofessionnel de 1947 instaurant l'Agirc et ses annexes, par les nouvelles issues de l'ANI de 2017, pour la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Le périmètre des catégories de cadres et de non-cadres serait également adapté, en permettant aux branches professionnelles d'assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'ANI si elles sont validées par l'Apec.
<b>LS 14/01</b> <b>P3 et P4</b>	<b>Les prochains aménagements apportés au congé de reclassement</b> <i>Projet de décret modifiant certaines modalités du congé de reclassement, transmis à la CNNCEFP le 8 janvier 2021</i> La durée du congé de reclassement pourrait atteindre 24 mois lorsque celui-ci s'inscrit dans une démarche de reconversion professionnelle. C'est ce que prévoit un projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 8 janvier dernier. Pour mettre le droit français en conformité avec le droit européen, ce texte intègre, dans le Code du travail, une disposition spécifique prévoyant que les bénéficiaires ayant été à temps partiel du fait d'un congé parental d'éducation doivent être rémunérés sur la base de leur rémunération à temps complet. Il en serait de même pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité ou de proche aidant
<b>LS 13/01</b> <b>P4 et P5</b>	<b>L'Agirc-Arrco étend le dispositif d'attribution gratuite de points aux salariés en APLD</b> <i>Circ. Agirc-Arrco n°2020-21 du 23 décembre 2020</i> Le dispositif d'attribution gratuite de points accordé aux salariés en activité partielle de droit commun est étendu aux salariés en APLD par une délibération du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco intervenue le 15 décembre 2020. Dans une circulaire parue le 23 décembre, l'organisme détaille les modalités du dispositif.
<b>RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)</b>	
<b>LS 12/01</b> <b>Page 6</b>	<b>Le conseil d'état valide l'élargissement des possibilités de fichage pour appartenance syndicale</b> <i>CE, 4 janvier 2020, nos 447970, 447972 et 447974</i> Par trois arrêts, le Conseil d'État, saisi par plusieurs organisations syndicales, a refusé d'ordonner la suspension de l'exécution du décret no2020-1511 du 2 décembre 2020 modifiant les dispositions du Code de la sécurité intérieure relatives aux conditions de mise en œuvre de trois fichiers utilisés par les services de renseignement, la police et la gendarmerie
<b>COVID-19 ET CONFINEMENT</b>	
<b>LS 11/01</b> <b>P7</b>	<b>Symptômes ou cas contact : arrêt de travail "immédiat" accessible à partir du 10 janvier</b> <i>Source AFP</i> Le Premier ministre a annoncé le 7 janvier qu'à compter du 10 janvier, "pour gagner en efficacité" face à la Covid-19, une personne ayant des symptômes ou étant cas contact pourra s'inscrire sur le site de l'Assurance maladie pour obtenir un arrêt de travail "immédiat", indemnisé sans jour de carence. L'Assurance maladie procédera à trois appels téléphoniques sur 7 jours. Chaque personne déclarée positive se verra proposer à compter du 20 janvier une visite à domicile par un infirmier. Le délai de carence est supprimé pour le bénéfice des indemnités de sécurité sociale et pour les indemnités complémentaires versées par l'employeur à compter du 10 janvier et jusqu'au 31 mars 2021.
<b>LS 12/01</b> <b>P2</b>	<b>Nouveaux aménagements en vue pour l'activité partielle et l'aide aux congés payés</b> <i>Projet de décret prorogeant l'allocation d'activité partielle à 70% dans les secteurs protégés, Projet de décret modifiant la liste des "secteurs protégés" et Projet de décret modifiant les modalités de l'aide aux congés payés, transmis à la CNNCEFP le 8 janvier 2021</i> Dans les "secteurs protégés", le passage de 70% à 60% du taux de prise en charge de l'activité partielle devrait être reporté du 1er février au 1er mars. Un autre projet entend porter à un total de 184 le nombre de ces secteurs particulièrement touchés par la crise sanitaire liée à la pandémie. Un troisième projet de décret vise à étendre jusqu'au 7 mars les périodes d'activité partielle pendant lesquelles des jours de congés payés, dix au maximum, peuvent être pris en charge par une aide exceptionnelle de l'État.
<b>LS 15/01</b> <b>P2</b>	<b>Covid-19 : le médecin du travail peut prescrire un arrêt de travail et réaliser un test</b> <i>D. n°2021-24 du 13 janvier 2021, JO 14 janvier</i> 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. Le médecin peut 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 salarié adresse cet avis à la CPAM dont il relève dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail.