

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

**ACTUALITÉS SOCIALES**

**Synthèse réalisée par Andréa DANGIEN et Perrine HAMET à partir du quotidien LIAISONS SOCIALES**

Du 08 au 12 mars 2021

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

<p><b>LS</b> <b>11/03</b> <b>Page 1</b></p>	<p><b>Contrat d'intérim requalifié en CDI: les dispositions protectrices sur les AT/MP s'appliquent</b> <i>Cass. soc., 17 février 2021, no18-15.972 FS-P</i> Lorsque le terme d'un contrat de travail temporaire intervient au cours d'une période de suspension consécutive à un accident du travail (AT) et que ce contrat est ultérieurement requalifié en CDI, la rupture s'analyse en un licenciement nul en raison de la violation des dispositions protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.</p>
<p><b>LS</b> <b>11/03</b> <b>Page 3</b></p>	<p><b>Une mission relative à la conciliation des temps professionnel et familial des parents est lancée</b> <i>Lettre de mission relative à la conciliation entre les temps professionnel et familial des parents, du 5 mars 2021</i> Christel Heydemann, présidente de Schneider Electric France, et Julien Damon, conseiller scientifique de l'École nationale supérieure de sécurité sociale, ont été missionnés le 5 mars par l'exécutif pour répondre à ces questions "Comment améliorer le congé parental et plus largement les parcours professionnels des parents ?". Ils doivent rendre leurs propositions au plus tard le 1er septembre 2021.</p>
<p><b>LS</b> <b>12/03</b> <b>Page 1</b></p>	<p><b>Les télétravailleurs peuvent être exclus du bénéfice des titres-restaurant, selon le TJ de Nanterre</b> <i>Trib. Jud. Nanterre, 10 mars 2021, n°20/09616</i> Les salariés en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits et avantages que les salariés sur site en situation comparable. Cependant, d'après le Tribunal judiciaire de Nanterre, l'employeur n'a pas l'obligation d'accorder des titres-restaurants à ses salariés en télétravail, quand bien même ceux en présentiel en bénéficient, car ils n'ont pas à supporter un surcoût lié aux repas hors du domicile et ne sont donc pas dans une situation comparable.</p>

**ÉCONOMIE EMPLOI ET CHÔMAGE**

<p><b>LS</b> <b>09/03</b> <b>Page 1</b></p>	<p><b>Airbus Helicopters lance un plan de compétitivité pour garantir l'avenir de ses sites</b> <i>Accord du 8 février 2021 visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters • Accord du 8 février 2021 sur l'aménagement de la durée du travail des cadres (forfait annuel en jours) • Accord du 8 février 2021 relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Helicopters</i> Les partenaires sociaux d'Airbus Helicopters ont conclu, le 8 février 2021, plusieurs accords. Un accord « visant à l'amélioration de la compétitivité des sites » prévoit le recrutement en 2021 de 200 personnes sur des métiers critiques et en tension ainsi que la mise en place du dispositif «AIRward» destiné à la reconnaissance des performances des salariés. Un autre devrait permettre de supprimer 250 postes d'ici au 31 décembre 2021 en recourant au dispositif de la rupture conventionnelle collective (RCC). Ses modalités ont été fixées dans l'accord qui prévoit notamment trois parcours de mobilité externe avec des indemnités majorées en cas de départ avant le 31 juillet 2021.</p>
<p><b>LS</b> <b>11/03</b> <b>Page 4</b></p>	<p><b>Le plan de la Commission européenne pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux</b> Le 4 mars, la Commission européenne a présenté un plan d'action qui vise à poursuivre la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux. À cette occasion, elle a communiqué sur trois grands objectifs à atteindre d'ici à 2030: au moins 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi; au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année; le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait diminuer d'au moins 15 millions.</p>
<p><b>LS</b> <b>11/03</b> <b>Page 4</b></p>	<p><b>L'emploi salarié a reculé de 1,1% en 2020</b> <i>INSEE, Informations rapides n°61, 9 mars 2021</i> En un an, l'emploi salarié a perdu 283 900 postes, avec un recul dans les secteurs de l'industrie, l'hébergement-restauration et les services aux ménages, en revanche il connaît une hausse dans la construction, l'emploi agricole et les services non marchands.</p>

**ACTIVITÉ PARTIELLE**

<p><b>LS</b> <b>08/03</b> <b>Page 2</b></p>	<p><b>Activité partielle de longue durée : le ministère du Travail apporte de nouvelles précisions</b> <i>Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'APLD, mis à jour le 3 mars 2021</i> Le taux de prise en charge de l'APLD ne peut pas être inférieur à celui de l'activité partielle classique, mais ce dernier a été maintenu à un niveau plus élevé avec la situation sanitaire, se pose alors la question de l'articulation : les taux majorés de l'activité partielle classique sont applicables dans le cadre de l'APLD quand ils sont plus avantageux. Concernant le maintien dans l'emploi prévu par les accords d'APLD ils doivent <i>a minima</i> porter sur les salariés placés en APLD. Les employeurs indemnisés au titre de l'APLD bénéficient du plan "France relance" et sont soumis à certaines obligations : établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre, publier le résultat de l'index de l'égalité professionnelle, communiquer au CSE le montant et l'utilisation des aides.</p>
<p><b>LS</b> <b>11/02</b> <b>Page 2</b></p>	<p><b>Activité partielle et emploi des jeunes : les mesures d'urgence devraient être prolongées</b> L'entrée en vigueur des nouvelles règles de modulation des taux de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle devrait une nouvelle fois être reportée d'un mois, ainsi que le maintien de l'aide à l'emploi des jeunes/alternants. Différents scénarios de prolongation ont été présentés, concernant l'aide à l'embauche des jeunes (4 000 € sur un an accordé pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans dont la rémunération ne dépasse pas deux Smic), elle pourrait être étendue jusqu'à fin octobre en l'état ou étendue en abaissant le plafond de rémunération maximale. Pour les aides à l'embauche d'alternants (5000 € pour un alternant de moins de 18 ans et à 8 000 € pour un majeur, s'il a été embauché au cours du mois de mars), elles pourraient soit être maintenues en l'état jusqu'à fin mai et disparaître après, soit maintenue et réaménagée pour la durée de juin à décembre.</p>

<b>LS</b> <b>12/03</b> <b>Page 2</b>	<p><b>Activité partielle : deux projets de décret confirment le report d'un mois des taux de prise en charge</b>  <i>Projets de décrets relatifs la détermination des taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, transmis à la CNNCEFP le 10 mars 2021</i></p> <p>Deux décrets devraient confirmer que la réduction des taux de prise en charge de l'activité partielle prévue au 1er avril 2021 est repoussée au 1er mai. Le taux de calcul de l'indemnité d'activité partielle de droit commun accordée aux salariés est maintenu à 70%, et celui de l'allocation versée aux employeurs à 60%, alors qu'il était prévu respectivement un taux de 60% et de 36% au 1er avril. La liste des secteurs protégés (secteurs pour lesquels les taux d'allocation sont majorés) devrait être allongée.</p>
<b>EGALITÉ PROFESSIONNELLE : FEMMES - HOMMES</b>	
<b>LS</b> <b>10/03</b> <b>Page 1</b>	<p><b>Une proposition de loi entend renforcer la présence des femmes dans les comités exécutifs</b>  <i>Proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, déposée à l'Assemblée nationale le 8 mars 2021</i></p> <p>Plusieurs constats qui perdurent ("à poste égal les femmes gagnent 10,5% de moins que les hommes", "les femmes occupent plus de 80% des emplois à temps partiel") sont à l'origine de cette proposition de loi qui prévoit notamment de favoriser l'accès des femmes aux comités exécutifs par la mise en place d'indicateur et de pénalité financière, l'accès à la formation des personnes en retour d'un congé de prestation partagée d'éducation de l'enfant et de verser les salaires uniquement sur un compte bancaire détenu ou co-détenu par le salarié.</p>
<b>LS</b> <b>10/03</b> <b>Page 2</b>	<p><b>Index de l'égalité professionnelle : un bilan en demi-teinte pour l'édition 2021</b>  <i>Infographie des résultats de l'index égalité professionnelle 2021, publiée par le ministère du Travail le 8 mars 2021</i></p> <p>En moyenne les entreprises ont obtenu un score de 85 sur 100, soit une hausse de 1 point par rapport à 2020, ces résultats montrent une dynamique positive avec un taux de réponse en hausse mais des efforts restent à faire sur certains indicateurs qui connaissent un recul : l'indicateur de retour du congé de maternité est à surveiller, encore 13% des entreprises n'ont augmenté aucune femme à leur retour bien que ça soit une obligation légale; la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, seule 1 entreprise sur 4 respecte la parité ou quasi-parité en la matière. Depuis 2019 (la création de l'index), 300 mises en demeure et 11 pénalités financières ont été prononcées.</p>
<b>LS</b> <b>10/03</b> <b>Page 4</b>	<p><b>Les inégalités femmes-hommes persistent chez les cadres, selon l'Apec</b>  <i>APEC, Inégalités femmes-hommes chez les cadres, 3 mars 2021</i></p> <p>Seulement 31% des cadres estiment que les inégalités femmes-hommes se sont réduites ces cinq dernières années. Les inégalités salariales stagnent, avec un différentiel de 13% sur le salaire médian entre les femmes cadres et hommes cadres, cet écart s'explique en partie par le fait que les hommes sont surreprésentés dans les fonctions les plus rémunératrices, mais à profil et poste équivalent les inégalités subsistent. Concernant le recours au quota, pour favoriser l'accès des femmes aux postes de direction, les hommes cadres y sont plutôt opposés, tandis que les avis sont partagés chez les femmes cadres.</p>
<b>PROTECTION SOCIALE</b>	
<b>LS</b> <b>08/03</b> <b>Page 1</b>	<p><b>Retraite supplémentaire : la loi sur la déshérence des contrats renforce l'information des salariés</b>  <i>Loi n°2021-219 du 26 février 2021, JO 27 février</i></p> <p>L'information des salariés sur les dispositifs d'épargne retraite supplémentaires auxquels ils ont pu adhérer est renforcée car beaucoup de contrats ne sont jamais liquidés. Pour cela le récapitulatif des contrats souscrits remis par l'employeur au salarié qui quitte l'entreprise est étoffé et les salariés pourront, via la plateforme <i>info-retraites.fr</i>, trouver un relevé des situations des droits acquis au cours de leur vie professionnelle, ces informations seront transmises par les gestionnaires de contrat (société d'assurance, mutuelle, prévoyance, etc.).</p>
<b>LS</b> <b>09/03</b> <b>Page 3</b>	<p><b>Protection sociale complémentaire : un nouveau 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 bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, mars 2021</i></p> <p>Un projet de décret, datant de janvier 2021, prévoit la possibilité d'assimiler des salariés non-cadres comme cadres au regard de la couverture de protection sociale collective, si ces mêmes salariés peuvent être reconnus comme cadres par l'APEC. Le critère du seuil de rémunération, permettant de définir les catégories objectives d'après le Code de la Sécurité Sociale, serait modifié pour être désormais égal au plafond annuel de la sécurité sociale (ou plusieurs fois ce plafond).  Le décret prévoit une période de transition avec les règles établies, ce qui permettrait aux entreprises d'éviter les contentieux.</p>
<b>LS</b> <b>12/03</b> <b>Page 3</b>	<p><b>Un projet de décret améliore les conditions d'indemnisation du congé de reclassement</b>  <i>Projet de décret modificatif relatif au congé de reclassement, transmis à la CNNCEFP le 10 mars 2021</i></p> <p>Pour calculer le montant de l'allocation versée lors du congé de reclassement, les périodes d'activités partielles pour congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé parental d'éducation ou congé de proche aidant seraient prises en compte sur la base d'un temps complet. Le décret prévoit également une durée de congé de reclassement pouvant aller jusqu'à 24 mois. Pour rappel, les personnes en bénéficiant perçoivent 65% de leur rémunération mensuelle brute moyenne.</p>
<b>RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)</b>	
<b>LS</b> <b>08/03</b> <b>Page 3</b>	<p><b>Thales signe un nouvel accord pour faciliter le recours au télétravail</b>  <i>Accord groupe relatif au télétravail chez Thales du 17 décembre 2020</i></p> <p>Le groupe Thales a conclu un nouvel accord sur le télétravail à partir de "l'expérience acquise" avec la situation sanitaire, il vise à simplifier le recours au télétravail. Il prévoit 3 types de télétravail : le télétravail habituel (pour tous les salariés en CDI ou CDD sur la base du double volontariat), régulier et ponctuel lié aux circonstances exceptionnelles. L'accord évoque également l'équipement et une allocation forfaitaire, et prévoit des rappels réguliers au droit à la déconnexion.</p>