

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

La nécessité pour 2021 : Repenser le Code du Travail

La situation sanitaire et son corollaire économique ont installé le télétravail comme un impératif de réponse quant à l'organisation du travail et la continuité des activités économiques. Pourtant, au risque de choquer, je ne suis pas certain du bien fondé de cet engouement.

Dans "télétravail", j'entends en tout premier chef "travail" et donc Textes de lois et Code du Travail.

Nous sommes face à une forme de révolution car l'outil ici modifie des fondamentaux qui le dépassent. Où en sommes-nous aujourd'hui alors que nos évidences d'hier sont fragilisées, remises en cause ?

Trois considérations s'imposent :

- **L'espace-entreprise** était autrefois le lieu d'exercice du travail et le cadre quasi-exclusif d'application de la législation et de la responsabilité patronale ; au fil des années, on a légiféré sur les accidents du travail, la sécurité des locaux, la protection des prestataires sur le site, etc. Tous ces cadres indispensables, et les textes qui les fondent, sont à réviser.
- **Le temps** de travail était la mesure principale de l'effort fourni par le salarié et la rémunération horaire y était donc attachée ; certes les horaires variables ou les forfaits jours ou heures ont assoupli le concept et évité l'absurdité de certaines situations, mais aujourd'hui l'employeur a-t-il encore les moyens de contrôler réellement le temps d'activité de ses collaborateurs ? Il lui faut trouver d'autres critères, d'autres outils de mesure et d'appréciation.
- **L'activité** elle-même s'est longtemps définie par le groupe de ceux qui travaillent ensemble, au même endroit et sous l'autorité d'un même manager. Le télétravail modifie pour tous : les modes de réalisation, la motivation, les moyens de contrôle.

Le télétravail remet donc en cause toute une cohérence sociale, tout un ensemble de textes législatifs et conventionnels qui n'existent que pour la protection des salariés et la limitation du risque d'arbitraire patronal. Comment faire maintenant ?

Il ne faut pas se contenter d'ajustements techniques, mais reconstruire ce qui fait société autour de la confrontation vie personnelle et vie professionnelle (au travail chez soi et en dehors).

En clair le télétravail ne peut se résumer à des gains en m², à une réflexion purement financière, à des enjeux à court terme ; il est flagrant que tout est sans doute à repenser.

C'est un véritable défi lancé aux Organisations syndicales et à la nôtre en particulier. La Société se transforme sous nos yeux, et nous allons prendre part à ce chantier.

Ma conviction profonde est que des solutions d'avenir vont se construire avec la participation active des Sections syndicales, des Délégués syndicaux et de leurs organisations ; dès aujourd'hui, toute négociation, tout accord d'entreprise devra prendre une signification particulière car c'est du terrain, de la réalité sociale concrète qu'émergeront les modalités nouvelles de défense de l'emploi, des conditions de travail, et des possibilités de réalisation de soi dans son activité.

Restons donc plus que jamais en interaction ; ne laissons pas aux seuls tableaux Excel, aux abaques et algorithmes, le "soin" de prédire l'avenir. Nous sommes plus que jamais les pionniers d'un monde qui se construit ; c'est à nous de faire en sorte que la nouvelle distanciation et le télétravail n'aboutissent pas à l'oubli des personnes mais au contraire les replacent au centre du dispositif.

J'espère que ce numéro spécial vous y aidera.

≈ sommaire

- Enquête télétravail ... p. 2 à 4**
- Télétravail qualitatif .. p. 6-7**
- Regard RH p. 8**
- Liens sociaux p. 10**
- Questions télétravail ... p. 11**
- Formations p. 12**
- Jurisprudence p. 13 à 15**

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°47 - janvier 2021

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : iStock
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

Enquête flash Fieci : résultats et tendances

Réalisée du 11 au 18 novembre 2020. 1.999 visites et 1.143 questionnaires complets.

1. Quelle formule de télétravail a votre préférence ?

	Oui	Non
Au domicile	1.061 (92,8 %)	82 (7,2 %)
Dans un bureau de proximité (espace de coworking proposant des services adaptés à votre activité)	532 (46,5 %)	611 (53,5 %)
Un autre espace : lieu de vacances, local d'une association, etc.	475 (41,6 %)	668 (58,4 %)

Le télétravail (étymologiquement : travail à distance) est massivement le choix du travail chez soi, à son domicile (93 %) mais ce n'est pas la seule option ; pour près d'un salarié sur deux la formule du bureau de proximité est acceptable (47 %) et plus de 42 % retient la possibilité d'un autre lieu d'activité.

2. Dans la mise en place du télétravail, pensez-vous que :

	Tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Pas du tout
L'entreprise doit pouvoir imposer ou refuser le télétravail pour certains postes et à certains salariés	131 (11,5 %)	404 (35,3 %)	399 (34,9 %)	209 (18,3 %)
Cette information doit figurer dans le contrat de travail dès l'embauche	525 (45,9 %)	439 (38,4 %)	122 (10,7 %)	57 (5,0 %)
Le salarié doit disposer d'un droit au retrait du télétravail	558 (48,8 %)	495 (43,3 %)	69 (6,0 %)	21 (1,8 %)
Les règles de déconnexion, d'hyper connexion et de surveillance des situations de mal être doivent faire l'objet d'une nouvelle vigilance	830 (72,6 %)	276 (24,1 %)	24 (2,1 %)	13 (1,1 %)

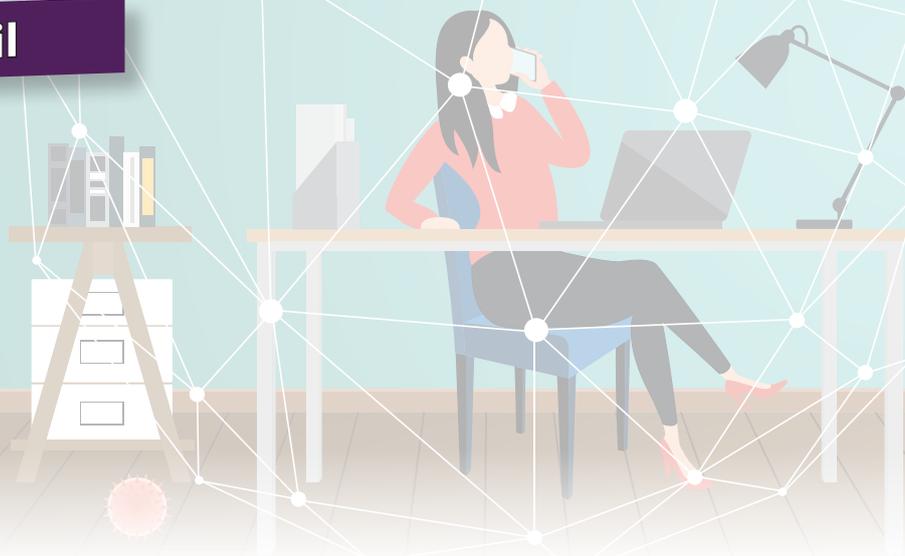
Une réglementation nouvelle est souhaitée par tous mais pas avec la même intensité :

- Les règles de management (connexion, déconnexion, supervision...) doivent impérativement être reformulées (97 %)
- Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'un "droit de retrait" du télétravail analogue au droit de retrait en cas de danger grave et imminent (92 %),
- Les aspects du télétravail doivent figurer dans le contrat de travail (84%).

Les avis sont plus partagés quand à la marge de liberté de l'employeur; beaucoup lui reconnaissent le droit de refuser l'accès au télétravail dans certains cas mais une majorité (53 %) ne l'accepte pas et fait donc du télétravail un droit fondamental du salarié.



≈ télétravail



3. Un espace adapté à l'activité en distanciel ; êtes-vous favorable :

	Tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Pas du tout
A la prise en charge par l'entreprise, sur justificatifs, des frais d'aménagement chez vous d'un « working corner » ?	756 (66,1 %)	308 (26,9 %)	66 (5,8 %)	13 (1,1 %)
A la prise en charge de frais annexes associés au télétravail (% des charges correspondant à la gestion de l'espace dédié, garde des enfants, etc.)	620 (54,2 %)	359 (31,4 %)	133 (11,6 %)	31 (2,7 %)

Quand le salarié travaille chez lui pour son employeur, il paraît évident que les frais consécutifs doivent être pris en charge par celui-ci; cela concerne l'aménagement d'un "working corner" au domicile du salarié (93 % d'avis favorables dont 67 % = tout à fait)

4. Ce qui vous paraît important dans l'exercice du télétravail :

	Tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Pas du tout
Le droit de refuser le télétravail	567 (49,6 %)	453 (39,6 %)	103 (9,0 %)	20 (1,7 %)
Une discussion préalable avec votre manager sur les changements à venir	683 (59,8 %)	421 (36,8 %)	32 (2,8 %)	7 (0,6 %)
La possibilité de choisir le nombre de jours télétravaillés dans la semaine	804 (70,3 %)	307 (26,9 %)	28 (2,4 %)	4 (0,3 %)

Les modalités proposées soulignent ce qui relève de l'essentiel, et ce qui peut être modulé en fonction des contextes. L'essentiel : le choix du nombre de jours télétravaillés (97 %) et la discussion préalable avec son manager.

5. Votre formule optimum de télétravail aujourd'hui

Choix de réponse	Réponses	Ratio
1 journée	55	4,8 %
2 jours	202	17,7 %
3 jours	375	32,8 %
4 jours	183	16,0 %
5 jours	281	24,6 %
Pas de télétravail	47	4,1 %

2 pics notables : le choix de 3 jours par semaine (33%) et celui du plein temps en télétravail (25 %)

6. Pour le télétravail, vous avez besoin, prioritairement :

	Tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Pas du tout
D'une formation de votre manager pour qu'il évolue dans ses pratiques relationnelles	352 (30,8 %)	383 (33,5 %)	268 (23,4 %)	140 (12,2 %)
Au minimum, une réunion en présentiel dans l'entreprise chaque semaine	331 (29,0 %)	429 (37,5 %)	222 (19,4 %)	161 (14,1 %)
D'une supervision de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	289 (25,3 %)	470 (41,1 %)	221 (19,3 %)	163 (14,3 %)
D'une ligne "SOS télétravail" pour ceux qui sont "perdus à domicile" assurant des échanges libres entre collègues de travail	369 (32,3 %)	507 (44,4 %)	173 (15,1 %)	94 (8,2 %)

On attend :

- Le contact en présentiel; au moins une réunion par semaine : 67 %
- Une supervision de la commission santé-sécurité : 67 %
- Une formation et une évolution de son manager ! : 64 %
- La sécurité d'une ligne SOS télétravail : 77 %

7. Tests de quelques idées évoquées dans les entretiens individuels :

	Tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Pas du tout
Présentation par la FIECI CFE-CGC d'un « contrat de confiance télétravail » détaillant les garanties et droits demandés	503 (44,0 %)	562 (49,2 %)	57 (5,0 %)	21 (1,8 %)
Description de « l'espace de travail virtuel » souhaité pour l'exercice du mandat des élus et mandatés de la FIECI CFE-CGC	399 (34,9 %)	590 (51,6 %)	118 (10,3 %)	36 (3,1 %)
Un « Vademecum » de la FIECI CFE-CGC: rappel du code de bonne télé-conduite à usage des élus et mandatés de la FIECI CFE-CGC	414 (36,2 %)	612 (53,5 %)	86 (7,5 %)	31 (2,7 %)
Mettre en avant l'argument : « 39 h en télétravail ne coutent à l'entreprise que 90% du temps et de l'énergie investis par le salarié en présentiel »	374 (32,7 %)	528 (46,2 %)	168 (14,7 %)	73 (6,4 %)
Le télétravail négocié doit être un axe fort de l'image de la FIECI CFE-CGC	595 (52,1 %)	469 (41,0 %)	57 (5,0 %)	22 (1,9 %)

Les idées émises, portent sur la protection attendue ainsi que sur l'image souhaitée pour la CFE-CGC ; les réponses sont unanimement favorables :

- Le "contrat de confiance", CFE-CGC : un recueil des droits des salariés : 93 %,
- Le "vademecum" destiné aux élus et mandatés syndicaux : 90 %
- L'espace syndical virtuel adapté aux nouvelles conditions d'activité : 86 %
- Le message que la Fieci doit diffuser : l'efficacité économique du télétravail : 79 %... pour faire du télétravail un axe majeur de notre organisation (93 %).

A travers ce sondage-flash, on voit apparaître l'adhésion dominante au télétravail et la nécessité d'un changement profond dans l'organisation et le management de l'entreprise.



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Membres de C.S.E. dans les entreprises de 50 salariés et plus ... pour rendre des avis éclairés

L'information-consultation du C.S.E. se solde par la formulation d'un avis

Le C.S.E. émet un avis dans le cadre de ses attributions consultatives. Il doit pour ce faire disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur

(C. trav. L. 2312-15 et L. 2312-16).

Qu'il s'agisse des consultations récurrentes ou des consultations ponctuelles, l'avis du C.S.E. ne s'impose pas en principe à l'employeur. Ce dernier doit tout de même rendre compte, « en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité » (C. trav. L. 2312-15).

Un avis conforme du C.S.E. est toutefois exigé dans certaines hypothèses dont :

- La mise en place d'horaires individualisés (C. trav. L. 3121-48)
- Le refus d'un départ en congé de formation économique, sociale et syndicale ou en congé de formation économique

(C. trav., L. 2145-11 et L. 2315-63).

De quels délais dispose le C.S.E. pour rendre son avis ?

Un accord conclu dans les conditions de droit commun ou en l'absence de délégués syndicaux, un accord conclu avec le C.S.E. approuvé par la majorité des élus titulaires, peut définir les délais dans lesquels le comité peut rendre son avis (C. trav. L. 2312-55).

A défaut d'accord, les délais applicables sont fixés par le Code du travail

(C. trav. R 2312-6) :

1 mois	2 mois	3 mois
Dans le cas général	En cas d'intervention d'un expert	En cas d'intervention d'un ou plusieurs experts dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du C.S.E. central et d'un ou plusieurs C.S.E. d'établissement

A l'expiration des délais susvisés, le C.S.E. est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (C. Trav. L. 2312-15).

En cas d'information insuffisante, le comité peut obtenir une prolongation du délai pour rendre son avis. A cet effet, l'instance doit impérativement saisir le juge du tribunal judiciaire, avant l'expiration du délai, en la forme des référés, en vue qu'il ordonne la production des éléments manquants et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation à compter de la communication de ces éléments complémentaires (Cass. soc. 27 mai 2020).

Pour renforcer votre rôle de partenaire social :



La mission de l'expert-comptable consiste à rendre intelligibles et compréhensibles les comptes de l'entreprise et les documents sociaux. L'expert-comptable Il a des pouvoirs d'investigation que n'a pas le C.S.E.. A ce titre, il a accès à des informations et documents inaccessibles aux représentants du personnel.



Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise ? Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes ? Trajectoire Sociale est à vos côtés.

L'enquête qualitative de la FIECI

1. Une méthode créative

La forme la plus connue et la plus rassurante d'enquête est le sondage ; l'interrogation d'un nombre suffisant de membres d'une population donnée permet d'obtenir des réponses fiables, représentatives. Oui, mais comment, dans la formulation d'une question, ne pas induire, même inconsciemment, une partie de la réponse ? Chacun comprendra que dire : « êtes-vous favorable au télétravail ? » ne détermine pas les mêmes réponses que la formulation : « êtes-vous content de travailler chez vous ? ». Le moyen d'approfondir un sujet complexe comme le télétravail est donc de faire précéder l'enquête 'quantitative' par une phase 'qualitative' sous forme d'entretiens approfondis et – confinement oblige – à distance. C'est ce qu'a fait la FIECI à l'automne 2020.

2. Du constat à la prospective

L'acceptation du télétravail cette année a été un phénomène massif et confirmé par les sondages qui se sont succédés tout au long de la pandémie. La raison en est simple :

- Le télétravail a été vécu comme la réponse à une situation exceptionnelle et provisoire,
- Il a été vu comme un moyen privilégié, sinon unique, de maintien de l'activité économique et donc de l'emploi,

- Il a apporté immédiatement des bénéfices non contestables pour la majeure partie des salariés et des cadres en particulier : un gain de temps de déplacement, moins de fatigue, une disponibilité accrue pour sa vie personnelle et familiale, une sécurité sanitaire supplémentaire.

L'organisation du télétravail est devenu un impératif politique mondial évident ; on a admiré l'héroïsme de l'infirmière, déploré la fatigue du livreur de pizzas mais... Il n'y avait pas de plan B ; à la guerre comme à la guerre ! Cependant, quelques remarques et réflexions, souvent d'origine syndicale, ont progressivement permis de nuancer le tableau des ressentis : on a noté la perte du plaisir des relations et des contacts physiques, l'impact affaibli des échanges en distanciel, les difficultés de devoir travailler dans un espace et avec un mobilier qui n'ont pas été conçus pour ça.

La démarche de la FIECI a donc été d'analyser "l'étape d'après". Une organisation peut être appréciée, nécessaire, évidente dans un contexte donné ; la question, pour les représentants du personnel, est de savoir comment des nouvelles mesures vont s'installer ou évoluer dans la durée ; comment les salariés vont s'adapter – ou non – aux nouvelles formes de travail ou encore comment l'organisation économique et sociale devra s'ajuster aux exigences nouvelles. Il s'agissait d'analyser, non seulement le ressenti actuel mais ce qu'il peut devenir demain. Les résultats obtenus permettent de délimiter des pistes de réflexion et d'action.

Exemple de métaphore rugbyistique sur le PRÉSENTIEL et le TÉLÉTRAVAIL...

Explication sur le meilleur de 2 mondes aux lecteurs de MIDOL, le journal du rugby

Il faut savoir alterner

Les contacts du PRÉSENTIEL, l'esprit d'équipe créé par ce melting pot ce grouillement humain de la mêlée



<<<< ET >>>>

L'esprit de liberté et d'initiative du TÉLÉTRAVAIL ses passes parfaites et sa bonne communication à distance



3. L'exigence d'un nouveau contrat social, sociétal et environnemental

a) La pandémie et le télétravail qui l'accompagne sont ressentis comme la nécessité d'une **prise en compte de l'humain** dans la vie et la croissance de l'entreprise. Depuis des décennies, les collectivités humaines ont été malmenées, modifiées, soumises à des impératifs techniques et financiers de plus en plus nombreux et exigeants, quand ils n'étaient pas contradictoires entre eux ; on l'a dit et répété : le social devenait la variable d'ajustement. Le passage au télétravail peut changer la donne et faire que la situation personnelle de chaque salarié redevienne un paramètre central d'efficacité.

b) L'entreprise doit et devra désormais trouver des modes de **conciliation entre vie de travail et vie personnelle**. Cette complémentarité s'appuie de plus en plus sur l'autonomie de chacun et la prise en compte de sa liberté individuelle. Les règles comme les protections collectives vont devoir s'assouplir, s'ajuster ; l'organisation doit prendre en compte la « vraie vie ». C'est un changement de paradigme pour bien des responsables qui traditionnellement ne voyaient la protection sociale que dans la rigidité législative et réglementaire.

Verbatim : "hors de question demain d'accepter un contrat de travail qui ne me proposerait pas 2 à 3 jours de télétravail"

“Le télétravail aboutit à une véritable progression de chacun, il n’y a plus la proximité d’un collègue; on doit faire face, mais c’est positif, formateur”

c) On constate une nouvelle relation au temps. Le télétravail impose de repenser les concepts, les pratiques, les réglementations :

- Comment apprécier le temps passé au travail, quand la durée de chaque jour n'est plus contraignante ? Des notions comme les 35 heures, le temps de pause, les règles de ponctualité ou de retard deviennent secondaires,

- Si le temps n'est plus un élément de mesure fiable, comment apprécier les capacités de concentration, la réactivité, l'investissement dans un relationnel qui ne donnerait pas de résultats mesurables ? Le process d'appréciation doit être revu en conséquence,

- Que devient sur le plan judiciaire la responsabilité du chef d'entreprise pendant toute l'activité d'un salarié ?

Verbatim : “La perte des repères usuels modifie mon travail ; il me faudra peu de temps pour montrer l'efficacité nouvelle du distanciel”

“une nouvelle relation avec mes enfants”

“Ça va devenir de plus en plus facile de ‘charger la bête’...”

“Peut-être enfin l'occasion de négociations entre adultes responsable...”

d) On attend des formes nouvelles de management :

- La remise en cause de principes managériaux, déjà obsolètes avant l'extension du télétravail, et aujourd'hui en décalage avec la réalité de la vie professionnelle ; des cadres très en contact avec le client mais déplorent l'absence de leur propre management; les modes de supervisions distants sont contestés,

- L'organisation qui se développe à l'instar de l'administration

est perçue comme tatillonne, invasive et inefficace ; on attend une relation réelle avec le superviseur

- Une nécessité à terme : trouver les formes de soutien et de motivation pouvant se passer (en parti mais jamais entièrement) de la présence physique.

Verbatim : “On passe de l'abandon au flicage ; il faut revoir les règles managériales” “Dans la gestion de projet, on peut être en distanciel mais il faut, surtout au début, dans la constitution de l'équipe, être ensemble”

“Un problème récurrent : comment vaincre la méfiance du manager ou du client dès qu'il cesse de nous voir dans l'entreprise ?”

“Les fonctions peuvent évoluer et s'adapter dans les contacts physiques mais tout devient plus rigide à distance”

NOTE

Dans les cultures monochroniques (l'Allemagne par exemple), le temps est planifié et compartimenté, les individus accomplissent une seule tâche à la fois ; pour eux, toute perte de temps est ainsi évitée.

Au sein des cultures polychroniques (ex. Inde, Afrique, Méditerranée...), le temps est considéré comme flexible et malléable. Les individus s'engagent dans plusieurs événements, situations ou relations en même temps ; le temps n'est pas un élément concret, il s'adapte aux situations. Dans les cultures polychroniques, les choses sont plus importantes que le moment pour les faire.

Les cultures monochroniques accordent de l'importance à la **ponctualité** ; **au contraire des polychroniques, qui sont moins organisées** mais capables de faire **plusieurs choses en même temps.**

<p>Côtés positifs des CULTURES MONOCHRONIQUES = résultats tangibles, optimisation des ressources, progrès techniques</p> <p>Côtés négatifs = frustrations d'une vie compartimentée, appauvrissement des relations interpersonnelles...</p>	<p>Côtés positifs des CULTURES POLYCHRONIQUES = la qualité et la durabilité des relations interpersonnelles, le ‘flair’, la créativité, la flexibilité</p> <p>Côtés négatifs : difficultés à obtenir des résultats tangibles rapidement, manque d'organisation, désordre, pertes de temps et d'efficacité.</p>
---	---

Le confinement persistant installe donc le télétravail dans la durée. C'est un défi pour toutes les entreprises ; c'est aussi une révolution culturelle dont on ne fait que commencer à mesurer l'impact sur les modes de consommation, les loisirs, les échanges personnels, les contacts commerciaux, l'offre et la prestation de services.

Il nous impose de repenser en urgence les formes et modalités de la défense du personnel.



Un regard RH sur le télétravail

Quel est pour vous l'impact du confinement et du télétravail sur la fonction RH ?

Le télétravail, bien avant la pandémie, est une réalité dans notre Groupe comme dans toute entreprise dite globale ; je suis amenée à gérer des problématique HR de sites et de populations qui travaillent à Singapour, en Suisse, en Espagne... donc des gens que je n'ai jamais rencontrés, avec des fuseaux horaires différents, des cultures sociales contrastées, des modes de confinement différents ...

Autant dire que le télétravail est une évidence, une pratique quotidienne mais la pandémie a eu un impact fort sur nos modèles de management et de gouvernance ; elle a accéléré les prises de conscience, la mise en place de nouveaux modes d'organisation ; elle nous a incité à repenser ce qui est aujourd'hui et plus encore demain : les notions de collectivité, les liens, les échanges, la mobilisation vers des objectifs communs.

Côté Direction, disons-le clairement, le télétravail est vu d'abord comme une opportunité financière : la réduction sensible des m² de bureaux avec le consentement d'une large majorité de salariés qui constate la suppression du temps perdu en transport ; nous avons dû gérer des frustrations lors de la création des open-space ; nous espérons que cette accélération rapide du télétravail se fera plus sereinement car les bénéfices induits s'équilibrent de part et d'autre.

Avant la crise nous avons signé un accord télétravail avec les partenaires sociaux. Nous allons le généraliser dans tous les pays. Cet accord nous assure une gestion précise du parc immobilier et de son aménagement en fonction du taux d'occupation. Nous avons des bureaux superbes où la distanciation et les protections sanitaires sont effectives.



Avez-vous de nouveaux outils et méthodes de travail ?

Tout le monde dispose d'un PC et d'un téléphone professionnel ; il n'y a pas de téléphone fixe ; les appels se font par Teams. Ce n'est pas à ce niveau qu'il y a des tensions. Sur des dimensions importantes : l'informatique, le matériel de bureau, je ne vois pas de difficulté majeure ; ce qui est plus délicat et qui nécessite une réflexion partagée, c'est la responsabilité de l'entreprise qui demeure engagée lorsque le salarié travaille chez lui ; il faut pouvoir concilier le respect de son autonomie, de son cadre de vie et ce qui concerne la sécurité incendie, la conformité électrique, tout ce qui relève de la rentabilité que l'entreprise est en droit d'attendre...

En ce qui concerne le management, une formation a été mise en place sur le thème : *"ça veut dire quoi en télétravail ?"* et nous avons souligné la dimension sociale du bureau. Je constate que l'innovation se développe mieux en présentiel ; elle provient de l'activité informelle, celle qui se déroule autour de la machine à café... Il est demandé à chaque manager d'être présent sur site au moins un jour par mois. On insiste sur les meetings informels, le *"café virtuel"*. On incite le ma-

nager à s'assurer que le salarié n'a pas de gros problème ; ce sont des aspects très concrets ; quelques exemples : Un travail doit être fait en France, mais le salarié a un conjoint en Suisse. Comment effectuer la vérification ? Comment encourager la déconnexion ? Après concertation, on a décidé de proposer, le soir, un acte symbolique : mettre l'ordinateur dans sa housse !

Des difficultés, notamment dans les relations avec les acteurs sociaux ?

Les discussions et les divergences portent sur les frais liés au télétravail ; en France, nous avons fixé l'indemnité à 60 euros par an (les syndicats demandaient plus !). A Singapour il y a des demandes de participation aux factures d'électricité nécessaire à la climatisation. Un point de tension : les chèques repas ; je considère qu'ils sont liés à la présence sur site et n'ont donc pas lieu d'être automatiquement étendus aux personnes en télétravail... Mais la discussion se poursuit !... ≈

Anne B. Drh

L'expert qui vous donne une longueur d'avance

EXPERT-COMPTABLE

Stratégie •
Finance •
Social •



EXPERT HABILITÉ

• Santé
• Sécurité
• Conditions de travail

FORMATION



**ASSISTANCE
JURIDIQUE**

01 40 22 93 63

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur  

NOSDROITS

by  Technologia



ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE
accessible instantanément depuis
votre mobile !



COMMENT ÇA MARCHE ?

Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



Tapez vos mots-clés dans la FAQ et trouvez la
réponse à des centaines de questions juridiques

Echangez en direct avec un de nos avocats ou juristes

www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr

Suivez-nous sur 

Du télétravail au renouvellement des liens sociaux

Toute réflexion sur le télétravail suppose préalablement deux observations :

- tous ceux des salariés qui doivent travailler chez des clients ou qui se déplacent en permanence le pratiquaient déjà sans le savoir,

- celles des entreprises qui découvrent aujourd'hui la nécessité du maintien d'un « lien social » ne s'en préoccupaient pas tant il y a peu encore.

Ceci ayant été dit, le développement du télétravail représente un déclin de l'entreprise conçue comme une manufacture où tous doivent se rendre quotidiennement et un passage à une nouvelle façon d'envisager l'activité professionnelle :

- le métier tend à l'emporter sur l'emploi et sur l'identification à l'entreprise où l'on se trouve employé, pour un temps parfois limité ; et ce métier sera pratiqué dans le cadre de projets collectifs successifs, parfois dans des entreprises différentes et sous couvert de divers statuts juridiques, le salariat n'étant que l'un d'entre eux ;

- les liens sociaux en réseau tendent à l'emporter sur les relations de travail structurées dans un cadre hiérarchique strict ;

- le rôle du manager reste essentiel, mais il évolue : désormais il s'agit pour lui d'entretenir son réseau, en grande partie à distance, et ceci en lui donnant un maximum d'efficacité collective dans le respect de chacun de ses membres ;

- la vie de ce réseau passe par des règles et par des rites qui sont en grande partie à inventer : briefings quotidiens ou biquotidiens, par exemple ; l'idée - exprimée dans l'étude qualitative de la FIECI - d'un café virtuel va tout à fait en ce sens ; des événements en présentiel à caractère festif sont aussi à imaginer ;

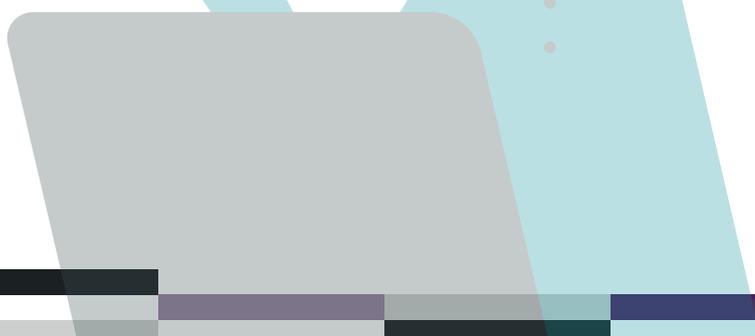
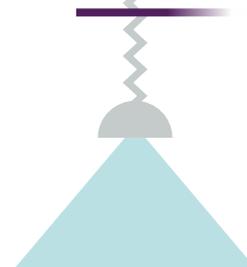


- le télétravail peut être très enrichissant s'il apporte à chacun un surcroît de liberté dans l'exercice de son activité mais ceci à certaines conditions seulement : reposer sur le volontariat et moyennant des conditions matérielles et un accompagnement personnel satisfaisants venant de l'entreprise. Et le syndicat doit exiger qu'il en soit ainsi, ce qui tend à renouveler sa raison d'être. Peut-être alors assistera-t-on à un retour au syndicalisme de métier ;

Il est ainsi possible de concevoir l'entreprise de demain comme étant constituée de professionnels et d'équipes fonctionnant souvent à distance, réunies pour un temps plus ou moins long autour d'un projet commun moyennant des règles juridiques et comptables précises ainsi qu'un mode de gouvernance assurant à chacun un mixe variable de liberté, de sécurité et de possibilités d'évolution. ≈

Hubert Landier

Hubert Landier, auteur de nombreux ouvrages sur les relations de travail, est vice-président de l'Institut international de l'audit social et professeur émérite à l'Académie du travail et des relations sociales de la Fédération de Russie.



Questions sur le télétravail

Quel est pour vous l'impact du confinement et du télétravail sur la fonction RH ?

Le confinement a entraîné la nécessité de, tout à la fois, gérer et suivre l'humain de manière encore plus proche, malgré la distance physique, et en même temps de prendre en considération dans les meilleurs délais possibles les mesures gouvernementales inédites et d'application immédiate (notamment le télétravail), tout en tenant compte de la dimension économique avec l'arrêt ou presque de certaines activités.

La fonction RH a du donc, plus ou moins bien, et avec plus ou moins de latitude autorisée selon les employeurs, s'adapter en menant de front les impératifs sociaux et économiques.

Nous constatons, à la Fédération, qu'elle a dans certains cas échoué, via des mesures inadaptées ou frisant même la légalité, mais aussi parfois réussi à s'adapter en privilégiant la santé des salariés sans rompre tout contact avec ceux-ci.

Quoiqu'il en soit, si la fonction RH a chez certains été le parent pauvre durant cette période, elle devra, afin d'assurer la pérennité et la viabilité du système nouveau qui sera dans le futur mis en place, réinvestir une des premières places, quelles que soient les entreprises.

Avons-nous vu apparaître de nouveaux outils et méthodes de travail ?

Par la force des choses, nombre de nouvelles méthodes et nouveaux outils ont émergé ces derniers mois, afin de permettre le travail à distance (installation et aménagement de l'espace au domicile, matériel informatique et téléphonique, ...), des échanges réguliers (les Team, Zoom et autres), un reporting, parfois une certaine "surveillance", une gestion différente des horaires, des congés, des arrêts maladie, etc.

Certains outils pourront s'installer dans la durée, d'autres sont encore à créer, le but devant être de privilégier à ce stade la santé et la sécurité des salariés, et de permettre un rattachement réel et régulier de l'individu à l'entreprise, ainsi qu'une exécution quasi "normale" du travail à réaliser.

Avons-nous constaté plus ou moins de difficultés qu'auparavant, notamment dans les relations avec les partenaires sociaux au sein des entreprises ?

Trois volets ici :

- En premier lieu, comme avec les salariés, les échanges entre la Direction et les partenaires sociaux ont dû s'adapter, en particulier lors des réunions des instances qui ont dû être dématérialisées, avec l'aide notamment des dispositions législatives et réglementaires nouvelles (visioconférence, report de certains délais, etc.).

- Ensuite il a fallu, et nous ne sommes qu'au début de la démarche, permettre que les contacts entre les partenaires sociaux, les membres des instances, et les salariés perdurent, dans cette période justement où ils étaient encore plus nécessaires, et ceci pourtant sans se rencontrer physiquement.

- Enfin les relations entre l'employeur et ses partenaires sociaux ont pu être plus ou moins bien vécues, et plus ou moins tendues, au gré des mesures qui, au regard de la situation économique, ont pu ou ont dû être prises par les dirigeants (telles qu'activité partielle, licenciements individuels ou collectifs, "propositions" de ruptures conventionnelles à large échelle, ...), d'où des difficultés nouvelles dans certains cas lorsque ces partenaires étaient parties prenantes ou bien sollicités.

Mais cela n'a pas toujours été le cas ; parfois, tous ont œuvré de concert afin de trouver des solutions qui puissent protéger à la fois les salariés présents et l'entreprise. ≈



Carole Boyer
Juriste à la Fieci

Les formations FIECI du 1^{er} semestre 2021

08 Janvier 2021

Un expert : comment s'en servir à bon escient
(09h30-13h00) Visio 🎧

19 Janvier 2021

Préparer les consultations récurrentes du C.S.E.
(09h30-17h30) Visio 🎧

02 Février 2021

Maîtriser la consultation sur la situation économique et financière
(09h30-17h30)

09 Février 2021

Le droit d'alerte économique
(10h00-12h00) Visio 🎧

11 Février 2021

Fonctionnement C.S.E.
(09h30-17h30)

18 Février 2021

Le Règlement Intérieur du C.S.E.
(10h00-12h00) Visio 🎧

22 et 23 Février 2021

Techniques de négociation niveau 1
(09h30-17h30)

25 et 26 Février 2021

Le CSE
(09h30-17h30)

02 Mars 2021

Négocier efficacement
(09h30-17h30)

04 et 05 Mars 2021

Techniques de négociation niveau 2
(09h30-17h30)

10 Mars 2021

Statut protecteur des IRP
(09h30-17h30)

16 Mars 2021

Licenciement éco collectif
(09h30-17h30)

23 Mars 2021

Maîtriser la procédure de licenciement collectif et la négociation d'un PSE
(09h30-17h30)

24 Mars 2021

Les obligations comptables du C.S.E.
(10h00-12h00) Visio 🎧

25 Mars 2021

Le secrétaire du C.S.E.
(10h00-12h00) Visio 🎧

30 et 31 Mars 2021

Harcèlement et discrimination
(09h30-17h30)

08 Avril 2021

GPEC et stratégie d'entreprise
(09h30-17h30)

13 Avril 2021

APC et RCC
(10h00-12h00) Visio 🎧

19 et 20 Avril 2021

Ouverture sur le syndicalisme
(09h30-17h30)

21 Avril 2021

Maîtriser la procédure de licenciement collectif et la négociation d'un PSE
(09h30-17h30)

29 et 30 Avril 2021

Techniques de négociation niveau 1
(09h30-17h30)
ou

29 et 30 Avril 2021

Initiation aux missions SSCT
(09h30-17h30)

04 Mai 2021

Communication des IRP
(09h30-17h30)

10 et 11 Mai 2021

Ouverture sur le syndicalisme
(09h30-17h30)

12 Mai 2021

La santé et les conditions de travail au CSE
(09h30-17h30)

18 Mai 2021

Lecture des comptes de l'entreprise
(09h30-17h30)

25 et 26 Mai 2021

Expression orale et gestuelle
(09h30-17h30)

27 Mai 2021

Le trésorier du C.S.E.
(10h00-12h00) Visio 🎧

08 Juin 2021

Les moyens d'action du C.S.E.
(09h30-17h30)

14 et 15 Juin 2021

Communication écrite
(09h30-17h30)

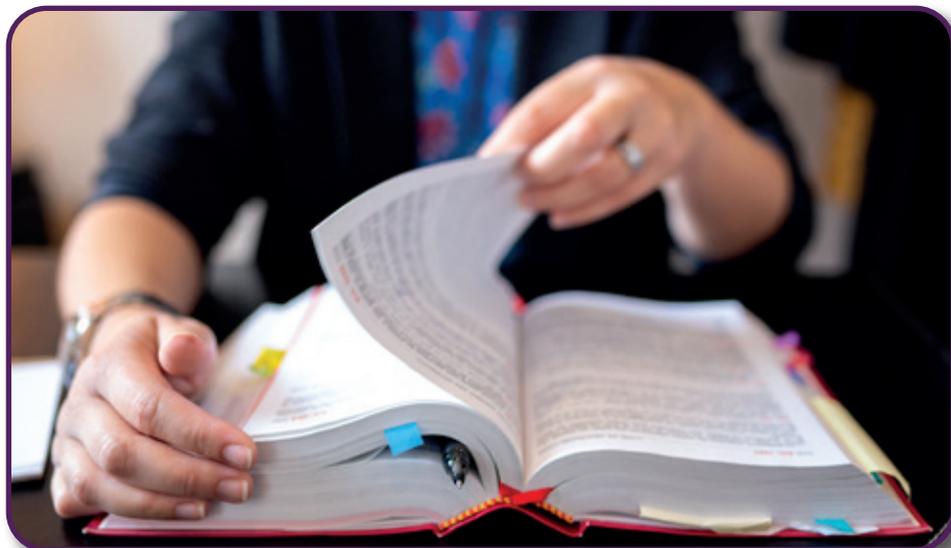
21 et 22 Juin 2021

Techniques de négociation niveau 2
(09h30-17h30)

24 Juin 2021

L'inspection du travail
(10h00-12h00) Visio 🎧

Jurisprudence individuelle



PÉRIODE D'ESSAI : UNE DURÉE DE 9 MOIS PEUT ÊTRE RAISONNABLE

Est jugée raisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai, et compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités confiées au salarié (directeur d'agence), la durée de neuf mois contractuellement prévue.

Source : Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 18-24.111 F-D

LICENCIEMENT, TRANSACTION ET INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'employeur ne peut pas être tenu postérieurement au paiement d'une somme à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, alors qu'aux termes de la transaction signée après le licenciement, le salarié déclarait avoir reçu, "à titre d'indemnité transactionnelle globale, forfaitaire et définitive, compensant l'ensemble des préjudices matériels et moraux au titre de la conclusion, de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail au sein de la société, une certaine somme, et renoncer à toute procédure pour tout ce qui avait trait à l'exécution et à la rupture de ses relations contractuelles".

Source : Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-12.488 F-D

REQUALIFICATION D'UNE DÉMISSION EN PRISE D'ACTE

Ayant constaté que le salarié avait, dans une lettre adressée un mois après sa démission, remis en cause celle-ci et qu'il existait entre les parties un différend antérieur à la démission, relatif au retrait d'un véhicule de service, ayant rendu cette dernière équivoque, la cour d'appel, qui a retenu que l'employeur avait procédé unilatéralement à une modification du contrat et que ce manquement ne permettait plus au salarié d'assurer ses fonctions de manière satisfaisante, a pu décider que les manquements de l'employeur étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. La démission a donc été requalifiée en prise d'acte.

Source : Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-12.664 F-D

INAPTITUDE : ET SI LE SALARIÉ N'A PAS FAIT CONNAÎTRE SON SOUHAIT D'ÊTRE RECLASSÉ DANS DES SOCIÉTÉS DU GROUPE ?

L'absence de souhait exprimé en amont par le salarié ne dispense pas l'employeur de devoir procéder à des recherches au sein de toutes les entreprises dont l'organisation, les activités ou la situation géographique permettent, en raison des

relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Source : Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-12.771 F-D

SALARIÉ SOUMIS À TORT À UN FORFAIT ANNUEL EN JOURS : LE VERSEMENT D'UN SALAIRE SUPÉRIEUR AU MINIMUM CONVENTIONNEL NE PEUT TENIR LIEU DE RÈGLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le salarié qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre. Le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement desdites heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-15.173 F-D

ABSENCE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET VALIDITÉ DES SANCTIONS

Un salarié fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de deux jours, d'un avertissement, puis plus tard d'un licenciement. Le salarié demande l'annulation des sanctions disciplinaires, parce que l'employeur n'avait pas établi de règlement intérieur, alors qu'il y était tenu.

La Cour de Cassation a considéré qu'en l'absence de RI (qui aurait dû être mis en place), les sanctions disciplinaires n'étaient pas valables. En effet, une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant au moins cinquante salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur ... qui ici n'existait pas.

Source : Cass. Soc., 2 décembre 2020, n° 19-21292

(suite page 6)

REFUS DE SUPPRESSION D'UN AVANTAGE : FAUTE DU SALARIÉ OU ABUS DE L'EMPLOYEUR ?

Un responsable technique disposait d'un véhicule de fonction. Son employeur l'informe de la suppression de cet avantage, et lui précise que la valeur de l'avantage en nature sera intégrée à sa rémunération brute mensuelle.

Mais le salarié refuse de restituer le véhicule, considérant qu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail. Il est licencié pour faute grave en raison de la contestation du pouvoir de direction de l'employeur.

La Cour de Cassation a considéré que le refus de salarié n'était pas fautif, car il s'agissait d'une modification de son contrat de travail. Le licenciement était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc., 2 décembre 2020, n° 19-18445

UN SALARIÉ QUI CESSE DE VENIR TRAVAILLER N'EST PAS AUTOMATIQUEMENT DÉMISSIONNAIRE

La Cour de cassation rappelle ici qu'il n'y a démission du salarié que s'il a manifesté de façon claire et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail. Cette volonté ne se présume pas.

En l'espèce, après avoir menacé son employeur de démissionner, un salarié ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter d'une certaine date sans fournir la moindre explication, ni répondre à plusieurs mails de relance. En outre, le jour où il a cessé de venir, l'employeur, qui l'interrogeait sur sa présence à une réunion, n'a reçu pour toute réponse qu'un SMS indiquant "ne compte pas sur moi". L'employeur ayant considéré qu'il avait démissionné a cessé de lui verser toute rémunération.

Près de deux ans plus tard, le salarié a intenté une action en justice afin d'obtenir la reconnaissance de son licenciement sans cause réelle et sérieuse étant donné que l'employeur avait cessé de lui fournir du travail.

La Cour de Cassation lui a donné raison, peut-être notamment parce que la démission peut priver le salarié d'un cer-

tain nombre de droits tels que les indemnités de licenciement ou les allocations de chômage.

En conséquence, en cas de doute, l'employeur a tout intérêt à demander une confirmation écrite de sa démission au salarié, avant d'en tirer les conséquences (cessation de tout paiement du salaire, solde de tout compte, etc.). Ensuite, sans réponse de la part du salarié, il doit mettre celui-ci en demeure de justifier son absence et engager le cas échéant une procédure de licenciement pour absence injustifiée.

Pour rappel, la Cour de cassation avait déjà jugé qu'un salarié qui abandonne son poste sans aucune explication et qui quitte son domicile sans laisser de nouvelle adresse n'est pas démissionnaire (cass. soc. 9 décembre 2010, n° 09-42886 D).

Source : Cass. soc. 25 novembre 2020, n° 19-12447 D

DES OBJECTIFS FIXÉS TROP TARD : GARE AUX CONSÉQUENCES SUR LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

L'employeur qui doit fixer unilatéralement les objectifs d'un salarié, ceux-ci conditionnant le montant de sa part variable de rémunération, devra la payer intégralement, à hauteur du bonus maximal, s'il fixe ses objectifs au salarié trop tard.

Dans cette affaire, un salarié percevait une rémunération composée d'une partie fixe et d'une partie variable, qui dépendait d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur. En l'espèce, le salarié réclamait un rappel de rémunération variable de l'année 2013. En effet, il reprochait à son employeur, pour cette année 2013, de lui avoir communiqué ses objectifs très tardivement. Il produisait des courriels de son supérieur hiérarchique démontrant que ces objectifs n'étaient pas complètement arrêtés le 29 novembre 2013, alors qu'ils étaient censés lui être communiqués avant le 31 mai de chaque année.

L'employeur a été condamné à lui verser le montant maximal possible de la part variable de rémunération prévue.

Source : Cass. soc. 25 novembre 2020, n° 19-17246 D

PRISE EN CHARGE ABONNEMENT TRANSPORTS : NOTION DE "RÉSIDENT HABITUELLE"

L'employeur doit prendre en charge 50 % des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplie au moyen de transports publics. Et ceci quelle que soit la situation géographique de la résidence habituelle.

Mais c'est une notion difficile à cerner lorsqu'un salarié habite en semaine à proximité du lieu où il travaille et rentre chaque week-end dans le lieu où demeure sa famille, lieu très éloigné de son lieu de travail.

Le lieu de résidence habituelle du salarié relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, comme le rappelle ici la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié était domicilié dans l'Hérault alors que son lieu de travail se trouvait dans le Val-de-Marne. Ses enfants étaient scolarisés dans l'Hérault, il y retournait le week-end puis avait obtenu de télétravailler dans l'Hérault (son employeur n'ignorait donc pas où se trouvait son domicile). En outre, en région parisienne, il ne disposait pas d'un hébergement personnel et stable mais logeait temporairement et alternativement chez sa mère ou chez des amis.

Il réclamait à son employeur le remboursement de ses frais d'abonnements SNCF souscrits pour ses déplacements effectués, les fins de semaine et lors des périodes de congés payés, entre son lieu de travail et son domicile dans l'Hérault. Son employeur refusait de prendre en charge ses frais. Pour lui, la résidence habituelle du salarié doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours ouvrés.

L'affaire est portée en justice et les juges fixent la résidence habituelle du salarié dans l'Hérault.

La décision des juges aurait été probablement toute autre si le salarié avait disposé d'une résidence stable en région parisienne.

A noter : dans une affaire portée devant la Cour de cassation en 2016, le domicile retenu par les juges du fond avait été le logement où vivait le salarié (Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-15.986) ; le salarié y passait finalement plus de temps qu'à son

domicile fiscal plus éloigné de son lieu de travail.

Source : Cass. soc., 12 novembre 2020 n° 19-14818

PORTABILITÉ DE LA PRÉVOYANCE ET LIQUIDATION JUDICIAIRE

La Cour de cassation précise ici qu'en cas de liquidation judiciaire, les anciens salariés licenciés doivent, eux aussi, pouvoir bénéficier du maintien des garanties "prévoyance" et "frais de santé" souscrites par l'employeur dans le cadre d'un contrat collectif d'assurance. Ce maintien doit être prévu même s'il n'existe aucun dispositif permettant d'assurer son financement. En effet, il n'y a pas de distinction à opérer entre les salariés d'entreprises en bonis (c'est-à-dire celles qui ne sont pas en difficultés) et les salariés dont l'entreprise se trouve placée en liquidation judiciaire.

Depuis 2017, la Cour de cassation 2017 validait déjà le maintien des garan-



ties, mais seulement à condition que "le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié". Elle procède à un revirement de sa jurisprudence en 2020.

Source : Cass., civ., 2e ch., 5 novembre 2020, n° 19-17164, FSPBI

UN MAIL NE SUFFIT PAS À LIBÉRER UN SALARIÉ DE SA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE SI SON CONTRAT PRÉVOIT UNE LETTRE RECOMMANDÉE

L'employeur et le salarié sont tenus par les dispositions qu'ils ont fait figurer dans le contrat de travail. Une attention particulière doit être portée au formalisme prévu par ces clauses.

Une salariée réclame, lors d'un contentieux initié par son ancien employeur quatre mois après sa sortie de l'entreprise, le versement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail.

La cour d'appel refuse de lui accorder cette contrepartie financière au motif que l'employeur a renoncé à la clause, en indiquant à la salariée par courriel qu'il levait la clause de non-concurrence. Ce courriel a été envoyé à l'adresse de la salariée au sein de l'entreprise le dernier jour de son activité à 18 heures.

La Cour de cassation lui accorde le versement de la contrepartie financière en rappelant que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ».

Un courriel ne peut donc ici suppléer aux modalités contractuelle.

Source : Cass. soc., 21 octobre 2020, n° 18-19.399, non publié

Jurisprudence collective

L'EXIGENCE DE PARITÉ F/H NE S'APPLIQUE PAS AUX CANDIDATURES LIBRES DU SECOND TOUR

Les règles tendant à assurer la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles ne s'appliquent qu'aux organisations syndicales, au premier puis au second tour. Elles ne concernent donc pas les candidatures libres présentées au second tour, relève pour la première fois la Cour de cassation.

Source : Cass. soc., 25 novembre 2020, no 19-60.222 FS-PBI

Loi de financement de la Sécurité sociale 2021

La loi n° 2020-1576 de financement de la Sécurité sociale pour 2021 (LFSS 2021) a été adoptée le 14 décembre 2020. Le Groupe VYV vous propose un décryptage des principales mesures adoptées sur fond de crise sanitaire.

Dégradation des comptes

Alors que le retour à l'équilibre pour les comptes de la Sécurité sociale se rapprochait, c'est un déficit record qui est prévu:

- **49 milliards d'euros** pour 2020.
- Une prévision de déficit de **35,8 milliards d'euros** pour 2021.

Cette dégradation est principalement due à la chute des recettes et aux surcoûts liés à l'épidémie de Covid-19.

Dérogations au dispositif de prise en charge exceptionnelle en cas de risque sanitaire grave

De nouvelles possibilités de dérogation comme la neutralisation des durées maximum de versement des prestations pour les indemnités journalières et les frais de santé sont mises en place. Des dérogations aux conditions d'octroi et de versement du complément employeur (loi de mensualisation) en cas d'arrêt de travail donnant lieu à des indemnités journalières de la Sécurité sociale sur les critères suivants seront précisées par décret: la condition d'ancienneté d'un an, l'obligation pour le salarié de justifier à son employeur, sous 48 heures, de son incapacité résultant d'un arrêt maladie, de l'obligation d'être soigné sur le territoire français ou dans un état de l'Union européenne, le délai de carence de 7 jours etc.

Une prise en charge à 100 % de la téléconsultation prolongée

La prise en charge de la téléconsultation à 100 % par l'Assurance maladie (y compris l'exonération de la participation assuré) durant la crise sanitaire a permis de lutter contre la propagation de l'épidémie mais également de simplifier ce dispositif en permettant au médecin de pouvoir continuer à exercer à distance tout en étant rémunéré. **La LFSS 2021 prévoit un prolongement de cette mesure jusqu'au 31 décembre 2021.**

Un plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) maintenu

Le Pass est un montant de référence utilisé notamment à la fois pour déterminer certaines assiettes de prélèvement et le niveau de certaines prestations. **La LFSS précise que sa valeur pour l'année 2021 ne pourra être inférieure à celle du Pass de l'année 2020 soit 41 136 €, malgré l'évolution négative du salaire moyen pour 2020 (lié au fort recours à l'activité partielle).**

Contribution exceptionnelle des organismes complémentaires santé

La crise sanitaire a entraîné une moindre consommation de soins pendant la période de confinement et une prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie de certaines prestations sur la période. La LFSS 2021 estime à plus de 2 milliards d'euros les économies réalisées en 2020 par les organismes complémentaires. La loi intègre donc une contribution exceptionnelle qui sera lissée sur deux années et qui s'appuiera sur un mécanisme déjà existant, la taxe de solidarité additionnelle (TSA).

Le taux de la contribution est fixé à 2,6 % des cotisations santé acquises en 2020, puis 1,3 % au titre de l'exercice 2021. La taxe additionnelle devrait rapporter 1 milliard d'euros en 2021, et 500 millions en 2022.

Allongement de la durée du congé paternité

Une des mesures phare de la LFSS est l'allongement de la durée du congé paternité. **Dès le 1^{er} juillet 2021, il passera de 11 à 25 jours, soit de 14 à 28 jours** (si cumul avec le congé de naissance de 3 jours). Ce congé sera obligatoire sur une période de 7 jours consécutifs à la naissance de l'enfant (3 jours de congé naissance et 4 jours de congé paternité). À la suite de cette période obligatoire, ou plus tard, il sera possible de prendre 21 jours supplémentaires.

Régime général: création d'une 5^e branche

La loi du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie crée une **5^e branche** au sein du Régime général de la Sécurité sociale, appelée « **branche autonomie** ». Elle est dédiée au soutien à l'autonomie des **personnes âgées** et des **personnes handicapées**, ainsi que de leurs **proches aidants**. La LFSS y détaille sa gouvernance et ses modalités de financement. Cette nouvelle branche sera gérée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Son périmètre a vocation à évoluer au gré des futures concertations. Ses recettes proviendront de la Contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA), de la Contribution additionnelle (CASA) et de la Contribution sociale généralisée (CSG) à hauteur de 1,9 point. Pour l'année 2021, l'objectif de dépenses de la branche autonomie est fixé à 31,6 milliards d'euros.

Prévention des risques et préservation de la santé au travail

Un transfert des activités ou des actes de prévention exercés par les médecins du travail est prévu vers les infirmiers de santé au travail pour les actes suivants: l'examen médical d'aptitude effectué dans le cadre du suivi individuel renforcé, la visite de reprise après un congé maternité (hors postes à risque) et pour le bilan à 50 ans.

Sport en entreprise: exonération de cotisation

Afin de favoriser le développement du sport en entreprise, rétablissement de la mesure concernant « l'exemption de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale » portant sur les avantages que représentent pour ses salariés la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble de ses salariés. La date d'entrée en vigueur sera fixée par décret et se fera au plus tard le 1^{er} mars 2021.