

LA NEWSLETTER DU SERVICE JURIDIQUE



DROIT SOCIAL - n°2021-01

SOMMAIRE

Informations légales et réglementaires [\[P 2\]](#)

- Le smic horaire est porté à 10 euros 25 au 01/01/2021
- « Covid 19 » les mesures dérogatoires sont prolongées
- CDD multi remplacements : fin du dispositif
- Publication de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021
- La règle des arrêts de travail « dérogatoires » covid-19 jusqu'au 31 mars 2021
- Covid-19 : le service de santé au travail peut tester et prescrire l'isolement des salariés

L'essentiel de la jurisprudence [\[P 7\]](#)

- Dans quelles circonstances l'employeur peut-il refuser de payer certaines heures de délégation ? Cass. Soc. 16 décembre 2020 n°19-19685 D
- Relation amoureuse au travail : vie personnelle du salarié ou vie professionnelle ? Cass. Soc. 16 décembre 2020 n°19-14.665

SERVICE JURIDIQUE

Mathilde Hamelin-Rigaux

m.hamelin@uriopss-hdf.fr

Mathilde Fache

m.fache@uriopss-hdf.fr



Zoom sur...

Entretien professionnel et bilan à 6 ans [\[P 9\]](#)

Conventions collectives [\[P 11\]](#)

- AXESS
- CCN du 31 octobre 1951 (FEHAP)
- CCN du 15 mars 1966 (NEXEM)
- Accords CHRS (NEXEM)
- CCN Croix Rouge Française
- UNISSS
- Animation



Nos formations à venir [\[P 13\]](#)

Smic : revalorisation de 0,99 % au 1^{er} janvier 2021

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a été revalorisé de 0,99 %.

Le nouveau montant du Smic brut horaire est donc porté à 10,25 euros au 1^{er} janvier 2021 soit 1554,58 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Covid-19 : les mesures dérogatoires sont prolongées en 2021

Mesures concernant les congés payés et jours de repos

Un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, de façon unilatérale à imposer la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier les dates d'un congé déjà posé.

L'employeur peut ainsi décider de manière unilatérale ou modifier les dates de certains jours de repos par dérogation aux règles du Code du travail ainsi qu'aux conventions et accords collectifs dans la limite de 10 jours.

Par dérogation au Code du travail et aux stipulations conventionnelles, ces accords

déterminent :

- Le nombre de jours de congés payés concernés, dans la limite de 6 jours ouvrables ;
- Le délai de prévenance du salarié par l'employeur, sans pouvoir le réduire en deçà d'un jour franc.

Ces accords dérogatoires peuvent également autoriser l'employeur à :

- Fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané au conjoint ou partenaire de Pacs travaillant dans son entreprise.

A savoir, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2021 (au lieu du 30/12/2020).

Les jours de repos pouvant être imposés ou modifiés sont :

- Ceux prévus par accord collectif, tels que les accords portant sur la réduction du temps de travail (RTT) : dans ce cas, ne sont concernés que les jours de repos effectivement acquis par le salarié et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
- Ceux prévus par une convention de forfait ;
- Ceux découlant des droits affectés par le compte épargne-temps du salarié : dans ce cas, l'employeur impose l'utilisation de ces droits par la prise de jours de repos.

Mesures concernant les contrats courts

Certaines possibilités de dérogation aux règles relatives à la durée et au renouvellement des CDD et contrats de travail temporaire sont maintenues.

La mise en place de ces dérogations reste cependant conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, mais celui-ci peut désormais être conclu jusqu'au 30 juin 2021.

Ces accords ne s'appliqueront néanmoins qu'aux contrats conclus jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard, à la condition que cela soit expressément prévu. Dans le cas contraire, ils cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2021. Des avenants aux accords en cours d'application devront donc être conclus en ce sens.

Ces accords seront toujours en mesure de fixer :

- Le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD ou un CTT. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association ;
- Les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;
- Les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

CDD multi-remplacements : fin du dispositif

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait autorisé à titre expérimental un CDD unique en remplacement de plusieurs salariés dont les secteurs d'activité concernés avaient été listés par décret.

Le secteur social, médico-social et sanitaire à but non lucratif faisait partie de cette expérimentation.

Toutefois, cette expérimentation était possible jusqu'au 31 décembre 2020.

Bien qu'un projet de loi « *portant diverses mesures d'ordre social* » prévoyant la prolongation de cette expérimentation jusqu'au 1^{er} janvier 2023, ait été déposé le 13 novembre 2019 à l'Assemblée Nationale, le texte n'en est qu'au stade du projet. Il faudra attendre la promulgation définitive de la loi pour valider l'allongement de la durée de l'expérimentation.

Publication de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021

A chaque nouvelle année, la publication de la LFSS s'accompagne de son lot de nouveautés :

- A compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pourra durer jusqu'à 25 jours, auxquels s'ajouteront 3 jours de congé de naissance. Parmi ces 28 jours, 7 jours seront assortis d'une période d'interdiction d'emploi empêchant ainsi de demander aux salariés concernés de travailler.

Le congé accordé aux parents adoptants sera également allongé de 16 semaines pour les familles de 2 enfants :

- Les congés pour événements familiaux se décomptent en jours ouvrables.
- L'autorisation préalable à la mise en place du registre des accidents bénins est remplacée par une déclaration de conformité.

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale pour 2021

La règle des arrêts de travail « dérogatoires » covid-19 jusqu'au 31 mars 2021

Un décret paru au JO du 9 janvier 2021 reconduit pour le 1er trimestre 2021 les dispositions relatives aux arrêts de travail dits « dérogatoires » Covid-19. Il étend leur application aux salariés symptomatiques qui effectuent un test dans les deux jours, ainsi qu'aux salariés positifs au covid-19.

Pour rappel, un décret du 8 janvier 2021 a fixé les règles d'indemnisation des arrêts de travail « dérogatoires » covid-19 pour le 1er trimestre 2021.

L'Assurance maladie précise les modalités pratiques d'obtention de l'arrêt de travail dérogatoire pour les cas symptomatiques, entrées en vigueur le 10 janvier 2021.

1^{ère} étape : demander un arrêt de travail sur le site ameli.fr

Le salarié doit demander un arrêt de travail dérogatoire sur le site declare.ameli.fr, dont la durée est de 4 jours maximum. Il doit confirmer ne pas pouvoir télétravailler et s'engager à réaliser un test (RT-PCR ou antigénique), dans les 2 jours de la déclaration.

Le salarié peut télécharger un document justifiant de la nécessité de s'isoler à transmettre à son employeur.

L'Assurance maladie insiste : Il faut conserver le numéro de dossier unique qui sera délivré à la fin de cette première étape. Ce numéro sera nécessaire pour la suite de la démarche : « *il est important de le noter et de le conserver* ». L'arrêt de travail ne sera définitivement validé qu'une fois la date

de résultat du test de dépistage enregistrée sur declare.ameli.fr.

2^e étape : enregistrer le résultat

Ensuite, le salarié doit se reconnecter au téléservice pour enregistrer le résultat du test avec le numéro de dossier obtenu lors de la première étape, afin d'indiquer la date de réception du résultat du test et le lieu de dépistage.

Que le test soit positif ou négatif, l'assuré est indemnisé pour la période allant de la date de la première déclaration sur le téléservice à et la date de résultat du test déclarée. Cette durée ne peut dans tous les cas excéder 4 jours.

À la fin de cette deuxième étape, le salarié télécharge un document récapitulatif (équivalant au volet destiné à l'employeur d'un arrêt de travail) qu'il doit, sans délai, remettre à son employeur.

Deux options selon que le test soit négatif ou positif

À la fin de la deuxième étape, deux options s'ouvrent.

Pour un test négatif, l'Assurance maladie met fin à l'arrêt de travail demandé sur declare.ameli.fr et à l'indemnisation à partir du soir de la date déclarée comme étant celle de l'obtention du résultat du test sur le téléservice. Le salarié peut ainsi reprendre son activité professionnelle dès le lendemain.

Si le résultat est positif, la personne sera appelée dans le cadre du contact tracing géré par l'Assurance Maladie. Le conseiller prescrira une prolongation d'arrêt de travail afin de garantir un isolement de 7 jours depuis les premiers symptômes.

Cette prolongation de l'arrêt de travail sera à adresser par le salarié à son employeur.

L'Assurance maladie précise aussi que pour les patients testés positifs au Covid-19 qui n'auraient pas bénéficié d'un arrêt de travail initial, la plateforme de contact tracing leur délivrera un arrêt initial de 7 jours leur permettant de disposer des nouvelles règles dérogatoires.

Point d'attention

Le site Internet de l'assurance maladie souligne que si un assuré présentant des signes évocateurs de Covid-19 et devant passer un test de dépistage se fait prescrire un arrêt de travail par son médecin, il sera indemnisé dans les conditions de droit commun (délai de carence, etc.). À l'inverse, s'il fait sa demande d'arrêt de travail depuis le téléservice <https://declare.ameli.fr>, il bénéficiera du régime des arrêts de travail dérogatoire.

Indemnisation des arrêts dérogatoires pour le premier trimestre 2021

Les règles dérogatoires d'indemnisation applicables en 2020 sont maintenus pendant le 1^{er} trimestre 2021 (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art 1, II et art 12) :

RÉGIME DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES DES SALARIÉS AU 1^{ER} TRIMESTRE 2021

IJSS maladie

Indemnisation complémentaire employeur code du travail

I) Bénéficiaires (décret **2021-13** du 8 janvier 2021, art. 1, I)

- salariés « cas contacts »
- salariés symptomatiques Covid-19, à condition qu'ils effectuent un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test (*depuis le 10.01.2021*)
- salariés testés positifs au Covid-19 (*depuis le 10.01.2021*)
- salariés en « quarantaine » à leur arrivée en Outre-mer ⁽¹⁾

II) Conditions dérogatoires

Levée des conditions d'ouverture du droit (durée de cotisations ou nombre d'heures préalables) (décret **2021-13** du 8 janvier 2021, art. 1, II)

- Levée (décret **2021-13** du 8 janvier 2021, art. 2) :
 - de la condition d'ancienneté (1 an) ;
 - et des autres conditions (envoi de l'arrêt de travail dans les 48 h à l'employeur + être soigné en France ou en UE ou EEE)
- Par dérogation, les travailleurs à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires sont également couverts

III) Règles dérogatoires d'indemnisation

- Suppression du délai de carence (3 jours) (*décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, II*)
- Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans) (*décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, II*).

- Suppression du délai de carence (7 jours) (*décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 2*)
- Ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux-mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois (*décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 2*)

IV) Durée d'application (décret **2021-13** du 8 janvier 2021, art. 1, I, al. 8)

Pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile)

Pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile)

(1) Arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Covid-19 : le service de santé au travail peut tester et prescrire l'isolement des salariés

Des nouvelles mesures visant à aménager jusqu'au 16 avril 2021 les modalités d'exercice des missions des services de santé au travail, notamment par la prescription d'arrêts de travail, ont été prises par le Gouvernement.

- Le médecin du travail peut dès lors prescrire ou renouveler les arrêts de travail pour les travailleurs atteints ou suspects d'infection à la Covid-19
- Le médecin du travail peut également établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle.

L'arrêt de travail prescrit par le médecin du travail est établi sur le formulaire d'arrêt de travail destiné à la caisse d'assurance maladie.

Le médecin le transmet sans délai à l'employeur et au salarié et le cas échéant, au service de santé au travail dont relève le travailleur.

Le salarié quant à lui, adresse ce formulaire à la caisse dans les conditions de droit commun.

Par dérogation, pour les salariés vulnérables devant être placés en activité partielle, le certificat médical permettant l'interruption de travail est établi sur papier libre avec les mentions suivantes :

- Identification du médecin
- Identification du salarié
- Identification de l'employeur
- L'information selon laquelle le salarié remplit les conditions prévues au deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020.

Enfin, le médecin transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Ce dernier l'adresse ensuite sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle.

Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail

Dans quelles circonstances l'employeur peut-il refuser de payer certaines heures de délégation ? Cass. Soc. 16 décembre 2020 n°19-19685 D

Un employeur doit payer les heures de délégation incluses dans le crédit d'heures d'un représentant du personnel, y compris lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail. En revanche, il peut contester le caractère nécessaire des heures prises hors contingent et refuser de les payer.

En l'espèce, un salarié élu représentant du personnel et désigné délégué syndical et représentant de la section syndicale réclamait le paiement d'heures de délégation prises en dehors de son temps de travail et non payées à l'échéance normale.

Il ressort des faits que durant plusieurs années le salarié avait quasi systématiquement effectué ses heures de délégation en dehors de son temps de travail : beaucoup des heures étant même effectuées les dimanches.

Ainsi, la Cour de cassation dans sa décision du 16 décembre 2020 rappelle les règles de paiement des heures de délégation par l'employeur.

Celles-ci sont de plein droit considérées comme du temps de travail et rémunérées comme tel (C. trav. Ar. L 2143-17) sachant que le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du

temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient.

En pratique, cela implique que le salarié qui effectue ses heures de délégation en dehors de son temps de travail devra recevoir le paiement d'heures supplémentaires.

Dans ces circonstances, si l'employeur a des doutes sur l'utilisation de certaines heures, il ne peut en saisir le juge qu'après avoir payé le salarié de ces heures. L'utilisation du crédit d'heures est en effet présumée conforme à son objet.

A savoir, en matière de paiement des heures de délégation, la donne change lorsque l'élu a dépassé son nombre d'heures de délégation.

Comme le rappelle ici la Cour de cassation, l'employeur peut dans ce cas contester le caractère nécessaire de ces heures et refuser de les payer. Il appartient alors au salarié d'établir l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement de ses heures de délégation, de même que la conformation de l'utilisation des heures excédentaires avec sa mission.

Relation amoureuse au travail : vie personnelle du salarié ou vie professionnelle ? Cass. Soc. 16 décembre 2020 n°19-14.665

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt d'espèce que les faits tirés de la vie personnelle du salarié ne peuvent justifier un licenciement, sauf cas particulier. Les faits de l'affaire étaient assez singuliers, puisque

le salarié était allé jusqu'à poser une balise GPS sur la voiture de sa collègue.

En effet, un salarié formateur au sein d'un organisme bancaire entretenait une relation amoureuse avec une de ses collègues.

A la suite de leur rupture, ce formateur avait posé une balise GPS sur le véhicule personnel de cette dernière et lui avait adressé des courriels depuis sa messagerie professionnelle lui demandant de reprendre contact.

Il était également soupçonné d'avoir envoyé des lettres anonymes au domicile de la salariée et de son entourage.

Licencié pour faute grave et notamment pour harcèlement moral, le salarié a saisi la justice en soutenant que son licenciement était injustifié.

Considérant que les faits reprochés étaient strictement privés et ne pouvaient donc être une faute professionnelle, les juges d'appel avaient fait droit à la demande du salarié et avaient condamné l'employeur à payer diverses sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (rappels de salaires et indemnités).

La Cour de cassation valide la décision et rejette le pourvoi de l'employeur.

La Cour de Cassation rappelle ainsi qu'en principe, un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il se rattache à la vie personnelle de l'entreprise et/ou constitue un manquement à une obligation du contrat de travail.

A l'inverse, la Cour de cassation a déjà indiqué, dans le cadre d'une relation amoureuse entre un supérieur hiérarchique et une collaboratrice qu'un fait tiré de la vie privée du salarié pouvait justifier un licenciement disciplinaire du fait des impacts sur la vie de l'entreprise, à savoir une perte d'autorité et de crédibilité dans l'exercice de sa fonction de direction (Cass. Soc. 25 Septembre 2019 n°17-1171).

Enfin, elle a aussi admis qu'un fait tiré de la vie privé du salarié peut justifier un licenciement non-disciplinaire, s'il atteint l'entreprise en créant un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise, compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de la finalité propre de l'entreprise

(Cass. soc. 20 novembre 1991, n° 89-44605, BC V n°512 ; Cass. soc. 19 novembre 1992, 91-45579 D ; Cass. soc. 30 novembre 2005, n° 04-41206, BC V n° 343).

L'entretien professionnel et bilan à 6 ans

Introduits par la loi du 5 mars 2014, et modifiés par la loi Avenir professionnel du 5 Septembre 2018, les entretiens professionnels ainsi que les entretiens de bilan à 6 ans pourront être reportés. En effet, en raison de la propagation de l'état d'urgence sanitaire liée à la propagation de la Covid-19 et de la seconde période de confinement, l'Ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 accorde aux entreprises un délai supplémentaire pour réaliser les entretiens professionnels de leurs salariés.

Schématiquement le salarié bénéficie :

- Tous les deux ans d'un entretien professionnel. Pour rappel, cet entretien professionnel doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.
- Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Avec les modifications apportées par l'Ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020, sont reportés :

- Les entretiens bisannuels : ceux qui auraient dû avoir lieu depuis le 1er janvier 2020. Ainsi, les entretiens qui auraient dû intervenir avant ne peuvent être compensés.
- L'entretien état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
- Le droit d'option*.

** Le droit d'option a été instauré par l'Ordonnance 2019-861 du 21 Août 2019 et permet aux entreprises de choisir entre les critères de la loi 2014 ou ceux de la loi de 2018 pour justifier de leurs obligations en la matière.*

Ce droit d'option concerne les salariés déjà présents dans les effectifs en 2014 et ceux qui sont arrivés au premier semestre 2015. Pour rappel :

- Les critères de la loi de 2014 sont la tenue de tous les entretiens professionnels prévus et au moins deux des trois actions suivantes (une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une VIA, avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle) au cours des six dernières années ;
- Les critères de la loi de 2018 sont quant à eux la tenue de tous les entretiens professionnels et au moins une action de formation non obligatoire au cours des six dernières années.

S'agissant des sanctions, le sixième alinéa de l'article L 6315-1 et le 1er alinéa de l'article L 6323-13 ne sont pas applicables jusqu'au 30 Juin 2021. En conséquence, l'abondement au CPF et la pénalité en cas de non-respect des obligations sont donc suspendus. Attention, suspension ne veut pas dire annulation !

Déroulement de l'entretien professionnel

Aujourd'hui, l'entretien professionnel peut être couplé à l'entretien annuel ou tout autre entretien. Toutefois, il doit impérativement faire l'objet d'un temps et document spécifique. Il faut donc un guide d'entretien accessible et utilisable par des opérationnels, sans alourdir excessivement le formalisme de l'entretien annuel.

Différentes étapes de l'entretien professionnel

Invitation à l'entretien	Informé simplement sur l'objet de l'entretien et en fixe la date, l'heure et l'interlocuteur
Accueil et parcours	Récapituler le parcours professionnel du salarié (emplois occupés, périodes d'emploi).
Bilan des formations suivies	Recenser les actions de formation suivies par l'intéressé et ses acquis
Aspiration d'évolution professionnelle	Cerner son évolution en qualification, vers un autre emploi, un autre site ou vers un projet personnel.
Définir un projet d'évolution possible	Évaluer la durée envisageable de cette évolution par rapport à l'évolution de la structure
Évolution et besoins en formation et en diplôme ou expertise	Mettre en œuvre un parcours professionnel et des moyens nécessaires.

Comment rédiger le compte-rendu d'entretien ?

Selon l'article L 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. C'est le compte-rendu d'entretien. Le contenu de ce dernier est libre et aucune disposition réglementaire n'est pas venue pour l'instant le définir. En pratique, il peut prendre la forme d'un questionnaire qui sert de trame à cet échange et permet ainsi de mieux cadrer les personnes qui seront en charge de le mettre en œuvre.

Enfin, sachez qu'au regard du report de la date butoir des entretiens professionnels, il est encore temps pour les associations de se saisir de l'une des mesures de la loi Avenir professionnel permettant de donner plus de souplesse aux employeurs en matière de périodicité des entretiens professionnels et de modalité d'abonnement au compte personnel de formation.

En effet, il est permis aux employeurs par accord collectif de :

- Prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles prévues par le Code du travail – formation, certification, progression salariale ou professionnelle, ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie à l'article L 6315-1 du Code du travail ;
- Définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abonnement par l'employeur du CPF des salariés.

Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

BÊTISIER DES RÉFLEXIONS À ÉVITER

(paru au sein de la revue Semaine Sociale Lamy)

- « Pour rester avec nous, tu dois être aussi performant dans tes résultats que n'importe quel salarié. »
- « Mais que va-t-on faire de toi, avec de si faibles résultats ? »
- « Dans ton travail, tu ne te sens pas un peu dépassé ? »
- « Si tu veux rester avec nous, il faut que tu t'investisses davantage. »
- « Tes collaborateurs se plaignent de toi ! De ton caractère anguleux ! »
- « Ton emploi va être supprimé, alors que veux-tu faire après ? »
- « J'imagine que tu veux travailler moins ? »
- « Ce n'est pas en t'investissant aussi peu que tu vas gagner plus ! »
- « Ton chef est satisfait de ton travail. »
- « Quand prends-tu ta retraite ? »
- « À quoi sers-tu exactement ? »
- « Alors ta santé, ça va mieux ? »
- « On peut envisager un départ négocié ? »
- « Depuis que tu es au CE, on te voit moins ! »
- « Cette année, il n'y aura pas d'augmentation pour tous. »
- « Tu ne voudrais pas quitter notre société ? »
- « Tu sais, tu devrais moins boire au bureau. »

CONVENTIONS COLLECTIVES

AXESS ⁽¹⁾	Accord du 9 septembre 2020 relatif à la formation et au développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif *	Agréé par arrêté du 17 décembre 2020 , publié au JO du 23 décembre 2020. Il ne sera applicable qu'à compter de son extension. Il intègre les nouvelles dispositions issues de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et prévoit le développement de l'apprentissage
CCN du 31 octobre 1951 (FEHAP)	Décision unilatérale du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé *	Agréé par arrêté du 8 décembre 2020 , publié au JO du 24 décembre 2020 ⁽²⁾
	Décision unilatérale du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la santé⁽²⁾	Applicable ⁽²⁾
CCN du 15 mars 1966	recommandation patronale du 30 novembre 2020 relative à la transposition du «Ségur de la Santé» - attribution d'une prime forfaitaire aux salariés	Agréée par arrêté du 17 décembre 2020 , publié au JO du 23 décembre 2020 ⁽²⁾
	Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au régime collectif de complémentaire santé	Agréée par arrêté du 8 décembre 2020 , publié au JO du 24 décembre 2020 Il recommande quatre organismes assureurs (Mutex, Ocirp, Apicil, AG2R) pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle
CCN du 15 mars 1966 & Accords CHRS	Avenant n° 1 du 10 juillet 2020 à l'accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé mutualisé	Agréée par arrêté du 30 octobre 2020 , publié au JO du 29 décembre 2020 Modifications de certaines dispositions en matière de suivi du régime de la complémentaire santé mutualisé.
Accords CHRS	Protocole n° 162 du 7 septembre 2020 relatif à la majoration de l'indemnité de sujétion spéciale	Agréé par arrêté du 8 décembre 2020 , publié au JO du 24 décembre 2020 Augmentation de l'indemnité de sujétion spéciale à 9,21 % (contre 8,48 % auparavant) à compter du 1 ^{er} février 2020
	Protocole n° 163 du 7 septembre 2020 précisant le régime collectif et obligatoire de prévoyance	Agréé par arrêté du 8 décembre 2020 , publié au JO du 24 décembre 2020 Mise en place de nouveaux montants de garantie en cas de décès ou d'incapacité définitive ou partielle du salarié. Pas de modification des taux de cotisations Recommandation de 6 organismes assureurs

* disponible sur demande auprès du service juridique

CONVENTIONS COLLECTIVES

Croix Rouge française	Avenant du 9 juillet 2020 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux	Agréé par arrêté du 8 décembre 2020 , publié au JO du 24 décembre 2020 Evolution des dispositions légales relatives à la durée de certains congés suite à la loi Travail du 8 août 2016 ainsi que de la loi du 8 juin 2020 relative au congé en cas de deuil d'un enfant
	Décision unilatérale de l'employeur du 9 septembre 2020 relative à l'augmentation salariale des aides-soignants et auxiliaires de puériculture à la Croix-Rouge française	Agréé par arrêté du 30 octobre 2020 , publié au JO du 29 décembre 2020 Augmentation mensuelle de certains salariés de 20 points de bonification technique individuelle (BTI) à compter du 1 ^{er} octobre
	Accord relatif à la transposition à la croix rouge française de la mesure n°1 du « Ségur de la Santé » - attribution d'une prime forfaitaire aux salariés	Agréée par arrêté du 24 décembre 2020, publié au JO du 12 janvier 2021 ⁽²⁾
CCN de la Branche de l'Aide à domicile	Avenant n°1 à l'avenant 39 du 8 juillet 2020 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A	Agréé par arrêté du 17 décembre 2020 , publié au JO du 23 décembre 2020 Précisions tenant aux certifications éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (dit Pro-A) et détail de la prise en charge financière par l'opérateur de compétences (Opco).
	Avenant n° 43/2020 du 26 février 2020 relatif à la révision des emplois et rémunérations du titre III de la convention collective Branche de l'Aide à Domicile	Refus d'agrément par arrêté du 13 novembre 2020 , publié au JO du décembre 2020
UNISS	Avenant 1-2020 du 18 septembre 2020 relatif à la revalorisation de la valeur du point	Agréé par arrêté du 17 décembre 2020 , publié au JO du 23 décembre 2020 Passage de la valeur du point à 5,285 € au 1 ^{er} janvier 2020 contre 5,256 € auparavant
Animation	Avenant n° 171 du 5 décembre 2018 relatif aux indemnités de licenciement	Etendu par arrêté du 18 décembre 2020 publié au JO du 24 décembre 2020

(1) La Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire se nomme désormais AXESS

(2) Pour les commentaires portant sur les dispositions relatives au Ségur de la Santé, nous vous renvoyons vers la note du réseau UNIOPSS/URIOPSS intitulée Revalorisations salariales issues du Ségur de la Santé.



Comment modifier et rompre le contrat de travail des salariés protégés

- **Date** : 9 février matin
- **Lieu** : Lille
- **Intervenante** : Mathilde FACHE – Juriste en droit social à l'Uriopss HDF .

Public(s), prérequis & modalités d'accès à la formation

Formation ouverte à toute personne Directeurs, DRH/RRH, Personnels en charge des ressources humaines... Cette formation présuppose de connaître les règles juridiques applicables aux différentes instances représentatives du personnel

Contexte :

La loi et la jurisprudence encadrent l'exercice par l'employeur du pouvoir de direction voire disciplinaire à l'égard des salariés protégés. De leur côté, les associations sont en général assez frileuses à l'idée de devoir user de ces pouvoirs à l'égard de ces derniers. La présente formation a pour objet de revenir sur les règles applicables en termes de modifications et de rupture du contrat des salariés protégés.

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les obligations de l'employeur
- Sécuriser l'exercice du pouvoir de direction auprès des représentants du personnel

Déroulé de la formation

- Les bénéficiaires de la protection
- La modification du contrat de travail ou des conditions de travail
- Le droit disciplinaire
- La procédure spéciale de licenciement

[Fiche détaillée](#)

Retrouvez [Les formations 2021](#), les [conditions générales](#) et le [bulletin d'inscription](#)