



Lettre d'information



N°182 – Mai 2021

Sommaire :

Visioconférence mensuelle	p. 2
▶ Bulletin officiel de la Sécurité sociale	p. 3
◆ Frais de transports publics	P. 6
▶ Télétravail	p. 8
▶ Sécurité des futurs retraités	p. 9
▶ Accidents du travail bénins	p. 10
▶ Quelques arrêts de jurisprudence	p. 11
▶ Les formations du 2 ^{ème} trimestre 2021	p. 15

Visioconférence mensuelle

Chaque mois nous vous proposons d'aborder, lors d'une réunion en visioconférence, les principaux points à retenir sur des thèmes spécifiques.

Mai :

Zoom sur la période d'essai

Le vendredi 28 mai 2021 de 9h à 9h30

Si vous êtes intéressés, merci de nous adresser un mail.

Un lien d'accès vous sera alors transmis quelques jours avant la date prévue.

LE BULLETIN OFFICIEL DE LA SECURITE SOCIALE

Arrêté du 30 mars 2021 (Journal Officiel du 31 mars 2021)

Le **Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)** est une base documentaire numérique, regroupant l'ensemble des dispositions juridiques applicables aux cotisations et contributions sociales.

Cette base est **juridiquement opposable** depuis le **1^{er} avril 2021**.

➤ Mis en ligne, le BOSS est accessible sur le site internet www.boss.gouv.fr, site officiel de la Sécurité sociale.

Pour le moment, il contient **les règles** relatives :

- à **l'assiette générale** des cotisations et contributions sociales : affiliation, assiette, conditions d'assujettissement, fait générateur et plafond de la sécurité sociale,
- aux **allègements généraux** : réduction « fillon », réduction du taux de la cotisation d'assurance maladie, réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales,
- aux **exonérations zonées** : ZRR, ZRD, BER, exonérations « outre-mer,
- aux **avantages en nature** et les **frais professionnels**,
- aux **indemnités de rupture**,
- aux **mesures exceptionnelles** et dispositifs temporaires.

Cette base sera progressivement complétée par d'autres thèmes : sont déjà prévus la protection sociale complémentaire et les effectifs.

➤ **Depuis le 1^{er} avril 2021**, les entreprises doivent se conformer aux positions administratives fixées par le BOSS et le contenu de cette base documentaire numérique est **opposable** aux organismes de recouvrement (URSSAF, CGSS).

➤ Généralement, le BOSS ne fait que reprendre les positions prises par la direction de la Sécurité sociale dans des circulaires.

Il comporte toutefois, sur quelques sujets, des changements dont certains bénéficient d'une date d'application différée.

Nous détaillerons chaque mois plusieurs thèmes intéressant la vie quotidienne des entreprises.

BOSS PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS

➤ Une prise en charge obligatoire à 50%, quelle que soit la localisation du domicile et du lieu de travail

Toute entreprise située sur le territoire français est tenue de prendre en charge au moins **la moitié du prix des titres d'abonnement** souscrits par les salariés pour leurs déplacements réalisés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics.

Le BOSS précise que cette obligation patronale s'applique **quelle que soit la localisation du domicile et du lieu de travail**.

Ainsi, le salarié dont l'éloignement de la résidence habituelle du lieu de travail relève de sa convenance personnelle doit bénéficier de la prise en charge obligatoire.

➤ Notion de résidence habituelle

Pour l'administration, la notion de résidence doit s'entendre du lieu où le salarié réside **pendant les jours travaillés**.

En conséquence, ce salarié n'a pas droit à la prise en charge obligatoire de son titre d'abonnement pour les trajets entre la résidence de sa famille et la ville où il travaille.

Un salarié ayant une double résidence (la semaine dans la ville où il travaille et le week-end dans la région où réside sa famille) doit être considéré comme ayant sa résidence habituelle dans la ville où il travaille.

Il n'a droit qu'à la prise en charge de son titre de transport au titre de ses déplacements entre le lieu où il réside la semaine et son lieu de travail.

➤ Les cas particuliers exonérant l'employeur de cette obligation

L'entreprise peut refuser la prise en charge des frais de transports publics lorsque :

- le salarié **perçoit déjà des indemnités représentatives de frais** pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant

supérieur ou égale à la prise en charge légale ;

- le salarié **n'engage pas de frais** pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, notamment quand l'employeur organise lui-même le transport de ses salariés.

➤ La situation des stagiaires

L'entreprise accueillant un stagiaire doit lui rembourser une part de ses frais de transport engagés pour effectuer le stage, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Le stagiaire bénéficie donc de la même prise en charge des frais de transports publics que les salariés.

TELETRAVAIL

Arrêté du 2 avril 2021 (Journal Officiel du 13 avril 2021)

L'arrêté du 2 avril 2021 porte **extension** de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Cet accord a été signé par la CFDT, la CFTC, FO, la CFE-CGC et, côté patronal, par le Medef, l'U2P et la CPME.

A compter du 13 avril 2021, l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 s'impose donc à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

➤ L'arrêté rend obligatoire en totalité l'ANI avec **une seule réserve**. En effet il est prévu que, pour être pris en charge, les frais professionnels doivent être **validés**

par l'employeur avant d'être engagés par le salarié.

➤ La réserve est relative au « respect du principe général de prise en charge des frais professionnels ».

L'article 3.1.5 de l'ANI prévoit que les **dépenses engagées par le télétravailleur pour les besoins** de son activité professionnelle doivent être **prises en charge** par l'employeur dès lors que celui-ci les a **validées**.

L'arrêté précise que cette validation des frais professionnels par l'employeur doit intervenir **avant leur engagement** par le salarié.

SECURITE DES FUTURS RETRAITES

Décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 (Journal Officiel du 20 avril 2021)

L'entreprise doit proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

Le décret permet la mise en œuvre de cette mesure, issue de la loi créant le statut de citoyen sauveteur.

1) Action de sensibilisation déployée durant le temps de travail

☞ Le décret indique que c'est à **l'entreprise** de **proposer** aux salariés, **avant leur départ à la retraite**, les actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

☞ Cette sensibilisation se déroule **pendant l'horaire normal de travail** et doit être considérée comme du **temps de travail**.

☞ **Toutes les entreprises**, quelle que soit leur effectif, sont concernées par la mise en œuvre de cette obligation.

2) Objet de l'action de sensibilisation

Cette action de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent doit permettre aux salariés d'**acquérir les compétences nécessaires** pour :

- **assurer leur propre sécurité**, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les

informations nécessaires à son intervention ;

- **réagir face à une hémorragie** externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;

- **réagir face à une victime en arrêt cardiaque** et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

ACCIDENTS DU TRAVAIL BENINS

Décret n° 2021-526 du 29 avril 2021 (Journal Officiel du 30 avril 2021)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a supprimé l'autorisation préalable de la Carsat octroyée à l'entreprise pour tenir le registre des accidents du travail bénins, et a prévu de transférer l'archivage du registre de la Carsat à l'employeur.

Le décret vient en fixer les modalités. Il est applicable **à compter du 1^{er} mai 2021**.

1) Suppression de l'autorisation de la Carsat

☞ **L'entreprise peut tenir un registre des accidents bénins**, sans autorisation de la Carsat, dès lors qu'elle répond aux conditions suivantes :

- **présence permanente** d'un médecin, d'un pharmacien, d'un infirmier diplômé d'Etat ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans

l'entreprise, détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'INRS ou les Carsat ;

- **existence d'un poste de secours d'urgence** ;
- **respect des obligations de l'employeur** en matière de CSE.

☞ Les accidents de travail bénins correspondent aux **accidents n'ayant entraîné ni soins, ni arrêt de travail**.

2) Registre, propriété de l'employeur

Le registre est maintenant la **propriété de l'entreprise**.

L'employeur doit le conserver pour chaque année civile, sur le support de son choix, pendant **une durée de 5 ans** à compter de la fin de l'exercice considéré.

Il doit être tenu de sorte qu'il ne présente aucune difficulté d'utilisation et de compréhension, ni de risque d'altération.

Lorsqu'elle tient un tel registre, l'entreprise en **informe la Carsat**, sans délai, par tout moyen conférant une date certaine.

3) Contenu du registre

☞ L'entreprise doit toujours inscrire sur le registre dans les **48 heures**, les accidents bénins de son personnel.

☞ Comme auparavant, le registre comporte :

- le **nom** de la victime,
- la **date, le lieu et les circonstances** de l'accident,
- la nature et le siège des **lésions**,
- tout **autre élément** devant figurer sur la déclaration d'accident du travail,
- la **signature** de la victime en face des indications portées par l'employeur.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► Temps de pause : s'il n'est pas pris par le salarié, il constitue du temps de travail effectif

Le contrat de travail d'un salarié prévoyait un temps de présence de 42 heures hebdomadaires dont 2 heures de pauses (soit 40 heures de travail effectif).

Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaires à titre d'heures supplémentaires, invoquant le fait qu'il n'avait pas bénéficié des 2 heures de pause hebdomadaire.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont fait droit à sa demande, au motif que l'entreprise ne rapportait pas la preuve que le salarié en avait effectivement bénéficié.

L'entreprise avait pourtant fait valoir notamment que les temps de pause figuraient bien sur les relevés d'heures du salarié.

La Cour de cassation a néanmoins estimé que même si les 2 heures de temps de pause étaient mentionnées, il n'y avait aucune indication du moment auquel elles avaient été prises, de sorte que la preuve de la prise effective n'était pas rapportée. Les juges ont donc considéré que le salarié avait travaillé 42 heures effectives.

Cassation sociale n° 19-22.700 du 8 avril 2021

► Indemnité d'occupation du domicile : son montant doit dépendre de l'importance de la sujétion imposée à chaque salarié.

Plusieurs salariés itinérants avaient saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement d'un complément d'indemnité mensuelle d'occupation de leur domicile à des fins professionnelles, considérant que le montant versé par l'entreprise (35€) était insuffisant.

Le Conseil de Prud'hommes a réévalué le montant de l'indemnité à 91 euros par mois pour chaque salarié. Pour contester cette évaluation, l'entreprise mettait en avant le fait

que le montant de l'indemnité devait être évalué de manière individuelle, en fonction notamment du temps et de l'espace du domicile consacrés à l'activité professionnelle.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont au contraire considéré que le montant de l'indemnité pouvait être fixé forfaitairement, en tenant compte exclusivement de la nature des tâches effectuées au domicile et des contraintes de stockage.

Cassation sociale n° 19-16.237 du 10 mars 2021

► **Harcèlement sexuel : un simple avertissement est insuffisant**

Une salariée qui s'était plainte d'agissements de harcèlement sexuel par un collègue de travail, avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, considérant que l'entreprise avait manqué à son obligation de sécurité à son égard.

Pour s'opposer à cette demande, l'entreprise mettait en avant le fait qu'elle avait sanctionné disciplinairement l'auteur des faits et mis en œuvre des mesures de nature à

préserver la santé et la sécurité de la salariée, en lui proposant notamment de changer de service.

Les juges n'ont pas retenu ces arguments. Ils ont au contraire considéré que l'entreprise avait gravement manqué à son obligation de sécurité à l'égard de la salariée, en se contentant de notifier un simple avertissement à l'auteur des faits et en ne prenant aucune mesure permettant d'éloigner effectivement le harceleur de sa victime.

Cassation sociale n° 19-18.149 du 17 février 2021

► **Rémunération variable : L'employeur peut modifier unilatéralement les objectifs annuels si le contrat le permet, à condition de le faire en début d'exercice.**

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaire au titre de primes d'objectifs. Son contrat de travail prévoyait la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'entreprise pour chaque exercice.

Suite à un désaccord entre le salarié et l'employeur sur la fixation des objectifs, ce dernier les avait finalement fixés unilatéralement au second semestre, en modifiant le mode de calcul ce qui avait pour effet de réduire le montant de la prime.

Le Conseil de Prud'hommes ainsi que la Cour d'appel ont condamné l'entreprise au paiement d'un rappel de commissions, considérant que si l'employeur peut modifier les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient cependant de le faire en début d'exercice, et non en cours d'exécution.

La Cour de cassation a confirmé cette analyse. Les objectifs fixés unilatéralement doivent être en début d'exercice.

Cassation sociale n° 19-15.432 du 8 avril 2021



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} TRIMESTRE 2021

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 2^{ème} trimestre, la formation portera sur :

- La réduction de l'effectif : le **jeudi 17 juin ou le jeudi 24 juin**

II - LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- La négociation collective : **le mardi 8 juin**

III – L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL

Deux journées pour acquérir les connaissances fondamentales du Droit du Travail pour une application pratique dans votre entreprise.

- Seconde journée - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur / La rupture du contrat de travail / Les institutions représentatives du personnel : **le jeudi 20 mai**



NOUVEAUTE 2021

L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE (4 DEMI-JOURNEES)

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé : 2^{ème} demi-journée le **mardi 22 juin**.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.