



ACTU SOCIALE

N° 75

SOMMAIRE

I. Agenda social	2
II. Le BOSS est entré en vigueur au 1 ^{er} avril 2021 sauf sur certains points	7
III. Modification de la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle (CPF de transition)	9
IV. Non report de la DOETH malgré la communication des effectifs par les URSSAF le 30 avril 2021	10
V. Congé d'adoption : assouplissements concernant l'information de l'employeur.....	12
VI. Extension de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020	12
VII. Point sur la réforme de l'assurance-chômage	13
VIII. Jurisprudences	15

Contacts :

Sophie Capron

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

sophie.capron@ucaplast.fr

Tiphanie Frayard

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

tiphanie.frayard@ucaplast.fr

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Mai 2021	
Au plus tard le 1^{er} mai	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus <p>Obligation de faire en sorte que l'index de l'égalité professionnelle soit affiché de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise.</p>
Au plus tard le 4 mai	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises passibles de la CFE-CVAE et des IFER <p>Dépôt de la déclaration 1447-M par les redevables de la CFE 2022 et des IFER 2021. Déclaration (1329-DEF) et télépaiement du solde de CVAE due au titre de 2020.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA (régime simplifié) <p>Dépôt par voie électronique de la déclaration annuelle de régularisation CA 12/CA12 E et télépaiement, le cas échéant, de la taxe correspondante.</p>
Au plus tard le 5 mai	<ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus <p>Transmission de la DSN relative aux salaires d'avril versés en avril et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu <p>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 d'avril.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs et travailleurs indépendants <p>Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS pour les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, excepté pour les professionnels libéraux relevant de la CNAVPL et les avocats relevant de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Contribution aux unions régionales des professionnels de santé <p>Versement à l'URSSAF (sauf option pour un paiement le 20 du mois) par les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés de la contribution aux unions régionales des professionnels de santé (provisionnelle 2021 et régularisation 2019), soit 0,50 % du revenu d'activité non salariée pour les médecins, 0,30 % pour les chirurgiens-dentistes, pharmaciens et directeurs de laboratoires et 0,10 % pour les auxiliaires médicaux, dans la limite de 0,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier (206 € en 2021).</p>

<p>Au plus tard le 15 mai</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires <p>Dépôt de la déclaration d'échanges de biens (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES) entre membres de l'UE, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois d'avril 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises assujetties à la C3S <p>Télédéclaration de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) sur www.net-entreprises.fr accompagnée du paiement correspondant (par téléversement) au plus tard le 15 mai.</p>
<p>Au plus tard le 17 mai</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs de 50 salariés et plus <p>Transmission de la DSN relative aux salaires d'avril versés en mai et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs de moins de 50 salariés <p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires d'avril.</p> <p>Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires d'avril.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu <p>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 d'avril.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous contribuables <p>Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en mars 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en avril 2021, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2020 est supérieur à 10 000 €.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en avril 2021 <p>Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.</p> <p>Déclaration (2778) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.</p>

	<p>Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés ayant prélevé, en avril 2021, une retenue à la source sur des revenus mobiliers <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> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personnes morales possédant un immeuble situé en France <p>Déclaration 2746 et paiement au SIE de la taxe de 3 % si elles en sont effectivement redevables ; dans le cas contraire, remise de la seule déclaration 2746.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 décembre 2020 ou le 31 janvier 2021 <p>Télépaiement du solde d'IS et de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Demande relative à l'acompte de cotisation foncière des entreprises <p>Pour les redevables prévoyant une réduction d'au moins 25 % de leur base d'imposition de 2021 ou une cessation de leur activité en 2021, remise au service chargé du recouvrement d'une demande de réduction de l'acompte dû le 15 juin au plus tard.</p>
<p>Au plus tard le 19 mai</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Industriels, commerçants ou artisans au réel simplifié ou normal (IR) <p>Dépôt par voie électronique de la déclaration des résultats 2031 accompagnée de ses annexes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Professionnels libéraux et titulaires de BNC (régime de la déclaration contrôlée) <p>Dépôt par voie électronique de la déclaration annuelle de résultats 2035 accompagnée de ses annexes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés civiles de moyens <p>Dépôt par voie électronique de la déclaration 2036.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés immobilières <p>Déclaration 2072 des résultats 2020 des sociétés immobilières non soumises à l'IS et, pour les sociétés de copropriété dotées de la transparence fiscale, déclaration 2071.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 décembre 2020 et le 31 janvier 2021 <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises passibles de la CVAE <p>Télétransmission de la déclaration 1330-CVAE si le chiffre d'affaires HT est supérieur à 152 500 €, y compris (même sous format papier) les micro-entreprises BIC.</p>

Au plus tard le 20 mai	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs et travailleurs indépendants <p>Prélèvement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
Au plus tard le 25 mai	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contributions AGIRC-ARRCO <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO d'avril 2021 (employeur payant ses cotisations mensuellement).</p>
Au plus tard le 26 mai	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous contribuables <p>Déclaration des revenus 2020 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n^{os} 01 à 19.</p>
Au plus tard le 31 mai	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises exploitant des locaux professionnels au 1^{er} janvier 2021 <p>Télétransmission de la déclaration DECLOYER du loyer annuel au 1^{er} janvier 2021 par les entreprises (IS avec clôture d'exercice au 31 décembre 2020 et 31 janvier 2021, BIC, BNC) dont les résultats sont déclarés en EDI.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 28 février 2021 <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>
Dates variables Du 15 au 24	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires <p>Auprès du service des impôts des entreprises par voie électronique</p> <p>-régime réel normal (si la somme payée en 2020 a excédé 4 000 €) ou régime réel simplifié (avec option pour le paiement mensuel) : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois d'avril 2021 ;</p> <p>-régime des acomptes provisionnels :</p> <p>-déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte d'avril 2021 ;</p> <p>-déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations de mars 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Remboursement mensuel du crédit de TVA du mois d'avril 2021 <p>Dépôt, avec la déclaration de TVA, par voie électronique, de la demande de remboursement 3519 pour les redevables qui déposent une déclaration CA3 mensuelle.</p>

Ccn Caoutchouc

Négociations en cours :

- Accord minima salariaux : ouverture à la signature du 21 au 30 avril 2021. FO et la CGT ne seront pas signataires. Le SNCP, UCAPLAST et la CFDT oui. La CFE-CGC ne s'est pas encore prononcée.

- Accord Promotion par l'alternance (Pro-A) : ouverture à la signature prochainement suite à la CPPNI du 22/04/2021.
- Activité partielle de longue durée (APLD) : ouverture à la signature prochainement suite à la CPPNI du 22/04/2021. Pour rappel, il faudra attendre ensuite l'extension de l'accord pour son application si signature il y a.

Négociations à venir :

- Intéressement et participation
- Classifications
- Actualisation de la convention collective
- Santé et prévoyance (séance d'information pour le moment)

Négociations terminées :

- Agenda social 2021 (voir sujets ci-dessus)

Ccn Plasturgie

Négociations en cours :

- Minima salariaux 2021
- Formation professionnelle (formation professionnelle tout au long de la vie et Pro-A)
- Durée des périodes d'essai

Négociations terminées :

APLD. Extension de l'accord par un arrêté du 11 mars 2021 publié au Journal Officiel du 27 mars 2021. Conformément à l'article 6 de l'accord « il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension. ». Par conséquent, l'accord est applicable à compter du 28 mars 2021.

L'accord est étendu avec une réserve « le 5e alinéa du 7° de l'article 3 est étendu sous réserve que le temps de formation ne soit pas comptabilisé dans le taux d'activité, et soit réalisé sur le temps d'inactivité, conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020. »

Le 5ème alinéa du 7° de l'article 3 de l'accord précise qu'« Il est précisé qu'un salarié en formation, pendant les heures chômées du fait de l'application de l'accord sera rémunéré à 100% et le temps passé en formation sera considéré comme temps de travail effectif. »

Dorénavant, les entreprises relevant de la CCN de la plasturgie pourront passer par un document unilatéral, après consultation du CSE, pour mettre en place l'APLD.

Pour rappel, l'accord prévoit notamment :

- o Indemnisation des salariés à hauteur de 75 % du brut ;
- o 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 ;
- o Un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (pouvant être réduit à deux jours ouvrés) en cas de mise en APLD ou de sortie

Précision : l'accord de branche est supplétif sur ce thème, ce qui signifie que les accords d'entreprise ou d'établissements sont prioritaires sur le sujet. De plus, le préambule de l'accord rappelle que « Le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur le même thème dans les établissements et entreprises. ».

Voici le lien pour accéder à l'arrêté d'extension

: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043295034>

Ccn Commerces De Gros

Négociations en cours :

- Point sur la signature de l'accord salaires
- Complémentaire santé
- Formation professionnelle

Négociations terminées :

-APLD

II. Le BOSS est entré en vigueur au 1^{er} avril 2021 sauf sur certains points

Deux arrêtés du 30 et 31 mars 2021, sont venus acter les modalités de fonctionnement du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS). Ces arrêtés visent à officialiser son nom, son adresse de consultation et son objectif.

➤ **Circulaires abrogées à partir du 1^{er} avril 2021**

Ainsi, les directives, instructions, circulaires, notes de service et commentaires de l'administration sur ce sujet ne seront, désormais, plus publiées au Bulletin Officiel « Santé » (BO santé), papier ou électronique. Il est à noter, toutefois, que celles déjà publiées au BO Santé restent en vigueur, jusqu'à la publication au BOSS des commentaires de l'administration ayant le même objet.

En principe, il reviendra au BOSS de préciser les circulaires qui sont abrogées lors des mises à jour. Le BOSS a déjà réalisé cet exercice dans une actualité du 30 mars 2021 (communiqué de presse). Plus d'une vingtaine d'instruction ou circulaires sont abrogées à partir du 1^{er} avril 2021. A titre d'exemple, on retrouve les circulaires relatives à l'évaluation des avantages en nature ou des frais professionnels (circ. DSS/5B 2005-376 du 4 août 2005 et 2005-389 du 19 août 2005, etc.), ou encore au calcul du plafond de la sécurité sociale et au fait générateur des cotisations et contributions de sécurité sociale (circ. DSS/5B/5D 2017-351 du 19 décembre 2017).

Voici le lien pour accéder à l'actualité du BOSS du 30 mars 2021 : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites.html?displayTab=actualites-du-boss>

➤ **Entrée en vigueur aménagée pour certains points de doctrine**

Dans une actualité du 31 mars publiée sur le BOSS, l'administration a indiqué parmi les évolutions de doctrine, celles qui bénéficient d'une « entrée en vigueur aménagée ». Voici la liste des doctrines avec une entrée en vigueur aménagée issues de l'actualité du 31 mars 2021 :

« Assiette générale, paragraphe 460 : en cas de correction d'erreur, le principe de rattachement à la période d'emploi concernée s'applique que l'erreur donne lieu ou non à une correction du bulletin de paye. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont

applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les éléments de rémunération qui sont dus au titre des périodes d'activité effectuées à compter du 1er janvier 2018.

Assiette générale, paragraphe 1210 : pour le calcul du plafond sur une base annuelle, les rémunérations prises en compte sont constituées de l'ensemble des rémunérations dues par un même employeur à un même salarié, y compris au titre de plusieurs contrats, successifs ou non. En cas de CDD non successifs, il convient d'effectuer la régularisation en tenant compte des sommes versées depuis la date d'embauche du premier contrat. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021.

Assiette générale, paragraphe 830 : le plafond des salariés en forfait jours « réduits (inférieur à 218 jours) peut être proratisé comme pour les salariés à temps partiels. Cette mesure est applicable pour les périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2021.

Assiette générale, paragraphe 860 : l'absence avec maintien d'un avantage en nature par l'employeur est assimilée à une absence rémunérée par l'employeur. Le plafond ne peut donc pas être réduit. Cette disposition entre en vigueur le 1er avril 2021 mais il sera tenu compte de l'évolution nécessaire des logiciels de paye pour les contrôles effectués au titre de l'année 2021.

Assiette générale, paragraphes 900 et 960 : pour les éléments de rémunération versés pendant une période de suspension du contrat de travail ne faisant pas l'objet d'un maintien de rémunération, les règles générales de rattachement à la période d'emploi s'appliquent. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021.

Assiette générale, paragraphes 1160 et suivants : Le plafond de référence utilisé pour calculer les limites d'exonération des cotisations de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire ne doit plus être proratisé. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021.

Frais professionnels, paragraphe 2140 : En cohérence avec la jurisprudence de la Cour de cassation, le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est désormais conditionné au fait que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Cette disposition entre en vigueur le 1er avril 2021. Au surplus, en l'absence de convention ou accord collectif ou de mention au contrat, l'employeur doit recueillir chaque année le consentement des salariés à bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique, selon des modalités laissées à son appréciation. Cette disposition entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Pour ces deux dispositions, en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2021, l'organisme procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter. »

(BOSS, actualité du 30 mars 2021 ; arrêté du 30 mars 2021 ; arrêté du 31 mars 2021, JO 1 avril)

III. Modification de la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle (CPF de transition)

Un arrêté du 17 mars 2021 vient modifier la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle.

Pour rappel, le CPF de transition remplace le congé individuel de formation (CIF) depuis le 1^{er} janvier 2019. Il a pour objet de permettre à un salarié de suivre (de sa propre initiative) une formation longue certifiante afin de changer de métier ou de profession. Afin d'utiliser le dispositif, le salarié doit faire valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

➤ Constitution du dossier

Afin de bénéficier du financement de son projet de transition professionnelle, le salarié doit fournir un dossier comportant plusieurs pièces justificatives. L'arrêté du 17 mars 2021 modifie la composition du dossier

Par conséquent, le dossier doit être composé de :

- l'autorisation d'absence établie par l'employeur ou, si l'autorisation est accordée de manière tacite, toute pièce permettant d'attester du caractère conforme de la demande adressée à l'employeur (précision nouvelle) ;
- l'attestation sur l'honneur de l'employeur de l'effectif de l'entreprise, tous établissements confondus, au sens de l'effectif sécurité sociale sans application du gel des effets de seuil (élément nouveau). Cette information doit permettre de savoir si l'employeur peut bénéficier du dispositif d'avances sur remboursement de la CPIR, réservé aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'attestation sur l'honneur de l'employeur de l'assujettissement aux dispositions du code du travail de la relation individuelle de travail avec le salarié (élément nouveau) ;
- la copie du diplôme ou titre à finalité professionnelle, le plus élevé obtenu par le salarié (précision nouvelle) ;
- son CV et son relevé de carrière (pas de changement) ;
- le bilan de positionnement préalable à l'action de formation établi par le prestataire de formation, le cas échéant, la synthèse de l'entretien avec le conseiller en évolution professionnelle et la copie du courrier d'admission en formation (pas de changement) ;
- le cas échéant, la copie de l'avis d'inaptitude au poste actuel établi par un médecin du travail (précision nouvelle) ;
- le cas échéant, la copie du document justifiant de la non-application de la condition d'ancienneté (ex. : travailleur handicapé) (précision nouvelle) ;
- une confirmation de co-financement en cas de mobilisation de financements complémentaires par le salarié.

De plus, en cas d'accord de prise en charge de la commission paritaire interprofessionnelle régionale prévoyant un stage en entreprise, le dossier est complété, dès le début du stage, de la copie de la convention de stage conclue entre l'entreprise d'accueil, le prestataire de formation et le stagiaire.

En cas de versement de la rémunération par l'employeur pour une formation en toute ou partie à distance, l'employeur s'engage à attester sur l'honneur chaque mois de l'absence du salarié de son poste de travail pour la durée moyenne prise en charge par la commission paritaire interprofessionnelle régionale et inscrite sur le certificat de réalisation établi par l'organisme de formation.

➤ **Pièces complémentaires pour les salariés en CDD, intérimaires et intermittents du spectacle**

L'arrêté du 17 mars vient donc préciser les éléments que doivent produire les intermittents du spectacle, les intérimaires et les CDD, afin de vérifier qu'ils remplissent la condition d'ancienneté.

Par exemple (liste non exhaustive) :

- Le salarié en CDD doit fournir :
 - « 1° La copie des contrats de travail et avenants du dernier contrat de travail à durée déterminée ;
 - 2° La copie des bulletins de salaire correspondant à au moins quatre mois d'activité professionnelle sous contrat de travail à durée déterminée durant les douze derniers mois ;
 - 3° La copie des certificats de travail justifiant vingt-quatre mois d'activité professionnelle durant les cinq dernières années ;
 - 4° La copie de la carte nationale d'identité, du passeport, de tout document mentionné au II de l'article 4 du décret du 22 octobre 1955 susvisé, ou du titre de séjour en cours de validité du salarié ;
 - 5° Le cas échéant, lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, le déclaratif des éléments variables de rémunération que l'employeur s'engage à maintenir durant la période du congé de transition professionnelle. »
- Le salarié intérimaire doit fournir :
 - « 1° La copie des contrats de travail et avenants ainsi que des certificats de travail correspondant aux 1 600 heures travaillées dans la branche au cours des dix-huit derniers mois ;
 - 2° La copie des bulletins de salaire correspondant aux 600 dernières heures de mission effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire au cours des dix-huit derniers mois ;
 - 3° Le cas échéant, lorsqu'il en dispose, le ou les attestations d'assurance chômage délivrées au salarié en application des articles R. 1234-9 et R. 1234-11 du code du travail ;
 - 4° Le cas échéant, le déclaratif des éléments variables de rémunération que l'employeur s'engage à maintenir durant la période du congé de transition professionnelle. »

➤ **Informez la CPIR en cas de modification de situation**

Le salarié doit informer dans les meilleurs délais et par tout moyen la commission paritaire interprofessionnelle régionale de la survenance de tout événement pouvant avoir des conséquences sur la validité des informations et pièces transmises initialement, le suivi de l'action de formation ou du stage en entreprise ou la prise en charge accordée.

En cas d'anomalie constatée dans l'exécution de l'action, la commission paritaire interprofessionnelle régionale peut demander au salarié tout document complémentaire nécessaire pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales et réglementaires.

(Arrêté du 17 mars 2021, JO du 1 avril 2021)

IV. Non report de la DOETH malgré la communication des effectifs par les URSSAF le 30 avril 2021

Les URSSAF ont indiqué qu'elles transmettront aux employeurs les données relatives aux effectifs, nécessaire pour produire la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) le 30 avril 2021, c'est-à-dire un mois plus tard qu'à la date initialement prévue. Toutefois, la date de souscription de la DOETH n'est pas modifiée.

Pour rappel, les entreprises d'au moins 20 salariés doivent déclarer leur situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, au moyen de la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH). Il est à noter qu'à compter de l'obligation d'emploi 2020, déclarée en 2021, la déclaration s'effectue par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN) (c. trav. art. L. 5212-5, modifié par la loi 2018-771 du 5 septembre 2018, JO du 6).

Un délai est accordé pour la première DOETH souscrite en DSN, celle relative à l'obligation d'emploi 2020 : par dérogation, celle-ci est effectuée par la DSN de mai 2021, à souscrire pour le 5 ou le 15 juin selon le cas (décret 2020-1350 du 5 novembre 2020, JO du 6).

Si l'obligation d'emploi de 6 % n'est pas respectée, les entreprises d'au moins 20 salariés devront verser aux URSSAF la contribution AGEFIPH, exigible à la même échéance (le 5 ou 15 juin 2021).

➤ **Communication des effectifs au 30 avril 2021**

Pour l'établissement de la déclaration relative à l'obligation d'emploi, les URSSAF transmettent aux employeurs :

- leur effectif d'assujettissement à l'OETH et le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés au titre de l'obligation d'emploi ;
- le nombre de bénéficiaires de l'OETH employés (hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs) ;
- leur effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).

Au départ, ces informations devaient être transmises au 31 mars 2021. Cependant, dans une information du 6 avril 2021, le réseau des URSSAF précise que « le 30 avril 2021, l'Urssaf transmettra aux employeurs les documents relatifs à leurs effectifs « travailleurs handicapés », dans la perspective de la déclaration de la contribution qui interviendra en juin 2021. Cette contribution est due par les entreprises n'ayant pas atteint l'objectif fixé par la loi. »

L'information ajoute qu'à « compter de cette année, la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est intégrée dans la DSN. Au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2020, c'est auprès de l'Urssaf qu'une contribution annuelle est due sur la DSN de mai 2021 exigible le 5 ou 15 juin 2021 si l'obligation d'emploi des entreprises de 20 salariés et plus n'était pas respectée, à savoir 6 % de l'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH.

Les effectifs moyens annuels 2020 calculés par l'Urssaf seront communiqués aux entreprises au 30 avril 2021 :

- Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH ;
- Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés internes à l'entreprise ;
- Effectif moyen annuel des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. »

(www.urssaf.fr, information du 6 avril 2021, <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/obligation-demploi-des-travail-1.html>)

V. Congé d'adoption : assouplissements concernant l'information de l'employeur

Un décret publié au JO du 13 avril 2021 vient assouplir les formalités relatives à l'information de l'employeur pour le congé d'adoption.

➤ Quelques points de rappels

Selon l'article L.1225-37 du code du travail, « le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. »

Pour en bénéficier, le salarié ou la salariée doit aviser son employeur du motif de son absence et de la date de sa reprise d'activité.

Il en est de même en cas de congé en vue d'une adoption internationale ou extra-métropolitaine (c. trav. art. L. 1225-46). Le salarié informe son employeur au moins deux semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

➤ Absence d'exigence de lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) et de lettre remise en main propre contre récépissé

Le décret du 12 avril 2021 supprime l'obligation pour le salarié de délivrer ces informations par LRAR ou remise en main propre contre récépissé (art. 4 du décret).

Par conséquent, c'est simplement l'information de l'employeur qui reste obligatoire, mais ces formalités ne sont plus exigées. Le salarié peut donc le faire par tous moyens.

Il est à noter que cette disposition est entrée en vigueur le lendemain de la publication du décret au JO, soit le 14 avril 2021.

Néanmoins, ces formalités sont toujours exigées quand un salarié adresse à son employeur, dans un délai de 15 jours et afin d'annuler son licenciement, une attestation du service ayant procédé au placement et justifiant l'arrivée de l'enfant au foyer. (c. trav. art. L. 1225-39 et R. 1225-11).

(Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité)

VI. Extension de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020

Pour rappel, le 26 novembre dernier, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail. Un arrêté ministériel publié au JO du 13 avril 2021 procède à l'extension de ce texte. Par conséquent, cette extension rend obligatoire cet ANI pour tous les employeurs relevant d'un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires (MEDEF, CPME et U2P).

Il est à noter que le ministère du Travail émet une réserve d'interprétation concernant l'article 3.1.5 de l'ANI concernant les frais professionnels. Cet article prévoit que « Le principe selon lequel les frais

engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, **après validation de l'employeur.** »

Le ministère du Travail précise que la validation de l'employeur doit être interprétée « comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié ».

(Arrêté du 2 avril 2021, JO 13 avril, texte
71 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043353723>)

VII. Point sur la réforme de l'assurance-chômage

Fruit de concertations entre les partenaires sociaux et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage acte la fin des discussions sur la réforme. Pour rappel, la dernière réforme de l'assurance chômage devait entrer en vigueur en deux temps : au 1er novembre 2019 puis au 1er avril 2020. Successivement reportée pour la seconde partie, elle a finalement fait l'objet de modifications sur 4 thèmes particuliers détaillés ci-après.

➤ Le bonus-malus

Il est réinstauré par le Décret pour les employeurs de 11 salariés et plus des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150% sur une période de 3 ans. Un arrêté fixant la liste des secteurs est attendu rapidement.

Pour rappel, avant annulation du bonus-malus par le Conseil d'Etat les secteurs concernés étaient les suivants :

- l'industrie agroalimentaire (denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac) ;
- les activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- l'hébergement et la restauration ;
- l'assainissement des eaux, la gestion des déchets et la dépollution ;
- les transports et l'entreposage ;
- la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- le travail du bois, l'industrie du papier et l'imprimerie.

Le cas des hôtels et cafés restaurants et entreprise des secteurs dits « S1 » fait l'objet d'une dérogation pour la **prochaine période de référence (débutant à la date du 1^{er} juillet 2021 pour une application de taux différencié à compter du 1^{er} septembre 2022).**

L'arrêté dont on attend la publication prochainement fixera les modalités pratiques d'affectation d'un employeur à tel ou tel secteur en fonction de l'activité économique principale de l'entreprise (ou, le cas échéant, son objet social) et de la convention collective à laquelle il est rattaché.

La formule de calcul retenue pour appliquer la modulation du taux de contribution des employeurs à l'assurance chômage est la suivante :

Taux de contribution = (taux de séparation de l'entreprise / taux de séparation médian du secteur) x 1.46 + 2.59

Le taux de séparation est ici égal à : nombre de séparation imputées à l'entreprise / effectif de l'entreprise.

Le nombre de séparation imputées à l'entreprise correspond au nombre de fins de contrats de travail sauf exceptions visées ci-après et de missions d'intérim ayant donné lieu à une inscription à Pôle emploi dans les 3 mois.

Exceptions : démissions, fins de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, fins de contrats d'insertion conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) ou les fins de contrats uniques d'insertion (CUI), fins de missions d'intérim concernant les travailleurs intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire d'insertion, des travailleurs intérimaires bénéficiaires de l'OETH, des travailleurs intérimaires employés par une entreprise adaptée de travail temporaire ou des travailleurs intérimaires en CDII (contrat à durée indéterminée intérimaire).

L'effectif pris en compte est celui prévu à l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale.

Enfin, le taux de séparation médian du secteur correspond à la médiane des taux de séparation de l'ensemble des entreprises du secteur pondéré par la masse salariale. Il est déterminé chaque année par arrêté du ministre chargé de l'emploi. La période de référence sera la même que pour les taux entreprises : **à savoir entre le 1^{er} janvier de l'année N-4 et le 31 décembre de l'année N-2. Néanmoins, à titre transitoire la première période de référence sera fixée sur deux années glissantes du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.**

➤ **Le salaire journalier de référence**

Jusqu'au 30 juin 2021 le calcul reste le même.

Ensuite, une nouvelle règle de calcul du salaire journalier de référence servant de base à la détermination du montant d'allocation est introduite, afin d'améliorer l'équité de traitement entre des travailleurs qui, bien qu'ayant réalisé le même nombre d'heures sur une même période, ne bénéficiaient pas du même niveau d'indemnisation, suivant qu'ils travaillaient à temps complet ou à temps partiel.

Salaire journalier de référence 2021 = somme des rémunérations perçues dans les 24 mois précédant la rupture du contrat / nombre de jours travaillés et non travaillés sur cette même période de 24 mois.

Les indemnités chômage seront désormais calculées sur le revenu mensuel moyen du travail et non sur les seuls jours travaillés comme auparavant. Toutefois, les périodes d'inactivité prises en compte à ce titre seront désormais plafonnées (pas plus de 75% du nombre de jours d'activités) et ne pourront donc entraîner une baisse trop importante du montant de l'allocation, afin de préserver la situation des salariés dont les périodes d'emploi sont particulièrement morcelées.

Ces nouvelles règles s'appliqueront aux salariés dont la dernière fin de contrat de travail interviendra **à compter du 1^{er} juillet 2021**. Elles toucheront donc progressivement les nouveaux calculs d'allocation à partir de cette date. Cela signifie que les allocations versées avant le 1^{er} juillet ne seront pas modifiées par la réforme et qu'aucun demandeur d'emploi actuel ne verra son indemnité diminuer.

Enfin, ces règles ne modifient pas le montant total des droits des demandeurs d'emplois : toute baisse d'allocation liée à des périodes d'emploi morcelées sera assortie d'une augmentation de la durée de versement.

➤ **La dégressivité**

Pour tenir compte de la crise sanitaire, le Décret prévoit une entrée en vigueur différée pour les mesures de dégressivité. Elles s'appliqueront ainsi une fois le retour à meilleure fortune atteint (au plus tôt le 31 octobre 2021) pour la baisse de la période de maintien d'une indemnisation totale à 6 mois au lieu de 8

actuellement. Précisément, il s'agit des allocataires percevant un revenu supérieur à 4500 euros/mois qui ne peuvent bénéficier de leur allocation journalière supérieure à 84.33 € que pendant ces périodes avant de connaître une dégressivité de leurs droits. La réduction est en principe de 30% avec un plancher.

➤ **Les conditions d'ouverture et de rechargement des droits**

Pour tenir compte de la crise sanitaire, le Décret prévoit une entrée en vigueur différée des nouvelles conditions d'ouverture et de rechargement des droits. Elles s'appliqueront ainsi une fois le retour à meilleure fortune atteint (au plus tôt le 31 octobre 2021).

Pour rappel, la durée minimale d'affiliation pour l'ouverture et le rechargement des droits est fixée à 4 mois sur 24 mois pour le moment. Dès l'amélioration de la situation constatée elle sera de 6 mois sur 24 mois.

➤ **« Retour à meilleur fortune »**

Ce ne sera en principe pas considéré comme étant le cas tant que :

- Le nombre total de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois est supérieur à un seuil (fixé à 2 700 000) sur une période de 4 mois consécutifs ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A a baissé d'au moins 130 000 au cours des 6 derniers mois.

(Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage)

VIII. Jurisprudences

➤ **Une société condamnée sous astreinte à distribuer des titres-restaurants aux télétravailleurs**

Le tribunal judiciaire de Paris, contrairement à celui de Nanterre, a jugé que les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant lorsque l'employeur en attribue aux salariés travaillant sur site. Selon lui, aucune différence de traitement ne se justifie en l'espèce.

En l'espèce, à cause de la crise sanitaire, une société a placé une majorité de ses salariés en télétravail à compter du 17 mars 2020. Les salariés bénéficiaient auparavant de tickets-restaurants papier. Cependant, la société décide de réserver ces tickets-restaurant exclusivement aux salariés travaillant sur site. Le CSE avec le concours d'un syndicat décide de saisir le Tribunal Judiciaire de Paris aux fins de régularisation des droits des télétravailleurs. En effet, le CSE voyait dans cette mesure une atteinte à l'égalité de traitement. Les juges de première instance accueillent favorablement cette demande.

Le jugement du Tribunal vient rappeler le principe de l'article L.1222-9 du code du travail et de l'article 4 de l'ANI relatif au télétravail du 19 juillet 2005 selon lequel les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits, à situation comparable, que ceux qui exécutent leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Il est à noter que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que soient réglées de façon différente des situations différentes, à condition que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit. Ainsi, le tribunal avait donc invité l'employeur à justifier que les télétravailleurs se trouvent dans une situation distincte de celle des salariés sur site, en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions, mais aussi à établir que le refus d'attribution des tickets-restaurants résultait de raisons objectives, matériellement vérifiables, en rapport avec l'objet des titres-restaurants.

Pour justifier sa décision, l'employeur arguait que le titre-restaurant a pour objectif de permettre au salarié de se restaurer « lorsqu'il ne dispose pas d'un espace pour préparer son repas », ce qui ne viserait donc pas le salarié en télétravail qui dispose de sa cuisine personnelle.

De plus, il avance que les conditions d'utilisation des titres-restaurants ne seraient pas compatibles avec la situation du télétravailleur puisque « le salarié ne peut pas utiliser un titre-restaurant pour acheter autre chose qu'un repas en restaurant, ou un repas directement consommable ou des fruits et légumes même non directement consommables ». Ce qui exclurait que le salarié s'en serve pour financer ses courses de la semaine.

Ces arguments furent balayés par le tribunal estimant que « l'objet du titre-restaurant est de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il accomplit son horaire de travail journalier comprenant un repas, mais non sous condition qu'il ne dispose pas d'un espace personnel pour le préparer ». Le tribunal ajoute que « les conditions d'utilisation des titres-restaurant sont tout à fait compatibles avec l'exécution des fonctions en télétravail » puisqu'elles ont pour objectif « de permettre au salarié de se restaurer lorsque son temps de travail comprend un repas ». Et à cet égard, souligne-t-il, « les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site ».

Par conséquent pour le Tribunal Judiciaire de Paris, le refus de la société d'attribuer des titres-restaurants aux salariés en télétravail ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet des titres-restaurants. Il y a donc une violation du principe d'égalité de traitement. En outre, pour rendre son verdict, le tribunal s'appuie sur la position adoptée par le ministère du travail dans son questions/réponses sur le télétravail en période de COvid-19 du 20 mars 2020, mais aussi sur l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020. En effet, le Tribunal précise que l'ANI « ne comporte aucune mention expresse quant à la restauration des salariés en télétravail ne saurait permettre de conclure que l'employeur ne dispose d'aucune obligation d'attribuer des tickets restaurants aux salariés en télétravail ».

L'employeur est donc condamné à attribuer aux salariés en situation de télétravail un titre-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, à compter de la date d'assignation en justice, sous astreinte de 100 € par infraction et par jour de retard, courant à compter d'un délai de 30 jours suivant la signification du jugement.

Il reste à voir quel sera le positionnement des Cours d'appel et de la Cour de cassation sur cette question.

(Tribunal judiciaire de Paris, 30 mars 2021, n° RG 20/09805)

- **L'employeur qui sanctionne du harcèlement sexuel par un avertissement ne remplit pas son obligation de sécurité**

Dans un récent arrêt la Cour de cassation vient préciser que l'employeur qui sanctionne l'auteur d'un harcèlement sexuel par un simple avertissement manque à son obligation de sécurité.

Selon l'article L.1153-6 du code du travail « tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. ». Quant à l'employeur, celui-ci est tenu à une obligation de sécurité, c'est-à-dire qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1).

En l'espèce, une salariée est victime durant plusieurs mois d'agissements de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, sanctionné pénalement pour ces faits. Suite à ce harcèlement, la salariée a développé un syndrome dépressif réactionnel pris en charge au titre d'un accident de travail.

Pour la cour d'appel, l'employeur n'a pas pris de mesures pour éloigner l'auteur du harcèlement du poste occupé par la salariée et avait simplement sanctionné le salarié d'un avertissement. Ainsi, la cour d'appel déduit l'existence d'un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail et a prononcé la résiliation judiciaire du contrat. La Cour de cassation confirme ce raisonnement, en estimant que la sanction n'était pas suffisante. D'ailleurs, la Cour de cassation rappelle souvent que lorsque des faits de harcèlement sexuel sont avérés, ils justifient un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 5 mars 2002, n°00-40.717 ; Cass. soc., 18 février 2014, n° 12-17.557 ; Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-30.911).

(Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-18.149)

➤ **Licenciement pour absence prolongée et délai pour remplacer le salarié licencié**

Pour rappel, sauf en cas d'inaptitude physique médicalement constatée, il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Cependant, il est possible de licencier un salarié malade en justifiant la rupture du contrat par le fait que ses absences répétées ou prolongées :

-perturbent l'entreprise ;

-et nécessitent un remplacement définitif, par une embauche en CDI (Le remplacement définitif du salarié doit intervenir avant le licenciement (cass. soc. 16 septembre 2009, n° 08-41879, BC V n° 186) ou après, mais dans un « délai raisonnable » (cass. soc. 10 novembre 2004, n° 02-45156, BC V n° 283).

En l'espèce, une directrice d'association qui était en arrêt maladie depuis plus de 10 mois fut licenciée car son absence prolongée désorganisait l'association et rendait nécessaire son remplacement définitif.

La salariée décide de saisir la justice afin d'obtenir la requalification de son licenciement et diverses sommes en arguant que son licenciement n'était pas valable, car son remplaçant avait été recruté 6 mois après son licenciement et que son licenciement reposait sur son état de santé, donc discriminatoire.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de la cour d'appel, selon lequel, au regard des démarches immédiatement engagées par l'employeur et de l'importance du poste de directeur d'association, un délai de 6 mois pour procéder au remplacement était raisonnable. Le licenciement est donc valable. La Cour de cassation rappelle à cette occasion que, dans ce domaine, l'appréciation de la cour d'appel est souveraine.

(Cass. soc. 24 mars 2021, n° 19-13188)

➤ **Procédure disciplinaire : interdiction des doubles sanctions, même si l'une est irrégulière**

Il est en principe interdit de sanctionner deux fois un salarié pour les mêmes faits. Or, dans cette affaire, qui concernait une maison de retraite, l'employeur avait infligé à une salariée une mise à pied disciplinaire en raison de son comportement envers les résidents et envers ses collègues. Mais il lui avait également notifié qu'elle reprendrait ensuite le travail avec une autre équipe et à des horaires différents. Il avait donc infligé à la salariée une deuxième sanction pour les mêmes faits. Or, la cour d'appel avait annulé le changement d'équipe et d'horaires au motif que cette sanction n'était pas prévue par le règlement intérieur. L'employeur avait alors mis à profit cette décision pour soutenir qu'il n'y avait par hypothèse plus de double sanction et que la mise à pied était valable. Du point de vue de la Cour de cassation, il était impossible au juge d'annuler l'une des sanctions parce qu'elle n'était pas prévue par

le règlement intérieur et de laisser subsister l'autre. La deuxième devait également être annulée parce qu'elle punissait une deuxième fois les mêmes faits.

(Cass. soc. 31 mars 2021, n° 19-25538 D)

IX. Annonces

- Un adhérent Caoutchouc situé dans le 17 est recherche une personne ou une société susceptible de pouvoir dépanner une presse caoutchouc verticale MIR.

Si vous êtes en capacité de pouvoir aider cet adhérent, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : secretariat@ucaplast.fr

- Une entreprise située en Normandie, en redressement judiciaire, a reçu plusieurs offres de reprise, mais tous les postes ne seront pas repris. Ainsi, le licenciement pour motif économique du personnel non inclus dans le périmètre de reprise sera initié dans le mois qui suit le jugement de cession

Les postes qui seraient à reclasser sont les suivants :

Catégories professionnelles	Nombre de postes existant
Agent logistique/Magasinier	3
Assistante RH	1
Assistante ADV-Secrétaire	2
Chargée paie et administration du personnel	1
Directeur offres et projets	1
Ingénieurs BE	1
Opérateur composite Ateliers Peinture/ finition/ usinage Responsable d'îlot de production Usinage	13
Opérateur composite-Assistant Composite Ateliers Montage/Moulage/Démoulage/Outillage	28
Peintre industriel-Pilote d'îlot Peinture	8
Responsable moulage	4
Responsable de gestion comptable	1
Responsable gestion production	1
Responsable peinture montage	1
Responsable usinage et finitions	1
Responsable magasin et maintenance	1
Responsable technique et lab & Chargé ind. Projets	2
Responsable qualité	1
Technicien composite	1
Technicien méthode	2
Technicien qualité	2
Technicien appro et ADV	1

Si vous êtes intéressé par un ou plusieurs de ces postes, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : secretariat@ucaplast.fr, en indiquant pour chaque catégorie de postes :

- la localisation du ou des postes offerts ;
- le descriptif des tâches (fiche de poste) ;
- le niveau de formation requis ;
- la durée et les horaires de travail ;
- le niveau de rémunération et le statut ;
- le type de contrat (CDI ou CDD) ;
- la convention collective applicable ;
- les coordonnées de la personne ayant compétence pour recevoir les candidatures.