

Veille juridique du 1^{er} au 15 novembre 2020

TEXTES	
Modifications du droit du travail dans la loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire	<i>Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire</i>
Emploi des personnes handicapées	<i>Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés</i>
Nouvelles mesures concernant l'activité partielle	<i>Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable</i>
Activité partielle spécifique	<i>Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable</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	
L'URSSAF et le remboursement par l'employeur des frais du salarié qui déménage	
JURISPRUDENCE	
Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle	<i>Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-15.675</i>
Groupe de reclassement : la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié inapte	<i>Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-13.122</i>
Distinction entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail	<i>Cass. Soc., 23 septembre 2020 : n° 18-22.188</i>

TEXTES

Modifications du droit du travail dans la loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire

Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire

La loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 prévoit la prorogation de l'état d'urgence sanitaire d'une durée de 3 mois, soit jusqu'au 16 février 2021. Le régime de sortie de l'état d'urgence, régime transitoire, est également prorogé jusqu'au 1^{er} avril 2021.

De nombreuses mesures provisoires ont été prises au moment de la première vague de l'épidémie afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19 notamment sur le fondement de la loi d'urgence du 23 mars 2020, celle du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Ces mesures dérogatoires ne s'appliquent plus ou vont arriver à leur terme d'ici la fin de l'année. Pour faire face à la seconde vague de l'épidémie, le projet de loi proroge directement certaines d'entre elles. Pour d'autres, il habilite le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnances, pour les rétablir, les proroger, voire les adapter. Cette habilitation est très large.

La volonté de l'État est de maintenir des dispositions prises lors de la première vague et qui ne s'appliquent plus ou ne s'appliqueront plus au 31 décembre 2020, voire en début de l'année 2021.

Ainsi, le projet de loi habilite le Gouvernement jusqu'au 16 février 2021, à prendre par voie d'ordonnances des mesures afin de prolonger, de rétablir, ou d'adapter à la situation des dispositions qui à l'origine étaient issues de la loi du 23 mars 2020.

L'application des dispositions relatives à la monétisation des jours de repos conventionnels et de congé annuel sont prolongées jusqu'au 30 juin 2021.

Il en est de même des dispositions prévoyant que les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement contre certains risques sociaux ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

La loi prolonge jusqu'au 30 juin 2021 le délai dont dispose le titulaire du compte personnel de formation pour procéder à l'inscription de son montant de droits dans le service dématérialisé afin de permettre la mobilisation des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Emploi des personnes handicapées

Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

Ce nouveau décret apporte des aménagements au régime relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Pour rappel, les entreprises ont une obligation d'emploi envers les travailleurs handicapés et assimilés qui doit représenter 6% de l'effectif salarial (*Article L 5212-52 du code du travail*).

Le décret précise que les entreprises de portage salarial sont également concernées par cette obligation (*Article 1^{er} du décret n°2020-1350*).

Ces entreprises vont donc désormais devoir respecter plusieurs obligations :

- lors de la délivrance de l'attestation à l'entreprise cliente, celle-ci doit être délivrée par l'entreprise de portage quand le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (*Article D 5212-7*) ;
- lors de l'établissement de la déclaration annuelle sociale nominative (*DSN*), dans laquelle est mentionnée le nombre de salariés handicapés mis à disposition, l'employeur doit renseigner le montant de la déduction non-plafonnée liée à la conclusion de contrats avec des entreprises de portage quand le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (*Article D 5212-8*) ;
- en cas d'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement de la contribution, de la contribution peuvent être déduites les dépenses résultant de la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés (*Article D 5212-22*).

De plus, du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, les entreprises ont la possibilité, à titre d'expérimentation, de créer des entreprises de travail temporaire afin de favoriser la transition professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises (*Article 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018*).

A l'égard de ces entreprises, le décret prévoit que ces dernières :

- doivent respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (*Article D 5212-1*) ;
- doivent respecter les modalités de l'obligation d'emploi pour les entreprises clientes, notamment la délivrance à ces entreprises de l'attestation annuelle fixant le nombre de salariés handicapés mis à disposition (*Article D 5212-6*).

Cela démontre qu'elles sont considérées comme de véritables entreprises de travail temporaires (*Article 2 du décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020*).

Exceptionnellement, au titre de la déclaration relative à l'obligation d'emploi de l'année 2020, l'employeur renseignera les informations nécessaires dans la déclaration sociale nominative (*DSN*) effectuée pour la période d'emploi du mois de mai 2021 et non pas du mois de février 2021 comme le prévoit initialement l'article D.5212-8 (*Article 3 du décret n° 2020-1350*).

Par ailleurs, jusqu'en 2024, pourront être déduites dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle de l'employeur, lorsque celui-ci ne répond pas à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en plus de celles prévues légalement :

- les dépenses liées à la participation à des événements dont l'objet est la promotion de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- les dépenses liées au partenariat (contrat ou adhésion) avec des associations ou des organismes agissant pour l'insertion professionnelle de personnes handicapées dont l'employeur s'engage à accueillir ou embaucher, sauf pour les opérations de mécénat ;
- les dépenses liées aux actions pour la professionnalisation du personnel des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements et des services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés et pour le développement des achats auprès de ces derniers.

Nouvelles mesures concernant l'activité partielle

Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle

Décret n° 2020-1318 du 30 octobre 2020 relatif au taux horaire de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte

Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Après l'ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre, ce sont 3 décrets du 30 octobre qui adaptent les règles de

l'activité partielle *classique* et de l'activité partielle de longue durée (APLD) à compter du 1^{er} novembre pour tenir compte de l'aggravation de la crise sanitaire et faire face à ses conséquences économiques :

- le décret n° 2020-1319 sur le taux horaire d'allocation ,
- le décret n° 2020-1318 sur le taux horaire d'allocation applicable à Mayotte ;
- le décret n° 2020-1316 sur certaines modalités de mise en œuvre des 2 dispositifs d'activité partielle.

Remarque : le décret n° 2020-1318 relatif au taux d'allocation partielle applicable à Mayotte réduit le plancher horaire de 7,05 à 6,35 € à compter du 1^{er} novembre 2020

La modulation de l'allocation perçue par l'employeur selon le secteur d'activité, effective depuis le 1^{er} juin par l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020, s'est traduite par un taux fixé à 60 % dans le cas général et un taux fixé à 70 % pour les secteurs sinistrés (*Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020*). Il était prévu que le taux de 60 % soit abaissé au 1^{er} novembre. Mais en raison de l'aggravation de la situation sanitaire et des mesures de confinement qui en découlent, le taux de 60 % reste maintenu, hors secteurs sinistrés, jusqu'au 31 décembre 2020.

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 avait fixé le taux horaire de l'allocation d'activité partielle à 70 % et l'avait codifié à l'article D 5122-13 du code du travail. Mais par dérogation à l'article D 5122-13, le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 a fixé le taux horaire de l'allocation d'activité partielle, hors secteurs sinistrés, à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 smic horaire pour une période comprise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre 2020. Cette date butoir a été reportée au 31 octobre par le décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020. Ce taux de 60 % est désormais applicable jusqu'au 31 décembre 2020, suite à la modification de l'article 2 du décret du 29 juin par l'article 2 du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020.

Le taux de 70 % reste applicable jusqu'au 31 décembre 2020 :

- aux entreprises les plus touchées par la crise : hôtellerie-restauration, tourisme, transport aérien, sport, culture et événementiel ;
- entreprises exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs listés ci-dessus et subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (*actuellement, la baisse doit être d'au moins 80 %*) ;
- aux entreprises relevant de secteurs autres que ceux mentionnés dans les 2 cas ci-dessus et dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public, est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (*à l'exception des fermetures volontaires*). Les termes *totalement et partiellement* ont été ajoutés par l'ordonnance du 14 octobre et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre.

C'est l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 qui a déterminé ces 3 cas de figure déterminant les secteurs sinistrés ouvrant droit à un taux horaire d'allocation majoré.

Un décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 a fixé ce taux à 70 % et a, en annexe, détaillé les secteurs d'activité concernés. La liste de ces secteurs s'est étoffée par les décrets n° 2020- 1123 du 10 septembre 2020 et n°2020-1319 du 30 octobre 2020. Il reste une incertitude sur le caractère rétroactif de l'extension de ces secteurs.

A compter du 1^{er} janvier 2021, sauf nouveau décret contraire, le taux de l'allocation, unique, sera abaissé à 36 %. Le taux de 70 % prévu aujourd'hui à l'article D 5122-13 est remplacé par 36 % (*article D 5122-13 modifié par l'article 1^{er} du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020*).

En conséquence, le taux horaire minimal sera abaissé de 8,03 à 7,23 euros (*article D 5122-13 modifié par l'article 1^{er} du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020*).

Taux de l'indemnité versée au salarié : les salariés placés en activité partielle bénéficient tous du même taux d'indemnisation. Ils reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence (*article R 5122-18*).

Après avoir annoncé une baisse de ce taux à compter du 1^{er} novembre, en raison de l'aggravation de la situation sanitaire et des mesures de confinement réactivées, ce taux de 70 % reste maintenu jusqu'au 31 décembre. Il passera à 60 % à compter du 1^{er} janvier 2021 (*article R 5122-18 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020*).

Comme pour l'allocation versée à l'employeur, l'ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre a prévu la possibilité de moduler, par décret, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2020, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité :

- un taux applicable dans le cas général ;
- un taux majoré dans les secteurs sinistrés.

Les décrets du 30 octobre n'instaurent pas de taux modulé. Ainsi, le taux de l'indemnité reste donc le même pour tous les salariés.

Récapitulatif des différents taux d'activité partielle

Taux		Allocation horaire versée à l'employeur		
		Plancher	Plafond	
Secteur non protégé				
Jusqu'au 31/12/2020	AP classique	60 % de la rémunération brute de référence	8,03 (2)	60 % de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chôme
	APLD	60 % de la rémunération brute de référence	7,23 (3)	60 % de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chôme
A compter du 01/01/2021	AP classique	36 %	7,23(2)	36 % de 4,5 Smic soit 16,44 euros par heure chôme
	APLD	60 %	7,23 (3)	60 % de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chôme
Secteur protégé (1)				
Jusqu'au 31/12/2020	AP classique et APLD	70 % de la rémunération brute de référence	8,03 (2)	70 % de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chôme
Salarié vulnérable ou salarié gardant leur enfant				
Jusqu'au 31/12/2020 (4)	AP individualisé spécifique	60 % de la rémunération brute de référence	8,03 (2)	60 % de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chôme
<p>1) A compter du 1^{er} janvier 2021, sauf nouveau décret, ces secteurs appliqueront les taux de droit commun. L'ordonnance du 14 octobre et le décret du 30 octobre fixent au 31 décembre 2020 l'application du taux majoré</p> <p>2) article D 5122-13 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020</p> <p>3) Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, article 7 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020</p> <p>4) Dans l'attente d'un décret, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020)</p>				

Taux horaire		Indemnité horaire versée au salarié		
		Plancher	Plafond	
Secteur non protégé				
Jusqu'au 31/12/2020	AP classique	70 % de la rémunération horaire brute de référence (1)	env.8,03 (RMM) (2)	Pas de plafond
	APLD	70 % de la rémunération horaire brute de référence (1)	env.8,03 (RMM) (2)	70 % de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée
A compter du 01/01/2021(2)	AP classique	60 %	env. 8,03 (RMM) (2)	60 % de 4,5 Smic, soit 27,41 euros
	APLD	70 %	env 8,03 (RMM) (2)	70 % de 4,5 Smic soit 31,97 euros
Secteur protégé				
Jusqu'au 31/12/2020 (2)	AP classique et APLD	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env 8,03 (RMM) (2)	AP : Pas de plafond APLD : 70 % de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée
Salarié vulnérable ou salarié gardant leur enfant				
Jusqu'au 31/12/2020 (3)	AP individualisée spécifique	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env. 8,03 (RMM) (2)	Pas de plafond
<p>1) la rémunération brute de référence correspond à la rémunération brute servant de calcul à l'indemnité de congés payés prévue à l'article L 3141-24 du code du travail</p> <p>2) il s'agit du taux horaire minimal résultant de l'obligation de respecter la rémunération mensuelle minimale (RMM) soit le smic net prévue à l'article L 3232-1 du code du travail</p> <p>3) Dans l'attente d'un décret, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (article 20 de la loi n° 2020-473, 25 avril 2020)</p>				

Activité partielle spécifique

Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Les nouvelles modalités applicables depuis le 1^{er} novembre 2020 concernant l'activité partielle classique

Le décret n° 2020-1316 apporte de nouvelles modalités codifiées aux articles R 5122-2, R 5122-9 et R 5122-18 du code du travail :

- **à compter du 1^{er} novembre 2020 (date d'entrée en vigueur du décret) :**

- Le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est informé à l'échéance de chaque autorisation de placement en activité partielle par la DIRECCTE, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (Article R 5122-2);
- La pérennisation de la règle selon laquelle, lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif (par exemple réduction d'horaire ou fermeture liée à l'épidémie de Covid-19) et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au DIRECCTE de l'établissement où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au DIRECCTE du département où est implanté chacun des établissements concernés (article R 5122-2)

- **à partir du 1^{er} janvier 2021 (article 4 du décret n° 2020-1316) :**

- L'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une durée maximum de 3 mois. Elle pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence

de 12 mois consécutifs.

Par dérogation, l'autorisation pourra être accordée pour 6 mois, renouvelable lorsque le placement en activité partielle est lié à des circonstances exceptionnelles, comme celle liée à l'état d'urgence sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19 (*Article R 5122-9*)

Remarque : jusqu'à cette date, depuis le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, l'autorisation d'AP peut être accordée pour une durée maximale de 12 mois et peut être renouvelée (*Article R 5122-9*).

- La pérennisation des modalités de calcul du salaire de référence permettant de calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle : plafond de l'indemnité à 4,5 smic, modalités de prise en compte des éléments de rémunération variables (*Article R 5122-18*).

En conséquence, l'article 2 du décret du 16 avril 2020 qui fixait ces modalités est abrogé (*Article 3 du décret du 30 octobre 2020*).

- La règle selon laquelle l'indemnité versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié (*Article R 5122-18*).

Les nouvelles modalités applicables depuis le 1^{er} novembre 2020 concernant l'activité partielle de longue durée (APLD)

Le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 ajoute des précisions au dispositif d'activité partielle de longue durée :

- Les institutions représentatives du personnel et le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif d'APLD sont informées de la demande de l'employeur à la DIRECCTE de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la DIRECCTE à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement ;
- le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de longue durée est égal au taux horaire de l'allocation d'activité partielle *classique* lorsque ce taux est supérieur à celui fixé à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 ;

Remarque : cette précision permet de ne pas désavantager le dispositif d'APLD par rapport à l'AP classique ; à défaut, dans les secteurs sinistrés, le taux aurait été de 70 % en cas d'AP classique et de 60 % en cas d'APLD.

- La possibilité de modifier le taux de l'allocation APLD prévu à l'article 9 du décret du 28 juillet, soit 60 %, par décret. Cette règle est applicable à compter du 1^{er} novembre (*Article 2-3^od du décret n° 2020-1316*)

Remarque : en toute logique, si un décret fixe un taux d'allocation inférieur, ce nouveau taux ne s'appliquera qu'aux accords collectifs ou documents unilatéraux d'APLD conclus ou établis postérieurement. Mais une précision dans le décret en ce sens aurait été opportun.

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	
Loi n° 2020-1379 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire	14 novembre 2020
Décret n° 2020-1262 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	16 octobre 2020
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° 2020-1316 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 octobre 2020
Décret n° 2020-1319 relatif à l'activité partielle	30 octobre 2020
Conseil d'État, Ordonnance du 15 octobre 2020 : N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030	15 octobre 2020
Ordonnance n° 2020-1255 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle	14 octobre 2020
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 indemnisables 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 PEPA (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	16 octobre 2020
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

L'URSSAF et le remboursement par l'employeur des frais du salarié qui déménage

Déménager pour des raisons professionnelles génère inéluctablement des frais. Lorsque l'employeur prend en charge des frais liés à la mobilité du salarié, de nombreuses questions peuvent surgir concernant leur traitement vis-à-vis de l'URSSAF.

En effet, tous les frais exposés lors d'un déménagement ne sont pas forcément des frais professionnels exonérés de charges sociales.

1. Quels déménagements peuvent générer des frais professionnels ?

L'article L 136-1-1 du code de la sécurité sociale écarte de l'assiette des cotisations et des contributions sociales les remboursements de frais professionnels mais dans le respect des conditions et limites fixées par arrêté ministériel.

Ces conditions sont fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels, une bible en matière (*JORF n° 301 du 27 décembre 2002*).

L'interprétation de cet arrêté fait aussi l'objet de plusieurs circulaires.

Point intéressant, si les circulaires remplissent les conditions édictées à l'article L 243-6-2 du code de la sécurité sociale, elles sont opposables à l'URSSAF afin de faire échec à un redressement.

L'article premier de l'arrêté du 20 décembre 2002 précise que les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions.

Selon l'article 8 du même arrêté, les frais engagés par le travailleur salarié ou assimilé dans le cadre d'une mobilité professionnelle sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi.

Le travailleur salarié ou assimilé est présumé faire l'objet d'une mobilité professionnelle lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins de 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 heure 30.

Lorsque le critère de distance n'est pas rempli, la mobilité professionnelle est néanmoins caractérisée dès lors que le temps de trajet aller est, quel que soit le mode de transport utilisé, au moins égal à 1 heure 30 (*Circulaire DSS/SDFSS/5 B n° 2005-389 19/08/2005*).

Cette situation correspond principalement à celle d'un salarié en poste qui fait l'objet d'une mutation de la part de son employeur.

Cette mutation n'a pas à être limitée dans un établissement de l'employeur. La mutation peut également être effectuée au sein d'un groupe ou auprès d'une autre entreprise.

La mobilité doit être entendue au sens large, ce qui permet d'inclure les mutations temporaires, comme le cas d'un salarié détaché pour quelques années.

En toute hypothèse, le changement de résidence doit avoir un intérêt pratique en rapport avec la nouvelle mutation. Il ne sera pas possible d'exonérer les frais de déménagement d'un salarié muté si le changement de résidence ne réduit pas la distance domicile-travail ou le temps de trajet.

Les frais de déménagement peuvent également être exonérés de cotisations dans le cadre d'une embauche initiale (*CA Pau, 05 septembre 2019 : n° 17/00190*).

Dans ce cas de figure, le déménagement suite à une embauche ne doit pas être motivé par des convenances personnelles. Le salarié doit être contraint de changer de résidence.

Il peut s'agir par exemple d'une difficulté à retrouver un emploi obligeant le salarié à accepter un poste éloigné ou bien de la nécessité de rejoindre le conjoint qui lui-même a fait l'objet d'une mutation.

2. Quelles sont dépenses liées à la mobilité considérées comme étant des frais professionnels ?

Elles sont nombreuses et peuvent varier d'une situation à l'autre.

Elles doivent toujours être nécessaires. L'employeur qui rembourserait à titre de frais professionnels des dépenses somptuaires ou de confort s'exposerait à coup sûr à un redressement de l'URSSAF (CA Douai, 30 novembre 2017 : n° 15/02917).

Peuvent être notamment exonérées de cotisations et contributions sociales :

les dépenses pour l'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture, dans l'attente d'un logement définitif. Cela comprend toute location par nuitée ou mensuelle, allant de la chambre d'hôtel à la location d'un mobil-home

les frais de recherche d'un nouveau logement

le recours à un déménageur ou bien la location d'un véhicule pour transporter les meubles

les frais d'hôtel pendant la période de déménagement

les frais de garde-meuble

les frais de l'agence immobilière

les frais d'huissier (*pour l'état des lieux d'entrée*)

les frais liés au rétablissement de l'électricité, du téléphone, de l'eau, etc.

les frais de réexpédition du courrier

les frais de remise en état, mais seulement ceux permettant de rendre le logement habitable (CA Colmar, 12 avril 2018, n° 16/01386). Il est précisé par l'administration que ces frais doivent avoir le caractère de réparations locatives et ne peuvent concerner un bien acheté par le salarié (Circulaire DSS/SDFSS/5 B n° 2005-389 19/08/2005)

les dépenses d'ameublement, à la condition qu'elles soient immédiatement indispensables et nécessaires (Cass. soc., 19 juin 2008, n° 07-11.571). Par exemple, le remboursement de l'achat d'un écran plat pour regarder la télévision ne pourrait faire l'objet d'une exonération vis-à-vis de l'URSSAF

En revanche, certaines dépenses ne sont pas des frais professionnels comme :

l'avance par l'employeur de la caution (CA Paris, 23 mars 2017 : n° 15/0691)

la prise en charge des loyers d'un logement mis à disposition de l'employeur (CA Agen, 30 octobre 2018 : n° 17/00556 et CA Amiens, 29 septembre 2017 : n° 15/06248)

la prise en charge des loyers d'un logement définitif ainsi que les impôts de la salariée dans le cadre d'une mutation à l'étranger (CA Versailles, 15 juin 2017 : n° 16/03753)

les dépenses de décoration

3. Sous quelle forme l'employeur peut-il rembourser les frais de déménagement ?

Seuls certains remboursements frais peuvent faire l'objet d'une évaluation forfaitaire.

Ils sont énumérés à l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 (*JORF n°301 du 27 décembre 2002*).

Il s'agit des dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif ainsi que les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement.

Les forfaits sont révisés chaque année et ils sont consultables sur le site internet de l'URSSAF.

Concernant les dépenses d'installation, cette notion regroupe des frais qui peuvent être confondus avec les frais de déménagement, qui eux doivent être évalués sur la base des dépenses réelles (*Cass. civ 2^{ème}, 12 mars 2020 : 19-13.34*).

Afin d'éviter toute confusion et surtout un redressement de l'URSSAF, l'employeur peut opter pour un remboursement des frais réels concernant des remboursements pouvant faire l'objet d'un forfait.

Les autres remboursements ne bénéficient pas d'une évaluation forfaitaire en vertu de l'arrêté du 20 décembre 2002. Ces derniers doivent obligatoirement être évalués sur la base des dépenses réellement engagées.

Afin d'éviter toute mauvaise surprise lors d'un contrôle, il est plus que recommandé de conserver tous les justificatifs des frais exposés par les salariés.

Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-15.675

La Cour de cassation par un arrêt du 30 septembre 2020 rejette la demande d'un salarié d'un office public de l'habitat qui soutenait que le montant de l'indemnité conventionnelle devait être calculé conformément aux dispositions plus favorables du décret 2011-636 du 8 juin 2011.

En effet, selon les termes de l'article L 1237-13 du code du travail, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à l'indemnité prévue à l'article L 1234-9 relatif à l'indemnité légale de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul sont déterminés par voie réglementaire.

En conséquence, la seule indemnité à laquelle il convient de se référer pour vérifier si la convention de rupture répond aux exigences légales est celle que définit l'article L 1234-9 du code du travail, l'application de ces dispositions pouvant produire un effet défavorable à ceux qui bénéficient d'un régime indemnitaire plus avantageux en application de dispositions légales ou réglementaires.

Cette décision est conforme à une solution antérieure aux termes de laquelle la Cour de cassation avait jugé que l'indemnité de rupture conventionnelle due à un journaliste est l'indemnité de licenciement de droit commun visée à l'article L 1234-9 et non l'indemnité spécifique prévue à l'article L 7112-3.

Enfin, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle peut être égal à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement s'il est supérieur à l'indemnité légale, mais que cette règle, issue de l'avenant n° 4 à l'ANI étendu du 11 janvier 2011 et non du code du travail, ne s'applique qu'aux seuls salariés travaillant dans des entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, la CGPME (devenue la CPME) ou l'UPA (*Cass. Soc., 27 juin 2018 : n° 17-15.948*).

A savoir : le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle étant défini par référence aux dispositions du code du travail relatives à l'indemnité légale de licenciement, le salarié d'un OPH ne peut pas se prévaloir des dispositions réglementaires spécifiques applicables à sa profession pour déterminer le montant de l'indemnité qui lui est due

Groupe de reclassement : la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié inapte

Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-13.122

La Cour de cassation rappelle le régime de preuve applicable en matière de périmètre des recherches de reclassement préalable au licenciement pour inaptitude physique.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer parmi les entreprises de ce groupe situées en France et dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (*Articles L 1226-2 et L 1226-10*).

En l'espèce :

L'entreprise avait adhéré à un groupement d'intérêt économique (GIE).

Le salarié, considérant que ce GIE correspondait à la définition du groupe de reclassement, soutenait que l'employeur, qui n'apportait pas la preuve contraire, aurait dû y rechercher des emplois disponibles

et susceptibles de lui être proposés.

Il en concluait que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation rappelle, en premier lieu, que l'adhésion à un GIE n'entraîne pas, en soi, la constitution d'un groupe de reclassement (*Cass. Soc.*, 25 novembre 2015 : n° 14-17.995). Il appartenait par conséquent aux juges du fond, saisis du litige, de déterminer le périmètre des recherches de reclassement.

Remarque : la décision a été rendue pour l'application des dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2018, c'est-à-dire avant l'adoption d'une définition *capitalistique* du groupe de reclassement, établie par référence aux dispositions du code de commerce visant une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle. Depuis l'adoption de cette nouvelle définition, les GIE sont peu susceptibles de correspondre à la notion de groupe de reclassement

La Cour approuve, ensuite, la méthode appliquée par les juges du fond, qui ont examiné les éléments de preuve produits à la fois par l'employeur et par le salarié pour décider qu'en l'espèce les sociétés adhérentes au GIE ne pouvaient pas opérer de permutations de personnel, excluant ainsi toute recherche de reclassement en son sein.

La Cour de cassation confirme ainsi une précédente décision ayant appliqué cette méthode de partage de la charge de la preuve entre l'employeur et le salarié (*Cass. Soc.*, 15 mars 2017 : n° 15-24.392). On notera que la même règle s'applique en matière de reclassement préalable au licenciement économique (*Cass. Soc.*, 16 novembre 2016 : n° 14-30.063 ; *Cass. Soc.*, 7 mars 2017 : n° 15-23.038).

A savoir : en cas de litige sur le périmètre des recherches de reclassement préalables au licenciement pour inaptitude physique, la charge de la preuve de l'appartenance ou non de l'entreprise à un groupe est répartie équitablement entre l'employeur et le salarié

Distinction entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail

Cass. Soc., 23 septembre 2020 : n° 18-22.188

Dans des arrêts fondateurs rendus en 2017, la Cour de cassation a défini ce que recouvre la notion d'offre de contrat de travail et les conditions de rétractation d'une telle offre. L'arrêt rendu le 23 septembre 2020 en constitue, à notre connaissance, la première illustration.

L'évolution du droit des obligations résultant de l'ordonnance 2016-131 du 10 février 2016 a conduit la Cour de cassation à distinguer, dans plusieurs arrêts du 21 septembre 2017, entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail.

Définition de l'offre de contrat de travail : acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation.

L'offre peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire.

La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, avant l'issue d'un délai raisonnable fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur.

Définition de la promesse unilatérale de contrat de travail : contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire.

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis (*Cass. Soc., 21 septembre 2017 : n° 16-20.103 et n° 16-20.104*).

L'arrêt du 23 septembre 2020 donne une illustration de ce qui peut constituer une offre de contrat de travail et des conséquences du non-respect de celle-ci.

En l'espèce :

Un candidat considérait avoir, à la suite d'un échange de courriels, été engagé en qualité d'entraîneur principal d'une équipe de rugby, pour un contrat de travail à durée déterminée de 24 mois.

Le club ne donnant pas de suite, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment la condamnation de celui-ci à lui payer une indemnité pour rupture anticipée abusive de son contrat de travail à durée déterminée.

S'appuyant sur la définition de l'offre de contrat de travail énoncée ci-dessus, les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, lui ont donné raison. Ils ont relevé que le courriel du président du club, adressé à l'agent du candidat, précisait l'emploi, la rémunération et la période d'engagement envisagée, et donc la date d'entrée en fonction de l'intéressé, ce dont il résultait qu'il constituait une offre de contrat de travail.

Cette offre avait été acceptée par un courriel de l'agent le jour même.

Depuis cette acceptation, les parties étaient donc liées par un contrat de travail à durée déterminée que le club employeur ne pouvait plus remettre en cause.

Celui-ci a en conséquence été condamné à payer l'équivalent, en dommages-intérêts, des salaires bruts qui auraient dû être versés, selon les termes de l'offre, pendant les 2 ans qu'aurait dû durer le contrat à durée déterminée.

A savoir : *l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire.*