

DROIT DU TRAVAIL  
DROIT DES SOCIÉTÉS  
CRÉATION ET TRANSMISSION  
D'ENTREPRISE  
FISCALITÉ ET PATRIMOINE  
DROIT DES CONTRATS  
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE  
RÉSOLUTION AMIABLE DES LITIGES  
CONTENTIEUX DES AFFAIRES  
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL  
DROIT PUBLIC  
FORMATION  
ENVIRONNEMENT  
COMMERCE INTERNATIONAL

AVOCATS ASSOCIÉS

Corine ANDRIEUX  
Nathalie BAILLY  
Frédéric BLAISE  
Maryline BUHL  
Alexia CADIX  
Armin CHEVAL  
Olivier COLNAT  
Thibaut CUNY  
Catherine EDELENYI  
Cyrille GUENIOT  
Charlène MANGIN  
Hervé MONTAUT  
Anny MORLOT  
Mickael MUNIN  
Dominique PIERSON  
Philippe SESTER

AVOCATS

Pauline BARREAU  
Anne CHARLIQUART  
Géraldine EMONET  
Cécile GEORGEON  
Brigitte JAMIN  
Vincent LARRORY  
Véronique LEMERCIER-HENNON  
Philippe LHUILLIER  
Alice MARCHAL  
Audrey REMY

AVOCATS SENIOR COUNSEL

Jacques BROUILLET  
Claude NOEL

MEMBRES DU GIE GROUPE ACD

Bruno BERKROUBER  
Nicole GUERBERT  
Séverine VALENT  
Olivier VILLETTE

AVOCATS HONORAIRES

Didier-François APOSTOLO  
Catherine CLOQUET  
Robert COLAS  
Pierre-Jean GUARDIOLLE  
Christian RENY



I – LOIS ET REGLEMENTATION

- Le plafond SS pour 2021 est fixé à 3 428 €/mois.
- Les évaluations forfaitaires des avantages en nature, logement et nourriture sont fixées pour 2021 : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)
- De même pour les limites d'exonération des frais de repas ou de déplacement, ainsi :
  - Frais de repas dans l'entreprise : 6,70 €
  - Au restaurant : 19,10 €
  - Grand déplacement : repas : 19,10 € les 3 premiers mois et dégressif par la suite – logement variable selon le département.
- Activité partielle :
  - A compter du 1<sup>er</sup> mars jusqu'à fin juin, les entreprises du « secteur protégé » devraient pouvoir bénéficier d'une prise en charge intégrale dès lors qu'elles ont subi une perte du chiffre d'affaire d'au moins 80 %
  - Les autres entreprises continueront de bénéficier du taux de 60 % jusqu'au 1<sup>er</sup> mars (au lieu du 1<sup>er</sup> février), puis le taux passera à 36 %  
LS 19/1  
Vous suivez ?
- Les modalités de mise en œuvre des transitions collectives sont définies dans une instruction de la DGEFP du 11/1 – N° 2021/13. Ces mesures visent à favoriser les reconversions dans le cadre du Plan France Relance  
LS du 20/1
- Trois décrets du 2/12/20 autorisent le fichage des opinions politiques et syndicales ainsi que les convictions philosophiques ou religieuses ... sous prétexte de prévention d'atteinte à la sécurité publique !!!  
Il me paraît dangereux de considérer que l'exercice d'une liberté fondamentale puisse figurer dans un fichier de police en tant que tel !
- Finalement le site de l'URSSAF a précisé que la limite d'exonération des titres restaurant est fixée à 5,55 € pour 2021 et non à 5,54 € comme précédemment annoncé  
OUF !!!
- Pas de revalorisation du barème des saisies sur salaire en 2021
- On n'arrête pas le progrès : une loi vient d'ajouter un 27<sup>e</sup> critère de discrimination : l'accent !!

## II – RELATIONS INDIVIDUELLES

- Les suspensions du contrat pour maladie ne rentrent pas dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer les droits au préavis ... sauf disposition contraire d'une convention collective !  
cass soc 30/09/2020 n° 18 – 18265
- Protection des lanceurs d'alerte – Dans un arrêt du 4/11/20 n° 18-15 660, la cour de cassation refuse cette protection au salarié qui ne justifie pas de dénonciation de faits constitutifs de crimes ou délits, ce qui était effectivement la condition prévue par la législation en vigueur au moment des faits dénoncés.  
À noter cependant que la loi a depuis élargi les champs couverts par cette protection !!
- Si une convention de forfait jour est jugée nulle, l'employeur peut réclamer le remboursement des jours de RTT  
Cass soc 5/1/21 n° 17 - 28 234  
étrange, non ? j'aurais pensé qu'il convenait d'invoquer l'adage « Nemo auditur ... » ?
- La qualité d'agent commercial est désormais reconnue au profit d'un mandataire qui ne peut modifier les prix de son mandat. Un exemple de l'influence de la cour de justice qui avait adopté cette position par un arrêt du 4/6/20 fa 828/18 et que la cour de cassation décide finalement de suivre  
cass com 2/12/20 – N° 18-20 231
- Harcèlement moral – Les règles de preuve ? La cour de cassation reproche à la cour d'appel de s'en être tenu à examiner les faits invoqués par la salariée (d'ailleurs pour la débouter !), sans suffisamment solliciter la preuve contraire de l'employeur  
cas soc 9/12/20 – N° 19-13 470  
un juste équilibre des choses !
- Discrimination – le demandeur est habilité à demander à son employeur les pièces nécessaires pour prouver sa demande  
2 arrêts Cass du 16/12/20 – N° 19 17 637 et N° 19 17 667 concernant 31 salariés de la Société Renault Truck
- Rupture conventionnelle – dissimuler au salarié un PSE en préparation peut vicier son consentement  
cass soc 6/1/2021 – N° 19-18 549
- Dérogation au barème Macron ? Encore une décision de la cour d'appel de Bourges du 6/11 qui considère que la convention du barème à l'égard de la convention n° 158 de l'OIT, n'empêche pas l'examen « in concreto » pour apprécier s'il ne porte pas « une atteinte disproportionnée » aux droits du salarié.
- Utiliser ses heures de délégation pour récupérer son perroquet en fuite ... peut être sanctionné ! et on s'étonne de l'encombrement des tribunaux !  
cass soc 13/1/21 – N° 19-20 781

### III – RELATIONS COLLECTIVES

- Le vote électronique implique une négociation préalable avec les DS  
cass soc 13/1/21 – N° 19-23 533 – LS du 19/1

### IV – REFERENCES RH

- L'abandon de poste est-il une faute grave ?  
Une synthèse très utile de la jurisprudence des cours d'appel de 2012 à 2017 faite par Marie HAUTEFORT dans la Semaine Sociale Lamy de décembre 2017 :  
Il en ressort que les cours d'appel examinent de près les circonstances pouvant expliquer ou même justifier cette situation qui est devenue fréquente : coup de tête – refus de mutation ou modification du contrat – maladie subie du fait d'un management toxique – manquement de l'employeur, ce qui explique dans un grand nombre de cas les CA ne retiennent pas la faute grave mais seulement un motif réel et sérieux de licenciement.
- Les libertés individuelles des salariés : une revue de jurisprudence pour ce qui est devenu un cas fréquent de contentieux  
LS 19/1/21
- Le licenciement pour abandon de poste : les tendances des cours d'appel – Jurisprudence sociale Lamy 15/12/20  
une synthèse intéressante d'un « phénomène de mode » pour des salariés voulant se libérer en se faisant licencier ... mais qui n'est pas toujours considéré comme justifiant la faute grave invoquée trop souvent par l'employeur ... à ses dépens !
- Rapport sur la pauvreté en France – 1/2021 – [contacts@inegalites.fr](mailto:contacts@inegalites.fr)

**Jacques Brouillet**

Avocat

07 88 03 21 63

