

Flash infos

Chers abonnés,

À l'occasion des fêtes de fin d'année, notre service juridique sera fermé du mercredi 23 décembre 2020 au vendredi 1er janvier 2021. Nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année et vous remercions de la confiance que vous nous avez accordée au cours de cette année si particulière. Nous serons heureux de vous retrouver dès le 4 janvier pour vous apporter le meilleur conseil.

L'équipe Juridique

Joyeuses fêtes de fin d'année



orseau

myCSE.fr

Ce dernier flash infos de l'année revient sur l'Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Cette édition aborde également les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et les règles en matière de bons d'achats et cadeaux attribués par le CSE. Et pour terminer, nous revenons sur une récente décision de la Cour de cassation portant la qualification de harcèlement sexuel.



L'Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Durant cette fin d'année 2020, les partenaires sociaux se sont retrouvés afin de réfléchir à un nouvel accord portant sur le télétravail à l'échelle nationale et interprofessionnelle. Le 26 novembre dernier, à l'issue de plusieurs réunions de négociation, les partenaires sociaux ont conclu un ANI sur le sujet du télétravail qui sera prochainement soumis à leur signature. La CFDT, la CFTC et FO ont d'ores et déjà annoncé leur signature. Ensuite, il faudra qu'il fasse l'objet d'un arrêté d'extension publié au Journal officiel afin que ce dernier puisse être applicable au sein des entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires à l'accord.

Divers points sont mis en avant au sein du dernier texte présenté aux organisations syndicales. On y retrouve principalement, des règles et recommandations relatives aux thématiques suivantes :

- La mise en place de ce télétravail ;
- Les critères d'éligibilité ;
- Le principe de volontariat et de réversibilité ;
- La prise en charge des frais occasionnés ;
- Les règles relatives au nombre de jours et des horaires de télétravail mais aussi au droit à la déconnexion ;
- Les règles relatives à l'équipement et l'usage des outils numériques ;
- L'articulation des règles de santé et sécurité applicables au télétravail.

Le télétravail reste une modalité d'organisation du travail à la main de l'employeur mais l'ANI insiste bien sur la nécessité d'instaurer un dialogue social autour de cette thématique à l'occasion des consultations du CSE, ou dans le cadre de la négociation portant sur la qualité de vie au travail ou au droit à la déconnexion. L'accord rappelle d'ailleurs l'importance de la continuité du dialogue social même à distance... la façon de travailler des élus doit donc s'adapter, mais pas de manière sauvage : l'accord collectif ou la charte semblent être le meilleur outil afin de préciser les modalités de recours aux outils numériques par les acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

La question de la prévention des risques professionnels liés télétravail et la prise en compte de situations particulières (comme celles des travailleurs en situation de handicap ou les alternants) sont également soulevées. Plus spécifiquement l'accord aborde les risques liés à l'isolement, la perte du lien social, l'affaiblissement des communautés de travail. L'ANI évoque à cette occasion la nécessité d'accompagner collaborateurs et managers dans la mise en œuvre du télétravail (ex : formation à l'autonomie, le respect du cadre légal, le droit à la déconnexion) ou par la mise en place de guides pratiques.

Concernant la prise en charge des frais, le texte affirme que l'employeur doit prendre en charge les frais occasionnés lors de l'activité professionnelle du télétravailleur, cependant il reste muet quant aux frais effectivement pris en charge. S'agit-il des frais d'électricité, de chauffage, des frais relatifs à l'abonnement internet, à l'abonnement téléphonique ? Autant de questions qui restent en suspens. L'ANI ne donne aucun exemple et ne fait que renvoyer ce point à la négociation d'entreprise.

L'accord du 26 novembre 2020 ne se limite pas qu'au télétravail régulier comme celui du 19 juillet 2005 : le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

Ce futur accord n'a pas de caractère contraignant pour les entreprises, mais a pour vocation de devenir un outil permettant aux partenaires sociaux d'appréhender au mieux la notion de télétravail et de favoriser sa mise en œuvre par le biais du dialogue social.



Bons d'achat et cadeaux attribués par le CSE

Il est important de porter une attention toute particulière au régime social des cadeaux ou des bons d'achats/chèques cadeaux attribués par le CSE aux salariés. Au-delà d'un certain plafond, les sommes sont soumises aux cotisations sociales et en cas de contrôle Urssaf, l'employeur pourrait se retourner contre le CSE pour demander le remboursement des sommes.

Pour l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss), lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 171 € en 2020), ce montant est non assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

Si le montant global dépasse le seuil de 171 euros, il faut alors examiner chaque bon d'achat et cadeaux pour vérifier si certains d'entre eux bénéficient de l'exonération, à défaut de quoi, ils seront soumis à cotisations dès le premier euro.

Selon l'Acoss, un bon d'achat (ou chèque-cadeaux) n'est pas soumis à cotisations sociales si les conditions ci-dessous sont remplies de manière simultanée :

- **S'il est attribué pour un événement précis fixé dans la liste Acoss :**
Selon le site de l'Urssaf : « La naissance, l'adoption, le mariage, le pacs, le départ à la retraite, la fête des mères, des pères, la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité) » ;
- **S'il est en lien avec l'évènement :**
L'utilisation du bon d'achat doit être en relation avec l'évènement pour lequel il est attribué. Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins. Le bon d'achat ne peut être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré) ;
- **S'il est conforme aux usages :** si sa valeur ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 171 euros pour 2020).

Voici un exemple issu de Liaisons sociales :

« Exemple : un salarié d'une entreprise de bijouterie-joaillerie a deux enfants. Son CSE lui accorde des bons d'achat pour la rentrée scolaire, des cadeaux de Noël pour les enfants et un bon d'achat pour la Saint-Éloi, patron des orfèvres.

Sachant que la limite d'exonération pour 2020 est de 171 €, le CSE lui attribue deux bons de 171 € pour la rentrée scolaire, soit 342 €, à nouveau deux cadeaux d'une valeur de 171 € pour Noël, soit encore 342 €, et enfin un bon cadeau de 171 € pour la Saint-Éloi, soit au total 855 €.

Le montant global des bons d'achat étant supérieur à 171 €, il faut faire une analyse au cas par cas pour vérifier s'il peut y avoir ou non, paiement de cotisations sociales.

Les bons pour la rentrée scolaire et pour Noël seront exonérés car ils respectent les règles d'exonération des événements bénéficiant du régime spécial. En revanche, celui accordé pour la Saint-Éloi sera soumis à cotisations car il ne figure pas sur la liste des événements privilégiés et que le seuil global de 5 % est dépassé. »



Les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale. En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. En principe, les salariés ne cotisent donc pas pour la **retraite de base** pendant cette période.

Il en résulte que les périodes d'activité partielle ne permettent pas de valider des trimestres de retraite à la différence des périodes de chômage indemnisées par Pôle emploi. Aussi, en fonction notamment de votre période d'activité partielle au sein de votre entreprise, les conséquences seront plus ou moins importantes dans la mesure où, pour valider **4 trimestres sur une année**, il convient de cotiser sur la base de 600 heures de Smic (soit en 2020, 6 090€).

Toutefois, à titre exceptionnel, l'article 11 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et l'article 1^{er} du décret n°2020-1491 du 1^{er} décembre 2020 prévoient la prise en considération, en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite au titre du régime général et de celui des salariés agricoles, des périodes d'activité partielle comprises **entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020**, selon les conditions suivantes :

Il est fixé un **contingent d'heures** pour lequel le salarié placé en activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base, soit **220 heures pour valider un trimestre**, sans pouvoir dépasser 4 trimestres pour l'année 2020. Ces règles s'appliquent pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

Les dépenses supplémentaires en résultant sont prises en charge par le **Fonds de solidarité vieillesse (FSV)**.

S'agissant de la **retraite complémentaire**, pour rappel, les salariés indemnisés au titre de périodes d'activité partielle bénéficient de points de retraite complémentaire **au-delà de la 60ème heure indemnisée**. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle. Aucune cotisation n'étant due sur l'indemnité d'activité partielle, ces points sont intégralement financés par le régime Agirc-Arrco.

[Décret n°2020-1491 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite](#)

[Décret n° 2020-1489 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les assurés de certains régimes spéciaux \(IEG, SNCF, RATP\)](#)



La question du jour



Votre question : Des propos à caractère valorisant, tenu à l'encontre d'une collègue, peuvent-ils être caractérisés de propos pouvant entraîner la qualification de harcèlement sexuel ?

Notre réponse :

Pour rappel, Le harcèlement sexuel est défini par l'article 222-33 du code pénal, qui prévoit que « le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

En l'espèce, une salariée recevait de manière répétée, par mails et par billets émanant de son collègue, des propos qui louaient sa beauté et ses compétences, tant intellectuelles que physiques. Au sein ces écrits, l'auteur exprimait son désir explicite d'avoir une relation sexuelle avec l'intéressé. La salariée a alors expliqué à l'auteur de ces propos, et ce de manière ferme et explicite, qu'elle n'entendait pas répondre à ses avances. Ainsi elle lui a demandé de cesser de lui adresser de tels propos.

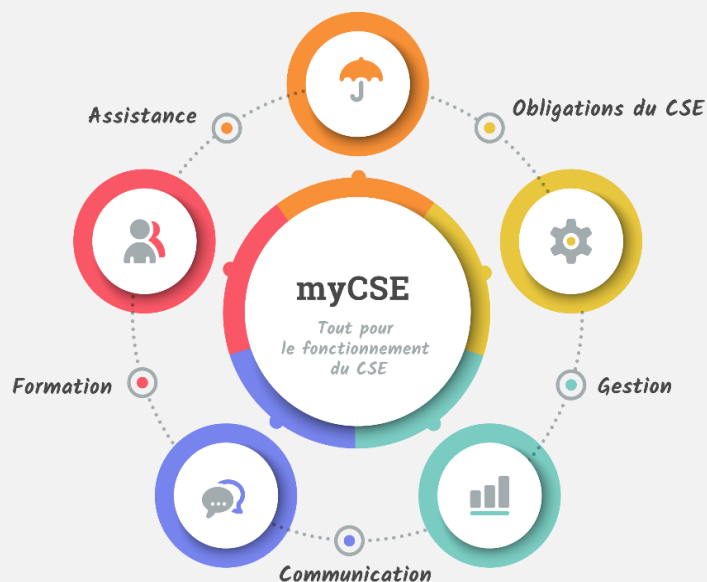
Suite à cela, la salariée a été déclarée inapte, et ce pour une durée d'un mois, afin qu'elle puisse bénéficier d'un éloignement du milieu professionnel, devenu nécessaire en raison de cette situation de harcèlement.

Le prévenu a tenté de contester la qualification de harcèlement sexuel. Pour se faire, il affirme qu'il ne s'agissait que de propos valorisant à l'encontre de sa collègue, ce qui ne pouvait pas induire une qualification de harcèlement sexuel.

La Cour d'appel, confirmée par la cour de cassation, énonce alors qu'il s'agit d'un harcèlement sexuel, notamment au regard de l'expression répétée du désir explicite d'avoir une relation d'ordre sexuel avec la victime, et du fait que cette dernière lui ai demandé à plusieurs reprises de cesser de lui écrire.

Ce qui est le plus intéressant dans cet arrêt, tiens au fait que la cour d'appel, soutenue par la cour de cassation énonce que **le harcèlement sexuel pourra être caractérisé, dès lors que des propos, même valorisants, ayant une connotation sexuelle, sont tenus de façon répétés, et extérieurs à un contexte de plaisanterie ou de familiarité, et que ces propos créent une situation offensante pour la victime.** Ainsi le caractère « valorisant » des propos n'a pas d'incidence sur l'existence du harcèlement.

Cass. Crim. 18 novembre 2020 n°19-81.790



Formation

Organisme agréé, nous organisons des **stages personnalisés sur simple demande dans vos locaux sur la France entière.**

Retrouvez nos programmes sur mycse.fr **notamment formations CSE & SSCT.** Pour les demandes de formations intra et personnalisées, contactez-nous par [mail](mailto:info@mycse.fr) ou appelez-nous au 04 72 75 08 42



MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE