



# ACTU SOCIALE

## N° 74

### SOMMAIRE

I. Agenda social .....	2
II. Envoi par les URSSAF des premiers échéanciers de paiement aux employeurs ayant demandé des reports de cotisations .....	5
III. Une ordonnance vient prolonger la mobilisation des services de santé au travail dans la lutte contre la Covid-19 .....	6
IV. APLD : neutralisation de la période du 1 <sup>er</sup> novembre 2020 au 31 mars 2021.....	7
V. Prolongation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1 <sup>er</sup> juin 2021 .....	8
VI. Un seul formulaire valable pour les attestations pôle emploi à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021.....	9
VII. Jurisprudence .....	9
VIII. Petites Annonces .....	11

Contacts :

**Sophie Capron**

*Juriste Droit Social*

Tél : 01 55 78 28 98

[sophie.capron@ucaplast.fr](mailto:sophie.capron@ucaplast.fr)

**Tiphanie Frayard**

*Juriste Droit Social*

Tél : 01 55 78 28 98

[tiphanie.frayard@ucaplast.fr](mailto:tiphanie.frayard@ucaplast.fr)

## I. Agenda social

<b>AGENDA SOCIAL – Mars 2021</b>	
<b>Au plus tard le 5 mars</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Employeurs de 50 salariés et plus</b> Transmission de la DSN relative aux salaires de février versés en février et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</li><li>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b> Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de février.</li><li>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b> Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et la CRDS pour les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf professions libérales et avocats relevant de la CNAVPL ou de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès</li></ul>
<b>Au plus tard le 11 mars</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</b> Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES), pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de février 2021.</li></ul>
<b>Au plus tard le 15 mars</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Employeurs de 50 salariés et plus</b> Transmission de la DSN relative aux salaires de février versés en mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</li><li>➤ <b>Employeurs de moins de 50 salariés</b> Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de février. Pour les employeurs payants mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de février.</li><li>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b> Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel), et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de février.</li><li>➤ <b>Tous contribuables</b> Paiement au centre des finances publiques (par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en janvier 2021.</li></ul>

	<p>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2020</b></p> <p>Télépaiement du solde de liquidation de l'impôt sur les sociétés (IS) et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués, et le cas échéant de la contribution sur les revenus locatifs.</p> <p>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS</b></p> <p>Télépaiement de l'acompte d'IS du 15 mars 2021 (si l'IS de référence excède 3 000 €) ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt exigible pour cet exercice.</p> <p>➤ <b>Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires</b></p> <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en février 2021 si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2020 est supérieur à 10 000 €.</p> <p>➤ <b>Sociétés ayant prélevé, en février 2021 une retenue à la source sur des revenus mobiliers</b></p> <p>Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779)</p>
<p><b>Au plus tard le 22 mars</b></p>	<p>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b></p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date</p>
<p><b>Au plus tard le 25 mars</b></p>	<p>➤ <b>Contributions AGIRC-ARRCO</b></p> <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de février 2021 (employeurs payant leurs cotisations mensuellement).</p>
<p><b>Dates variables</b> <b>Du 15 au 24</b></p>	<p>➤ <b>Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</b></p> <p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-régime réel normal (si la somme payée en 2020 a excédé 4 000 €) : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de février 2021 ;</li> <li>-régime simplifié d'imposition (redevables ayant opté pour les modalités du réel normal) : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de février 2021 ;</li> <li>-régime des acomptes provisionnels :</li> <li>-télépaiement de l'acompte de février 2021 et remise de la déclaration correspondante ;</li> <li>-déclaration (CA3 et bulletin 3515) et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de janvier 2021.</li> </ul>

## Ccn Caoutchouc

### Négociations à venir :

- Agenda social 2021

### Négociations terminées :

- Accord APLD : signature mais droits d'opposition réalisés par la CGT, FO et la CFE-CGC, ainsi l'accord n'est pas applicable.

#### **Focus sur l'accord salaires de 2018 dans la CCN du Caoutchouc :**

Le SMIC est revalorisé de 0,99% au 1er janvier 2021. Le nouveau montant du SMIC brut horaire est ainsi porté à 10,25 € au 1er janvier 2021, soit 1554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Il n'y a pas eu d'accord « salaires » de la branche caoutchouc en 2020. C'est donc toujours celui signé en 2018 et étendu le 26 décembre 2018 qui est applicable. Cependant, avec la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2021, plusieurs coefficients sont inférieurs au SMIC : le 130, le 140, le 150, le 160, le 170, et le 180. Ainsi, les employeurs sont tenus d'appliquer la loi pour ces 6 coefficients et non le revenu conventionnel, car il n'est pas possible de déroger par voie conventionnelle aux dispositions légales en matière de salaire minimum.

Le minimum garanti est fixé à 3,65 € au 1er janvier 2021. En matière de droit du travail, il sert de référence pour l'évaluation des avantages en nature repas afin de vérifier le respect du SMIC, en l'absence d'autre valeur fixée par la convention ou l'accord collectif de travail.

(Décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, publié au JORF n°0304 du 17 décembre 2020)

## Ccn Plasturgie

### Négociations à venir :

- Agenda social fin 2020 / début 2021.

### Négociations terminées :

- APLD (accord signé le 18 décembre 2020 mais pas encore étendu) :

Voici les principales dispositions de l'accord :

- Indemnisation des salariés à hauteur de 75 % du brut ;
- Indemnisation à 100% des heures de formation pendant les heures chômées du fait de l'APLD. Le temps passé en formation sera également considéré comme temps de travail effectif ;
- Un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (pouvant être réduit à deux jours ouvrés) en cas de mise en APLD ou de sortie ;
- Les engagements en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif spécifique d'APLD et s'appliquent, pour chaque salarié concerné, pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans le périmètre concerné ;

- Une information des IRP sur le suivi de l'accord au moins tous les trois mois

#### **Extension d'accords :**

L'accord de salaires du 28 mai 2020 est étendu au JO du 24-12-2020. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, il faut appliquer la grille de salaire de l'article 3-1-2 de l'accord. Cependant, le coefficient 700 est déjà dépassé par le SMIC 2021 qui est de 1 554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Pour ce coefficient, c'est le SMIC qu'il faudra appliquer.

Par ailleurs, l'accord du 2 juillet 2020 sur les indemnités de licenciement et de départ à la retraite est également étendu au JO du 24-12-2020. A compter du 25 décembre 2020, les ruptures de contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite) devront appliquer les éléments de l'accord.

En outre, l'accord sur la reconduction pour 3 nouvelles années (prélèvements 2021,2022,2023) de la contribution conventionnelle de 0,15% de la masse salariale pour la formation professionnelle est étendue.

#### **Ccn Commerces De Gros**

#### **Négociations en cours :**

- Négociation accord APLD
- Négociations salariales 2021

## **II. Envoi par les URSSAF des premiers échéanciers de paiement aux employeurs ayant demandé des reports de cotisations**

L'ACOSS dans un communiqué de presse du 11 février 2021 vient préciser que les employeurs qui avaient demandé des reports de cotisations entre mars et juin 2020 recevront bientôt une proposition d'échéancier personnalisé permettant de régulariser leur situation.

Les employeurs recevront cette proposition entre février et mai 2021. Les premiers employeurs à recevoir ces propositions seront ceux qui n'ont reporté les cotisations qu'entre mars et juin 2020.

L'ACOSS vient préciser que cette première vague d'envoi d'échéancier ne concerne pas les employeurs identifiés comme les plus fragilisés : employeurs relevant des secteurs susceptibles de bénéficier des exonérations ou de l'aide au paiement de cotisations, ou ayant déclaré des exonérations ou de l'aide au paiement de cotisations, ou relevant des zones de montagne.

#### **➤ Procédure à la réception de l'échéancier :**

L'employeur disposera d'un délai d'un mois pour réagir après avoir reçu la proposition d'échéancier.

Trois possibilités sont ouvertes à l'employeur :

**1/ Si cette proposition d'échéancier convient** : L'échéancier se met en place. Il suffit à l'entreprise d'effectuer les paiements proposés pour les dates et les montants mentionnés sur l'échéancier par télépaiement. Si l'entreprise a opté pour le prélèvement automatique dans le cadre d'un échéancier antérieur, elle n'a aucune démarche à effectuer.

**2/ Si l'entreprise souhaite modifier la proposition d'échéancier** : L'employeur peut renégocier la durée, le montant des échéances et la date de mise en place du paiement en faisant une nouvelle proposition à partir du formulaire de renégociation disponible depuis son compte en ligne via le menu Messagerie > Un paiement > Renégocier un échéancier de paiement.

Un simulateur est à la disposition des employeurs pour les aider à définir l'échéancier qui lui convient le mieux : durée de l'échéancier, échéances fixes ou progressives.

**3/ Si l'employeur juge sa situation encore trop fragilisée par les restrictions sanitaires pour permettre la mise en place de l'échéancier** : il peut bénéficier d'un accompagnement qui lui sera proposé lorsque la situation financière de l'entreprise aura évolué de manière positive. Il doit en informer l'Urssaf en se connectant à son compte en ligne et indiquer « Je souhaite recevoir un échéancier ultérieurement »

➤ **Mise en place de l'échéancier :**

L'échéancier se met en place un à deux mois après l'envoi de la proposition par l'URSSAF.

➤ **Employeurs ayant subi une forte diminution d'activité entre février et mai 2020 :**

Les employeurs ayant subi une forte diminution d'activité entre février et mai 2020 pourront sur demande bénéficier d'une remise partielle des cotisations patronales restant à payer. Elles pourront prochainement effectuer leur demande dans leur espace en ligne à l'aide d'un formulaire de demande de remise qui sera mis à disposition à cet effet à la fin du mois de février.

➤ **Cotisations de retraite complémentaires et dettes fiscales :**

Il est à noter que ces propositions d'échéanciers valent également pour les reports de cotisations de retraite complémentaire le cas échéant.

Pour les employeurs présentant également des dettes fiscales, la durée des propositions d'échéancier est identique à celle prévue par la Direction générale des finances publiques.

(Communiqué de presse ACOSS du 11 février 2021 : <https://www.acoss.fr/home/journalistes/communiques-de-presse/ListeCommuniquesPresse/accompagnement-face-a-la-crise-.html> ).

### III. Une ordonnance vient prolonger la mobilisation des services de santé au travail dans la lutte contre la Covid-19

Une ordonnance du 10 février 2021 vient prolonger les missions et les prérogatives exceptionnelles qui sont confiées aux services de santé au travail dans le cadre de la crise sanitaire.

➤ **Report des visites médicales arrivant à échéance avant le 2 août 2021 :**

Les médecins du travail ont la possibilité de reporter, pendant un an au plus, les visites d'embauche et les visites périodiques (sous réserve d'un certain nombre d'exceptions) concernant les examens arrivant à échéance avant le 2 août 2021, et non plus avant le 17 avril 2021.

➤ **Possibilité de délivrer des arrêts de travail et de réaliser des tests jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021 :**

Initialement prévue jusqu'au 16 avril 2021, la possibilité pour les médecins du travail de prescrire et renouveler des arrêts de travail en cas d'infection à la Covid-19 ou de suspicion d'infection sera étendue jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021.

En outre, la faculté pour le médecin du travail d'établir un certificat médical pour les salariés vulnérables aux formes graves de covid-19 en vue de leur placement en activité partielle est également prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021.

Est aussi prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021, le droit pour le médecin du travail et les professionnels de santé des services de santé au travail, sous sa supervision, de prescrire et réaliser des tests de détection du SARS-CoV-2.

Par ailleurs, les services de santé au travail voient étendue jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021, (et non plus jusqu'au 16 avril 2021), leur mission de communiquer sur la prévention contre le risque de contagion au covid-19, d'aider les entreprises à mettre en place des mesures de prévention et de participer aux actions de dépistage et de vaccination.

(Ord. 2021-135 du 10 février 2021, JO du 11)

## IV. APLD : neutralisation de la période du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 31 mars 2021

Un arrêté du 10 février 2021 fixe au 31 mars 2021 le terme de la période qui peut être neutralisée pour le calcul de la durée de recours à l'activité partielle de longue durée (APLD).

➤ **La neutralisation de 5 mois :**

Un décret du 14 décembre 2020 permet de neutraliser une période ayant commencé à courir à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 (décret 2020-1579 du 14 décembre 2020, art. 1, JO du 15 ; décret 2020-896 du 28 juillet 2020, art. 9) :

- pour le décompte de la durée de recours à l'APLD (24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs) ;

- pour le calcul du plafond autorisé de réduction d'activité (40 % de la durée légale du travail, voire 50 % sur autorisation de l'administration, à apprécier en moyenne sur la durée de recours à l'APLD).

Le décret prévoyait que cette période neutralisée devait prendre fin à une date fixée par arrêté, et au plus tard jusqu'au 31 mars 2021.

Un arrêté est donc venu fixer le terme de cette période au maximum autorisé par le décret. Ainsi, la période neutralisée s'étend donc du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 31 mars 2021.

Cette neutralisation signifie que le dispositif d'APLD pourra être mobilisé au-delà de la durée maximale de 24 mois, pour un temps supplémentaire correspondant à la période neutralisée.

De même, les employeurs n'auront pas à intégrer les réductions d'activité appliquées pendant la période neutralisée quand ils vérifieront le volume de réduction d'activité de chaque salarié pendant la durée de recours à l'APLD.

➤ **Conditions pour en bénéficier :**

La neutralisation s'applique de plein de la période « 1<sup>er</sup> novembre 2020 – 31 mars 2021 » aux accords collectifs d'APLD, et aux documents unilatéraux d'application d'un accord de branche étendu d'APLD, validés ou homologués à compter du 16 décembre 2020.

Enfin, il est à noter que pour les entreprises déjà couvertes par un accord collectif ou un document unilatéral avant le 16 décembre 2020 (validé ou homologué par l'administration), celles-ci devront faire un avenant à l'accord ou une modification du document unilatéral, qui seront soumis soit à validation soit à homologation. Cependant cet avenant ou ce document modificatif ne sont pas requis pour les employeurs dont l'activité principale impliquant l'accueil du public est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

(Arrêté du 10 février 2021, JO du 14 ).

## V. Prolongation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021

Une loi publiée au JO du 16 février 2021 proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021. Par conséquent, l'état d'urgence est en vigueur sur l'ensemble du territoire national depuis le 17 octobre 2020 et jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021 inclus.

Pour rappel, dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, le Premier ministre peut prendre par décret réglementaire pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, des mesures générales visant, notamment, à restreindre ou interdire la circulation des personnes et des véhicules, à interdire aux personnes de sortir de leur domicile, à autoriser le placement à l'isolement ou en quarantaine des personnes affectées ou susceptibles de l'être, à fermer les établissements recevant du public et lieux de réunion, à limiter ou interdire les rassemblements, à ordonner la réquisition de tous biens ou services nécessaires à la lutte contre l'épidémie et à instaurer un contrôle des prix de certains produits (c. santé pub. art. L. 3131-15 et s.).

De plus, cette loi proroge le cadre juridique de l'état d'urgence jusqu'au 31 décembre 2021.

(Loi 2021-160 du 15 février 2021, JO du 16)



## VI. Un seul formulaire valable pour les attestations pôle emploi à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021

### ➤ Rappel :

Conformément à l'article R.1234-9 du code du travail, à chaque fin de contrat, l'employeur est tenu de remettre au salarié une attestation Pôle emploi lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. De manière systématique, un deuxième exemplaire doit être transmis à Pôle emploi.

Il est à noter que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises de 11 salariés et plus doivent obligatoirement transmettre à Pôle emploi l'attestation employeur par voie électronique. Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent choisir de transmettre leur attestation employeur soit en version dématérialisée, soit en version papier.

### ➤ Changement à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 et en janvier 2022 :

Dans une information du 16 février 2021, le GIP-MDS (en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN) vient alerter les employeurs sur les évolutions à venir. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2021, ce sont seulement les modèles d'attestation employeur en cours de validité qui pourront être utilisés par les employeurs. Les anciens modèles d'attestation employeurs ne seront plus acceptés par Pôle emploi à compter de cette date. Ce changement concerne avant tout les entreprises de moins de 11 salariés.

Afin d'être en conformité avec ces nouvelles obligations et être assurés d'avoir le modèle d'attestation, le GIP-MDS recommande aux employeurs de privilégier le canal de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et du signalement d'événement « Fin de contrat de travail ».

Par ailleurs, le GIP-MDS vient préciser qu'à compter de janvier 2022, la seule modalité déclarative acceptée pour l'attestation employeur sera la transmission du signalement de fin de contrat de travail unique (FCTU) véhiculé par la DSN. *(Voir fiches proposées dans l'information du 16 février 2021)*

Par conséquent, au 31 décembre 2021, il ne sera plus possible de produire les attestations employeur ni par le canal de l'attestation employeur dématérialisée, ni par le signalement de fin de contrat de travail de la DSN.

([www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) : information du 16 février 2021 <https://www.net-entreprises.fr/les-attestations-employeurs-ae-destinees-a-pole-emploi-evoluent/> )

## VII. Jurisprudence

### ➤ Le délai de contestation de la rupture court à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter du lendemain de la date de remise du document qui propose le CSP pour l'accepter ou le refuser. Quand le salarié accepte le CSP, son adhésion emporte rupture d'un commun accord de son contrat de travail. Le salarié dispose alors de 12 mois à compter de son adhésion au CSP pour contester la rupture ou son motif afin d'obtenir, le cas échéant, des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1233-67).

La question se pose de savoir quel est le point de départ de ce délai de contestation lorsque le salarié a adhéré au CSP avant l'expiration du délai de réflexion de 21 jours qui marque la rupture effective de son contrat de travail ? Dans cet arrêt pour la Cour de cassation, même dans une telle situation, c'est à la date d'adhésion du salarié au CSP que le délai de forclusion commence à courir. La cour de Cassation vient interpréter strictement l'article L.1233-67 du Code du travail.

Dans les faits, une proposition de CSP avait été remise au salarié le 11 février 2015. Ce dernier avait adhéré le 26 février 2015. Cependant, la rupture de son contrat de travail n'était intervenue que le 4 mars 2015 (à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours). Le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale afin de contester la rupture le 2 mars 2016. Les juges du fond l'ayant jugé forclos dans son action, il a formé un pourvoi en cassation, arguant qu'il ne pouvait agir en contestation de la rupture de son contrat de travail avant que celui-ci ne soit effectivement rompu et que le délai de forclusion de 12 mois n'avait ainsi commencé à courir qu'à compter de la date de rupture de son contrat.

Toutefois, la chambre sociale de la cour de Cassation ne suit pas ce raisonnement. Ainsi, le salarié ayant adhéré au CSP le 26 février 2015, il pouvait engager une action en contestation de la rupture de son contrat de travail jusqu'au 26 février 2016, « peu important que la rupture du contrat de travail soit intervenue le 4 mars 2015, à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours courant à partir de la remise du document proposant le CSP ».

(Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-16.564 )

➤ **Le salarié protégé peut être sanctionné en cas d'abus dans l'utilisation des heures de délégation**

Le représentant du personnel, dans l'exercice de son mandat ne se trouve pas dans un lien de subordination avec son employeur, ainsi, il échappe en principe à son pouvoir disciplinaire.

Cependant, le salarié encourt une sanction disciplinaire s'il commet un abus dans l'exercice de son mandat traduisant la méconnaissance d'une obligation découlant du contrat de travail (CE, 27 mars 2015, n° 368855, 371174 et 371500 ; Cass. soc., 2 juill. 2015, n° 14-15.829 ; Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.429).

Dans cette affaire, cet abus avait été retenu à l'encontre d'un représentant du personnel qui avait informé tardivement l'employeur de la prise de bons de délégation et avait déclaré ses heures de délégation pour couvrir une absence injustifiée. En effet, il est ressorti que le salarié avait quitté précipitamment le travail dans le but de rechercher son perroquet qui s'était enfui de sa cage.

Dans le cadre d'un litige, le juge va vérifier que la sanction prononcée par l'employeur à l'égard du salarié protégé est proportionnée à la gravité des faits commis et qu'elle n'est pas discriminatoire en lien avec ses activités syndicales (Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-45.818).

En l'espèce, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a jugé proportionné le rappel à l'ordre qui vient sanctionner l'information tardive de l'employeur sur la prise de bons de délégation, et la mise à pied de 3 jours relative à l'abandon de poste.

(Cass.soc.,13 janv. 2021, n°19-20.781)

## VIII. Petites Annonces

### OFFRE(S) D'EMPLOI :

Dans le cadre d'une **procédure de reclassement** pour licenciement économique, une entreprise adhérente chez Ucaplast, dont le siège social est basé dans les Vosges, nous sollicite pour le reclassement de 1 salarié.

Le poste à reclasser est le suivant :

- ouvrier polyvalent de production caoutchouc (niveau 1, échelon 13, coefficient 150 pour un salaire mensuel brut de 2017.31 euros et 151,67 heures + 216.13 euros bruts pour 13 heures supplémentaires par mois)

La personne concernée a également une expérience sur les postes suivants : extrudeuse, réchauffeur, presse.

*Si vous êtes intéressé par cette offre, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : [secretariat@ucaplast.fr](mailto:secretariat@ucaplast.fr)*

### RECHERCHE ADHERENT :

- Un adhérent caoutchouc situé dans le 77 recherche un consultant spécialisé en gestion de production et amélioration de process.

*Si vous avez déjà fait appel à un tel consultant, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : [secretariat@ucaplast.fr](mailto:secretariat@ucaplast.fr)*

- Un adhérent caoutchouc s'interroge sur l'externalisation du service paye et recherche des conseils en ce sens. Il souhaite un cabinet spécialisé dans le modèle industriel et compétent pour la gestion de cas particuliers comme le travail en équipe et/ou en poste.

*Si vous avez déjà fait appel à un tel cabinet et souhaitez conseiller un prestataire, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : [secretariat@ucaplast.fr](mailto:secretariat@ucaplast.fr)*