

Veille juridique du 1^{er} au 30 octobre 2020

TEXTES	
Fractionnement du congé après le décès d'un enfant	<i>Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant</i>
Aide à l'embauche des travailleurs handicapés	<i>Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés</i>
Covid 19 : indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant	<i>Ministère du Travail, Garde d'enfants et personnes vulnérables, 29 septembre 2020</i>
Cas contact à risque du Covid-19 : création d'un téléservice pour un arrêt de travail	<i>Assurance maladie : Service de déclaration en ligne d'arrêt de travail dérogatoire</i>
Réforme à la marge des conseils de prud'hommes	<i>Décret n° 2020-1214 du 2 octobre 2020 portant diverses modifications relatives aux conseils de prud'hommes</i>
Le congé de proche aidant est désormais indemnisé	<i>Décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale</i>
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	<i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>
ZOOM	
Baisse de salaire	
JURISPRUDENCE	
Messages échangés avec un collègue : contenus insultants	<i>Cass. Soc., 9 septembre 2020 : n° 18-20.489</i>
Rupture conventionnelle et preuve de la remise de l'exemplaire signé de la convention au salarié	<i>Cass. Soc., 23 septembre 2020 : n° 18-25.770</i>

TEXTES

Fractionnement du congé après le décès d'un enfant

Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

Principe : le décret précise les modalités de fractionnement du congé de deuil et de l'indemnisation de ce congé en cas de décès d'un enfant tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants

Le nouvel article D 3142-1-1 prévoit que le congé de deuil prévu à l'article L 3142-1-1 peut être fractionné en 2 périodes et que chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Rappel du contenu de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

Les salariés bénéficient d'un nouveau congé pour décès d'un enfant. On arrive au total à un congé de 15 jours si l'on cumule :

- la durée de 7 jours ouvrés, et non plus 5, au titre du congé payé par l'employeur,
- et un nouveau congé de deuil de 8 jours supplémentaires (*financé en partie par la sécurité sociale*).

Le congé de deuil est prévu pour le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié de droit privé. Ce congé peut être fractionné dans des conditions prévues par décret. Ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'1 an à compter du décès de l'enfant.

Aide à l'embauche des travailleurs handicapés

Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés

Le décret instaure et définit les modalités d'une aide à l'embauche des travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le salaire minimum horaire de croissance.

L'aide s'applique aux embauches réalisées par une entreprise ou une association dans une période de 6 mois à compter du 1^{er} septembre 2020 (*embauches réalisées par une entreprise ou une association entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021*).

Le montant de l'aide s'élève à au plus 4 000 euros par salarié. Elle est versée à l'employeur par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État.

Covid 19 : indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant

Ministère du Travail, Garde d'enfants et personnes vulnérables, 29 septembre 2020

Principe : depuis le 1^{er} septembre 2020, les parents dans l'obligation d'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de l'épidémie de Covid-19 bénéficient d'un revenu de remplacement dans le cadre de l'activité partielle

Les parents, salariés de droit privé, qui ne peuvent pas être placés en télétravail bénéficient du dispositif de l'activité partielle lorsqu'ils doivent garder leurs enfants suite à la fermeture, pour raison sanitaire, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant. Ce dispositif est également ouvert lorsque l'enfant est identifié

comme contact à risque dans le cadre du contact-tracing.

Le dispositif est ouvert pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap.

Un seul parent du foyer bénéficie du dispositif d'activité partielle si aucun des parents ne peut télétravailler. Pour bénéficier de l'activité partielle, le parent concerné présente :

- soit un justificatif attestant de la fermeture de la classe, de l'établissement d'accueil. Ce document est fourni soit par l'établissement ou, le cas échéant la municipalité informant de la non-ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ;
- soit un document de la CPAM attestant que l'enfant est identifié comme cas-contact et qu'il doit donc respecter une mesure d'isolement.

Le parent doit également fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant.

Le salarié perçoit une indemnité équivalente à 70 % de son salaire antérieur brut.

L'employeur perçoit une allocation dont le montant est égal à celui perçu en application du dispositif d'activité partielle de droit commun. Soit selon le secteur d'activité, entre 60 % et 70 % de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC.

A partir du 1^{er} novembre, l'employeur percevra une allocation correspondant à 60 % du salaire antérieur brut du salarié.

Les travailleurs non-salariés et certaines catégories particulières de travailleurs bénéficient des indemnités journalières de Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour garde d'enfant.

Cela concerne les travailleurs indépendants, les travailleurs non-salariés agricoles, les artistes auteurs et stagiaires de la formation professionnelle, les professions libérales, les professions de santé, ainsi que les gérants de société, les contractuels de droit public de l'administration et les fonctionnaires ayant un temps de travail de moins de 28 heures.

Cas contact à risque du Covid-19 : création d'un téléservice pour un arrêt de travail

Assurance maladie : Service de déclaration en ligne d'arrêt de travail dérogatoire

Principe : l'Assurance maladie a mis en place, depuis le 3 octobre, un nouveau téléservice permettant de solliciter un arrêt de travail en ligne pour les personnes identifiées comme cas contact à risque

Cas contact définition : un cas contact est une personne qui a été au contact d'un cas positif à la Covid-19. Plus précisément, selon Santé Publique France : il s'agit d'une personne qui en l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact (*hygiaphone, vitre, masque chirurgical, FFP2, grand public porté par le cas ou par la personne contact*) :

- a partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
- a eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (*exemples : conversation, repas, flirt, accolades, embrassades*).
- a prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
- a partagé un espace confiné (*bureau ou salle de réunion, véhicule personnel ...*) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;

- est élève ou enseignant de la même classe scolaire (*maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université*).

Remarque : des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque

Le ministère de la Santé et les autorités françaises de manière générale emploient de plus en plus souvent le terme de *cas contact à risque* : une personne dite cas contact à risque a été contactée par les équipes de l'Assurance Maladie qu'elle a été en contact *à risque* avec une personne testée positive au Covid-19. Elle reçoit un SMS de l'Assurance Maladie qui lui permet d'être prioritaire pour réaliser un test de dépistage de l'infection Covid-19. Elle peut aussi bénéficier d'un arrêt de travail spécifique délivré par l'Assurance Maladie si elle ne peut pas télétravailler.

Lorsqu'une personne est reconnue par l'Assurance maladie comme *cas contact à risque* et qu'elle ne peut pas télétravailler, un arrêt de travail spécifique est nécessaire.

Depuis le 3 octobre, l'Assurance maladie a ouvert un téléservice permettant de demander cet arrêt de travail en ligne (*sur le site et depuis un smartphone*), sans délai de carence. Après avoir effectué sa demande sur declare.ameli.fr, l'assuré peut bénéficier d'un arrêt de 7 jours débutant à la date à laquelle l'Assurance Maladie l'a contacté pour l'inviter à s'isoler et à réaliser un test, après un contact à risque avec une personne testée positive au coronavirus.

Pour les assurés qui se seraient déjà spontanément isolés avant cette date, l'arrêt pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours. Dans l'hypothèse où les résultats de test ne seraient pas encore connus à la fin de l'arrêt initial, l'assuré pourra demander une prolongation de celui-ci dans la limite de 7 jours supplémentaires.

Avant de procéder au versement des indemnités journalières, l'Assurance Maladie vérifie que l'assuré est bien connu en tant que cas contact à risque. En cas d'accord, une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire lui est adressée, qui pourra être présentée à l'employeur.

Réforme à la marge des conseils de prud'hommes

Décret n° 2020-1214 du 2 octobre 2020 portant diverses modifications relatives aux conseils de prud'hommes

Afin de préserver la lisibilité de la carte judiciaire, faciliter l'accès à la justice et garantir une bonne administration de la justice, le décret rattache les communes nouvelles de Blancs-Coteaux, des Monts du Roumois et de Val-de-Moder au ressort d'un seul conseil de prud'hommes.

Le décret modifie par ailleurs la référence erronée aux instances représentatives du personnel (*délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*), lesquelles ont été remplacées par le comité social et économique (*CSE*), par application de l'article premier de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Les articles 3 et 4 du décret modifient en conséquence les articles R 211-3-15 et R 211-3-16 du code de l'organisation judiciaire.

Il corrige enfin une erreur matérielle, concernant le siège du conseil de prud'hommes de Pontoise, à l'article R 1423-2 du code du travail.

Le congé de proche aidant est désormais indemnisé

Décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale

Prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019, cette allocation est mise en œuvre par le décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020.

Principe : le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Parent en perte d'autonomie, conjoint malade, enfant en situation de handicap... Depuis le 30 septembre 2020, le congé qui permet à un salarié résident en France d'arrêter son activité professionnelle pour accompagner un membre de sa famille est indemnisé.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut être une des suivantes	La personne avec qui le salarié vit <i>en couple</i>
	Son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (<i>au sens des prestations familiales</i>) ou son collatéral jusqu'au 4 ^{ème} degré (<i>frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...</i>)
	L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4 ^{ème} degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple
	Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Sa durée maximale est de 3 mois mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) est fixé à 52,08 € pour un aidant qui vit seul et à 43,83 € pour une personne vivant en couple. Elle est versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'aidant a droit à un maximum de 22 AJPA par mois. L'indemnité peut être versée à la demi-journée, sauf pour les demandeurs d'emploi.

Ce congé concerne tous les salariés du secteur privé, les agents du secteur public, les indépendants ainsi que les demandeurs d'emplois.

Procédure	
Demande de congé	Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur en respectant les conditions et délais déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (<i>ou, sinon, par convention ou accord de branche</i>), s'il existe. En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (<i>lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple</i>).
	La demande précise les éléments suivants : - volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant - date du départ en congé - volonté de fractionner le congé (<i>ou de le transformer en temps partiel</i>), si le salarié le souhaite
	La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes : - urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (<i>attestée par certificat médical</i>) - situation de crise nécessitant une action urgente du salarié - cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (<i>attestée par le responsable de l'établissement</i>)
Réponse de l'employeur	L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (<i>ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...</i>). Le salarié peut contester le refus de l'employeur par la saisine du conseil de prud'hommes (<i>CPH</i>)
Activité professionnelle	Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (<i>Apa</i>) ou la prestation de compensation du handicap (<i>PCH</i>)

Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie

Cadre général	
Décret n° 2020-911 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé	27 juillet 2020
Loi n° 2020-856 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire	9 juillet 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-724 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 juin 2020
Décret n° 2020-663 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	31 mai 2020
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020

Décret n° 2020-423 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020
IRP - Accords collectifs	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Article 9 de l'ordonnance n° 2020-560 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire	13 mai 2020
Ordonnance n° 2020-507 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-508 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-509 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-482 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce	27 avril 2020
Arrêté portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés	24 avril 2020
Décret n° 2020-441 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 avril 2020
Décret n° 2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire	10 avril 2020
Ordonnance n° 2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-388 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles	1 ^{er} avril 2020
La durée du travail, RTT et congés payés	
Décret n° 2020-471 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi	24 avril 2020
Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	25 mars 2020
Le télétravail	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
Le droit de retrait	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Circulaire DGT n° 2009/16 relative à la pandémie grippale	3 juillet 2009
Circulaire DGT n° 2007/18 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale	18 décembre 2007

Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2020-1188 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	29 septembre 2020
Décret n° 2020-1170 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	25 septembre 2020
Décret n° 2020-1123 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	10 septembre 2020
Décret n° 2020-1098 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	29 août 2020
Décret n° 2020-1059 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels	14 août 2020
Décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 juillet 2020
Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Décret n° 2020-794 relatif à l'activité partielle	26 juin 2020
Ordonnance n° 2020-770 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	24 juin 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020
Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020
Décret n° 2020-520 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020
Intéressement - Participation	
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020

Santé au travail	
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19	31 août 2020
Ministère du Travail, nouvelle version du protocole national de déconfinement pour les entreprises	24 juin 2020
Décret n° 2020-549 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail	11 mai 2020
Décret n° 2020-410 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	8 avril 2020
Ordonnance n° 2020-386 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle	1 ^{er} avril 2020
COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise : Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail	10 avril 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Arrêts de travail	
Décret n° 2020-459 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	21 avril 2020
Décret n° 2020-434 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Décret n° 2020-193 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus	4 mars 2020
Demandeurs d'emploi	
Arrêté portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	22 juillet 2020
Arrêté du portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	16 avril 2020
Décret n° 2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	14 avril 2020
Décret n° 2020-361 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage	27 mars 2020
Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421 2 du code du travail	25 mars 2020
Salariés - Formation	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Décret n° 2020-491 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité	29 avril 2020
Article 4 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020

Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : Ministère du travail : communiqué de presse	2 avril 2020
Ordonnance n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-310 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	25 mars 2020
Arrêté portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises	20 mars 2020

ZOOM

Baisse de salaire

La fixation de la rémunération étant libre au moment de la conclusion du contrat de travail (*dans la limite du SMIC et du salaire minimum conventionnel*), si l'employeur veut revoir à la baisse le niveau de rémunération du salaire pendant l'exécution du contrat de travail, il devra nécessairement obtenir l'accord préalable du salarié.

Néanmoins, dans certains cas, des exceptions à ce principe existent.

Le code du Travail n'interdit pas à l'employeur de diminuer le salaire d'un salarié. En revanche, la règle interdit la baisse de la rémunération sans l'accord du salarié.

Principe : il est interdit à l'employeur de décider de diminuer le salaire des salariés sans leur accord, même si l'entreprise est en difficulté suite au covid-19

A contrario, cela signifie que l'employeur a le droit de le réduire, à condition de respecter une règle essentielle : obtenir l'accord du salarié.

En effet, la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail que le salarié a signé. Et comme tout élément du contrat de travail, l'employeur ne peut pas revenir sur les termes de ce contrat ni le modifier unilatéralement, c'est-à-dire sans l'accord préalable du salarié.

La jurisprudence confirme ce principe :

- le salaire ne peut être pas modifié sans l'accord du salarié et ce, même de manière minimale (*Cass. Soc., 19 mai 1998 : n° 96-41573*)
- pour réduire le salaire ou supprimer un avantage salarial résultant du contrat de travail, l'employeur a l'obligation d'obtenir l'acceptation claire et non équivoque du salarié. Elle ne peut en aucun cas résulter de la seule poursuite par le salarié de son travail (*Cass. Soc., 16 novembre 2005 : n° 03-47560*).

Cette exigence vaut pour le salaire de base, mais aussi pour les primes mentionnées dans le contrat : les éléments de la rémunération qui figurent dans le contrat de travail ne peuvent pas être unilatéralement modifiés par l'employeur.

Exemple : un salarié a un contrat de travail dans lequel sa rémunération est fixée à 1500 € avec une prime de 13^{ème} mois et une prime d'ancienneté qui prévoit d'augmenter son salaire de 3% tous les 3 ans. Il est interdit à l'employeur de supprimer ou réduire la prime de 13^{ème} mois, ou encore de modifier la prime d'ancienneté en la faisant passer de 3 % tous les 3 ans à 3 % tous les 6 ans.

De même, les clauses du contrat de travail prévoyant que l'employeur peut modifier la rémunération de façon unilatérale sont sans effet. De la même manière, celles qui permettent à l'employeur de modifier la structure de la rémunération (*par exemple en modifiant la part du fixe et du variable*).

Dans le même esprit, les sanctions pécuniaires sont également interdites : cela signifie qu'il n'est pas possible de diminuer le salaire, d'effectuer une retenue de salaire ou de faire payer au salarié une amende en raison d'une mauvaise exécution de son travail ou d'un mauvais comportement. Quelle que soit la raison invoquée pour justifier une amende ou une retenue de salaire, celle-ci est illégale et le salarié n'a pas à payer.

Exemple : l'employeur ne peut pas prévoir de retenir 15 € sur la rémunération d'un salarié au bout de 3 retards. De la même manière, il ne peut pas faire payer à un serveur l'addition des clients partis sans payer

Donc, la diminution du salaire ne peut intervenir qu'à la suite d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Mais attention : pour obtenir ce consentement, il est bien sûr essentiel de ne pas faire pression sur le salarié (*pas de chantage, pas de menaces, ne pas forcer*) et de s'assurer qu'il est parfaitement conscient et ouvert à cette baisse de salaire.

Selon que la réduction du salaire résulte d'un motif économique ou un motif personnel, une distinction est à opérer quant à la procédure à suivre :

- Pour un motif économique, l'article L 1222-6 impose que le salarié soit informé au moins 1 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié dispose alors d'un choix : accepter ou refuser la diminution de son salaire.
- Pour un motif de nature non économique, la procédure d'information posée par l'article L 1222-6 n'est pas applicable. Toutefois, la pratique veut que l'employeur laisse au salarié un délai suffisant pour faire connaître son acceptation ou son refus.

Si le salarié accepte la baisse de rémunération, aucune forme n'est requise pour acter cet accord mais un courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception est une bonne solution pour avoir la preuve que le salarié a bien reçu la proposition.

Par la suite, un avenant au contrat doit être rédigé, signé par les 2 parties et annexé au contrat de travail.

Remarque : la rémunération ne doit pas être inférieure au SMIC ou au salaire minimum prévu par la convention collective si celui-ci est plus élevé.

Si le salarié ne répond pas dans le délai imparti, l'accord est réputé acquis.

Si le salarié refuse la baisse de son salaire, ce refus peut être lourd de conséquences. En effet, l'employeur peut, bien sûr, renoncer à la réduction du salaire qu'il a envisagée, mais il peut également décider de procéder au licenciement du salarié.

Dans tous les cas, en cas de licenciement suite au refus du salarié de voir son salaire modifié pour raison économique ou non, l'employeur devra justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement différente du refus de modification de salaire. En effet, le refus d'une modification de son contrat de travail par un salarié ne peut pas légalement constituer une cause de licenciement (*Cass. Soc., 07 juillet 1998 : n° 96-40256*).

Autrement dit, le motif du licenciement doit résider dans la raison pour laquelle l'employeur veut modifier la rémunération. Le licenciement est donc justifié si la modification elle-même est justifiée et licite (*Cass. Soc., 13 octobre 1998 : n° 96-43247*).

Par ailleurs, après le refus du salarié de voir modifier son salaire et jusqu'au jour du licenciement, la rémunération d'origine doit s'appliquer, ce qui veut dire que, jusqu'à son licenciement, le salarié a droit au maintien de son salaire (*Cass. Soc., 26 novembre 2002 : n° 00-44517*).

Si l'employeur diminue le salaire d'un salarié sans son accord :

- d'une part, le salarié peut parfaitement acter la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et obtenir la requalification de cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur devra donc lui verser des indemnités (*indemnité de licenciement, indemnité de préavis et de congés payés*) et dommages-intérêts pour licenciement abusif.
- d'autre part, la décision de l'employeur pourra être non seulement annulée, mais également, l'exposer à des sanctions pénales.

Il existe des exceptions à ce principe et donc dans certains cas, il est possible de baisser le salaire des salariés sans leur accord :

Baisse de salaire pour raisons économiques	<p>Si l'entreprise fait face à de grosses difficultés financières suite à la crise sanitaire du coronavirus, les articles L 1222-6 et L 1233-3 du code du Travail donne à l'employeur la possibilité de proposer à ses salariés la diminution de leur salaire en raison d'un motif économique tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - baisse des commandes ou du chiffre d'affaires - pertes d'exploitation - dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation - ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.
	<p>Pour constituer un motif économique valable, la durée de la baisse de commandes ou de chiffre d'affaires, en comparaison avec la même période de l'année précédente, doit être au moins égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 trimestre (<i>entreprise de moins de 11 salariés</i>) ; - 2 trimestres consécutifs (<i>entreprise de 11 à 49 salariés</i>) ; - 3 trimestres consécutifs (<i>entreprise de 50 à 299 salariés</i>) ; - 4 trimestres consécutifs (<i>entreprise de 300 salariés ou plus</i>).
	<p>Procédure à suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer le salarié du projet de baisse de salaire par lettre recommandée avec avis de réception et préciser dans la lettre que le salarié dispose d'un délai d'1 mois pour faire connaître son refus ou son acceptation. - Laisser un délai de réflexion d'1 mois au salarié pendant lequel il peut donner son accord ou son refus (<i>15 jours si redressement ou liquidation judiciaire</i>). <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Si le salarié donne son accord dans le délai d'1 mois : son salaire peut être diminué et un avenant doit être signé entre les 2 parties. <input type="checkbox"/> Si le salarié ne répond pas dans le délai d'1 mois : le salarié est réputé avoir accepté la diminution de salaire proposée (<i>Article L 1222-6</i>). <input type="checkbox"/> Si le salarié exprime son refus dans le délai d'1 mois : son salaire ne peut pas être baissé de force mais une procédure de licenciement pour motif économique peut être engagé à son encontre si l'employeur ne réussit pas à le reclasser
Baisse de salaire suite à réduction ou suppression de primes	<p>Certains éléments de la rémunération ne sont pas contractualisés, c'est-à-dire qu'ils ne figurent pas dans le contrat de travail mais résultent d'un usage ou d'un accord collectif. Il peut s'agir de primes, ou d'un 13^{ème} mois.</p>
	<p>Dans ce cas, l'accord du salarié ne sera pas nécessaire et l'employeur pourra diminuer ou supprimer les primes et éléments de rémunération qui ne sont pas prévus au contrat.</p>
	<p>Cependant, bon nombre de primes résultent d'un accord collectif ou sont devenues un usage. Dans ce cas, l'employeur devra dénoncer l'accord ou l'usage ou réviser l'accord en vue de le supprimer ou de diminuer la prime</p>
Négociation d'un accord de performance collective	<p>Le dispositif d'accord de performance collective, créé le 22 septembre 2017 par les Ordonnances Macron, est un accord collectif qui permet d'aménager la durée de travail, la rémunération ou la mobilité d'un salarié afin de préserver ou développer l'emploi ou de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Par la négociation d'un tel accord, qui se substitue aux clauses du contrat de travail, l'employeur peut aménager la rémunération des salariés (<i>la diminuer par exemple</i>) en respectant les salaires minima de la Convention Collective et le SMIC</p>
	<p>Si ces derniers refusent, l'employeur peut envisager un licenciement</p>

JURISPRUDENCE

Formation des salariés	L'employeur a l'obligation d'assurer une formation à ses salariés même si ces derniers n'en font pas la demande au cours de leur carrière. L'absence de demande et de besoin a priori, ne sont pas des motifs de nature à faire échec à cette obligation de formation. Le fait de n'avoir pas bénéficié durant une très longue présence au sein de l'entreprise d'aucune formation justifie l'octroi de dommages et intérêts au salarié.	Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 19-12.105
Lettre de licenciement	La lettre de licenciement fixe les limites du litige, le Juge ne pouvant pas s'immiscer et aggraver la qualification de la faute retenue dans celle-ci. Ainsi il ne peut à lui seul requalifier en licenciement pour faute grave un licenciement ne comportant pas cette qualification dans la lettre de licenciement.	Cass. Soc., 16 septembre 2020 : 19-10.583
Rupture conventionnelle	L'employeur doit prouver qu'il a remis au salarié un exemplaire de la convention de rupture sous peine de nullité de cette rupture conventionnelle, ce dernier doit alors conserver un récépissé signé du formulaire Cerfa par le salarié attestant qu'un exemplaire de ce formulaire lui a été remis.	Cass. Soc., 23 septembre 2020 : n° 18-25.770
Offre de contrat de travail	Doit être considérée comme une offre de contrat de travail, le courriel précisant l'emploi, la rémunération, la période d'engagement envisagée et la date d'entrée en fonction de l'intéressé. L'offre peut être librement rétractée à la condition de ne pas être parvenue à son bénéficiaire. Dès lors que l'offre a été réceptionnée et acceptée par ce dernier, il y a formation du contrat entre les parties. L'employeur se retrouvant lié ne peut donc rompre le contrat de travail sous peine de sanction pour rupture abusive.	Cass. Soc., 23 septembre 2020 : n° 18-22.188
Heures supplémentaires	Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos. Les Juges du fond, ayant constaté les heures supplémentaires accomplies par le salarié au-delà de ce contingent ont le droit de déterminer souverainement le montant de l'indemnité due à ce dernier pour la perte de ses contreparties obligatoires en repos et ce, sans avoir besoin de préciser le détail du calcul appliqué.	Cass. Soc., 23 septembre 2020 : n° 18-20.696

Messages échangés avec un collègue : contenus insultants

Cass. Soc., 9 septembre 2020 : n° 18-20.489

Principe : il est de jurisprudence constante que tout dossier ou fichier créé, enregistré sur l'ordinateur professionnel, ainsi que les e-mails issus de la messagerie mise à disposition par l'employeur sont réputés avoir un caractère professionnel. L'employeur peut donc accéder à ces contenus sans que le salarié soit présent

Seuls les documents identifiés *personnel* sont protégés. Leur contenu n'est pas accessibles librement.

Concernant la messagerie professionnelle, pour donner un caractère personnel à sa correspondance, le salarié doit indiquer de manière explicite dans l'objet du mail que celui-ci est *personnel* ou *confidentiel*.

Par défaut, l'e-mail envoyé ou reçu sur la messagerie professionnelle a un caractère professionnel.

Ces fichiers peuvent être consultés s'il existe un risque particulier pour l'entreprise.

Le contenu des messages échangés entre salariés peut être utilisé dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

En effet, la Cour de cassation vient de rappeler qu'un employeur peut consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme étant personnels par le salarié et il peut les utiliser à son encontre dans une procédure disciplinaire s'ils s'avèrent ne pas relever de sa vie privée.

En l'espèce :

Un salarié échangeait avec une collègue, à l'aide de l'outil informatique mis à la disposition par son employeur pour les besoins de son travail.
Ses e-mails étaient automatiquement transférés à l'assistante du salarié avec son accord.
Leur contenu comportait des propos insultants et dégradants envers des supérieurs et subordonnés, ainsi que de nombreuses critiques sur l'organisation, la stratégie et les méthodes de l'entreprise.
Le salarié a été licencié pour faute grave.
Il a contesté son licenciement.

Le fait qu'il ait autorisé un nombre restreint de personnes à prendre connaissance desdits messages ne suffit pas à leur faire perdre leur nature de conversation privée et donc de permettre à l'employeur de les utiliser contre lui pour le licencier pour faute grave.

Le salarié demandait l'annulation de son licenciement pour faute grave. Sa demande a été rejetée.

L'étude des messages litigieux provenant de la boîte à lettre électronique professionnelle a fait ressortir qu'ils n'avaient pas été identifiés comme personnels. De plus, les juges ont retenu que les messages, qui étaient en rapport avec l'activité professionnelle, ne revêtaient pas un caractère privé. Ils pouvaient donc être invoqués au soutien d'une procédure disciplinaire contre le salarié dont les juges ont relevé le comportement déloyal.

Une charte informatique permet de définir les règles d'utilisation de l'Internet au sein de votre entreprise.

A savoir : *les mails échangés via la messagerie professionnelle ont un caractère professionnel sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels et peuvent être invoqués dans une procédure disciplinaire contre le salarié s'ils ne revêtent pas un caractère privé*

Rupture conventionnelle et preuve de la remise de l'exemplaire signé de la convention au salarié

Cass. Soc., 23 septembre 2020 : n° 18-25.770

La rupture conventionnelle permet de convenir, d'un commun accord entre salarié et employeur, des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Au cours d'un ou plusieurs entretiens, les 2 parties conviennent ensemble :

- des conditions de la rupture ;
- du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- de la date de rupture du contrat de travail, etc.

Une fois d'accord, l'employeur rédige la convention de rupture conventionnelle afin d'effectuer la demande d'homologation de rupture sur le site TéléRC.

La convention doit être établie en au moins 3 exemplaires. Un pour l'employeur, un pour le salarié et un pour l'administration. Le salarié doit signer les différents exemplaires de cette convention de rupture.

Suite à la signature de la convention, l'employeur remet un exemplaire signé des 2 parties au salarié. La Cour de cassation vient de rappeler que si le salarié ne dispose pas d'un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle, cette dernière est nulle.

Dans l'affaire qui vient d'être jugée, une cour d'appel avait constaté qu'aucune mention de la remise d'un exemplaire de la convention n'avait été portée sur le formulaire. Elle avait donc jugé la nullité de la convention

de rupture, l'employeur n'ayant pas réussi à prouver qu'un exemplaire avait été remis au salarié.

La Cour de cassation a confirmé la nullité de la convention de rupture. Elle rappelle que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire :

- pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention ;
- pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer son droit de rétractation.

En cas de contestation relative à la remise de la convention de rupture signée, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve. L'employeur n'apportant aucun élément de preuve tendant à démontrer l'existence de cette remise, la Cour de cassation confirme la nullité de la convention.

A savoir : le défaut de remise de la convention de rupture conventionnelle entraîne la nullité de celle-ci. Il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve