

## Veille juridique du 1<sup>er</sup> au 15 décembre 2020

| TEXTES  |  |
|---|--|
| <b>Mesures sociales prévues dans la loi de finances de la Sécu</b>                          | <i>Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021</i>  |
| <b>Activité partielle de longue durée : nouveaux calculs</b>                                | <i>Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable</i>   |
| <b>Plafond d'exonération de cotisations appliquée aux chèques-cadeaux</b>                   | <i>Site internet des Urssaf, actualité du 14 décembre 2020</i>   |
| <b>Assistante maternelle : nombre d'enfants gardés</b>                                      | <i>Ordonnance n° 2020-1553 du 9 décembre 2020 prolongeant, rétablissant ou adaptant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19</i>  |
| <b>Épargne salariale</b>  | <i>Article 118 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique</i>  |
| <b>Consultation des IRP</b>   | <i>Décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire</i>  |
| <b>Report des entretiens professionnels</b>   | <i>Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</i>      |
| <b>Médecin du travail et possibilité de prescrire des arrêts maladie en cas de Covid 19</b> | <i>Ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire</i>   |
| <b>Activité partielle et retraite</b>   | <i>Décret n° 2020-1491 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité</i> |
| <b>Monétisation des jours de repos</b>  | <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>   |
| <b>Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19</b>                         | <i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>   |
| ZOOM  |  |
| <b>Évaluation des salariés</b>  |  |
| JURISPRUDENCE   |  |
| <b>Licenciement d'un salarié protégé : délai de convocation à l'entretien</b>               | <i>CE, 9 octobre 2020 : n° 427115</i>  |
| <b>Candidat aux élections : protégé même si le protocole préélectoral n'est pas conclu</b>  | <i>Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-12.272</i>  |

## TEXTES

### Mesures sociales prévues dans la loi de finances de la Sécu

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

|  |   |
|--|---|
| <b>Congé de paternité et d'accueil de l'enfant</b>       | À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut durer jusqu'à 25 jours, auxquels s'ajoutent 3 jours de congé de naissance pour les salariés.<br>En outre, ce dernier congé ainsi que les 4 premiers jours du congé de paternité sont assortis d'une période d'interdiction d'emploi  |
| <b>Congé d'adoption</b>                                  | À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2021, le congé accordé aux parents adoptants est allongé : il est porté à 16 semaines pour les familles de 2 enfants.<br>Les parents qui partagent le congé bénéficient de 25 jours de congés supplémentaires, au lieu de 11 auparavant  |
| <b>Congés pour événements familiaux</b>                  | L'article L 3142-4 du code du travail fixe la durée légale de chacun des congés pour événements familiaux ( <i>mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs, mariage d'un enfant, naissance, adoption, décès d'un enfant, du conjoint ou d'un proche, handicap d'un enfant</i> ) en nombre de jours sans indiquer s'il s'agit de jours ouvrables ou ouvrés, excepté en ce qui concerne le congé de 7 jours auquel a droit le salarié en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge, ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, institué par la loi 2020-692 du 8 juin 2020, pour lequel il est indiqué qu'il s'agit de 7 jours ouvrés   |
| <b>Santé et sécurité au travail</b>                      | L'autorisation préalable à la mise en place du registre des accidents bénins est remplacée par une déclaration de conformité  |
| <b>Activité partielle</b>                                | L'article 8 de la loi pérennise le régime social provisoire de l'indemnité d'activité partielle mise en place dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire par l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée par l'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 et qui devait prendre fin au 31 décembre 2020.<br>Il pérennise également la mesure de validation des trimestres de retraite de base au titre de l'activité partielle  |
| <b>Congé de reclassement</b>                             | Le congé de reclassement et le congé de mobilité durent en principe 12 mois maximum. Mais, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021, cette durée peut être portée à 24 mois maximum lorsque le salarié bénéficie d'une action de formation ou de reconversion professionnelle ( <i>Articles L 1233-71 et L 1237-18-3 modifiés</i> )  |
| <b>Favoriser le développement du sport en entreprise</b> | Afin de favoriser le développement du sport en entreprise, les avantages que représentent pour ses salariés la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble de ses salariés, dans des conditions et limites prévues par décret, sont exclus de l'assiette de la CSG sur les revenus d'activité.<br>Par conséquent, ces avantages sont exemptés, dans les mêmes conditions et limites, de CRDS et de cotisations de sécurité, ainsi que de l'ensemble des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle de ces cotisations : contributions solidarité autonomie, Fnal et dialogue social, contributions chômage et AGS, versement mobilités, contributions Agirc-Arrco, contribution à la formation et à l'alternance ( <i>contributions à la formation professionnelle, CPF-CDD, supplémentaire à l'apprentissage et taxe d'apprentissage</i> ) et participation-construction. |

#### **Le régime social de la rémunération du congé de reclassement aligné sur celui de l'activité partielle**

Le congé de reclassement débute pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter et pendant lequel il perçoit son salaire habituel. Au-delà du préavis, le salarié perçoit une rémunération mensuelle versée par l'employeur, au moins égale :

- à 65 % de la rémunération brute moyenne sur laquelle ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement,
- et à 85 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Cette même rémunération est versée au salarié en congé de mobilité, à compter du début du congé, sauf pendant les périodes où il exerce une activité professionnelle.

Jusqu'à présent, le régime social de la rémunération versée au salarié pendant un congé de reclassement (à l'issue du préavis) ou un congé de mobilité était défini par référence aux articles L 5123-4 et L 5123-5 du code du travail, relatifs aux aides à la reconversion professionnelle des salariés.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le régime social de cette rémunération est défini par renvoi à l'article L 5122-4 du code du travail, relatif à l'indemnité d'activité partielle (*Articles L 1233-72 et L 1237-18-3 modifiés*).

En pratique, ces deux régimes juridiques sont similaires : la rémunération, cessible et saisissable comme les salaires, est exonérée de cotisations et contributions sociales mais assujettie à CSG et CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement, soit respectivement 6,20 % et 0,5 % après abattement d'assiette de 1,75 %. Le salarié en congé bénéficie, en outre, du dispositif d'écrêtement de CSG et CRDS.

En revanche, cet alignement sur le régime de l'indemnité d'activité partielle ne permet plus au bénéficiaire du congé disposant de faibles revenus (*appréciés par rapport à son revenu fiscal de l'avant-dernière année, c'est-à-dire 2019 pour la CSG et la CRDS de 2021*) de se voir appliquer un taux réduit de CSG ou d'en être exonéré.

### **Activité partielle de longue durée : nouveaux calculs**

*Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable*

Le texte neutralise, pour les accords d'activité partielle de longue durée, les périodes de confinement dans le calcul de la réduction d'activité et du nombre de mois de recours au dispositif.

Pour les accords déjà validés par l'autorité administrative, cette neutralisation sera possible sous réserve de la conclusion d'un avenant.

Un tel avenant ne sera cependant pas exigé pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19.

### **Plafond d'exonération de cotisations appliquée aux chèques-cadeaux**

*Site internet des Urssaf, actualité du 14 décembre 2020*

L'administration admet que, sous certaines conditions, les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le CSE ou directement par l'employeur en l'absence de CSE soient exonérés de cotisations et contributions sociales, lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soit 171,40€ (*Circulaire ministérielle du 12 décembre 1988 ; Circulaire AcoSS 64 du 3 décembre 1996 et 24 du 21 mars 2011*).

Au-delà de la limite, ces avantages demeurent également exonérés si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- attribution à l'occasion d'un événement particulier,
- valeur conforme aux usages
- et, pour les bons d'achat, utilisation déterminée.

Les événements visés sont les suivants (*liste limitative*) : mariage ; Pacs ; naissance ; adoption ; départ à la

retraite ; fête des Mères/Pères ; Ste-Catherine/St-Nicolas ; Noël des enfants jusqu'à 16 ans (*dans l'année civile*) et des salariés ; rentrée scolaire des enfants de moins de 26 ans dans l'année civile (*Circulaire Acoiss 64 du 3 décembre 1996 et 24 du 21 mars 2011*).

L'Urssaf précise qu'à titre exceptionnel, le plafond limitant l'exonération de contributions et de cotisations sociales sur les chèques-cadeaux et bon d'achat pourra être doublé pour l'année 2020.

Deux situations sont distinguées :

- si les CSE et les employeurs (*en l'absence de CSE*) n'ont attribué que des bons sans lien avec un des événements précités, le montant global non assujéti aux cotisations et contributions sociales est porté à 10% du PMSS (soit 343€).
- si les CSE et les employeurs (*en l'absence de CSE*) ont attribué des bons en lien avec les événements précités, le montant qui peut être accordé pour l'évènement du Noël des salariés et des enfants jusqu'à leurs 16 ans sans être assujéti aux cotisations est porté à 10% du PMSS (soit 343€).

Pour en bénéficier, les CSE et les employeurs (*en l'absence de CSE*) doivent remettre ces bons d'achat au plus tard le 31 décembre 2020.

**Remarque :** la Cour de cassation refuse d'appliquer la tolérance administrative prévue pour les cadeaux de faible valeur. Pour elle, les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le CSE ou directement par l'employeur sont en principe assujétiés aux cotisations et contributions sociales, s'agissant d'un avantage attribué par l'employeur en contrepartie ou à l'occasion du travail (*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 30 mars 2017 : n° 15-25.453 ; Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 14 février 2019 : n° 17-28.047*).

### Assistante maternelle : nombre d'enfants gardés

*Ordonnance n° 2020-1553 du 9 décembre 2020 prolongeant, rétablissant ou adaptant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19*

L'article 2 rétablit les dispositions de l'ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistantes maternelles et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants, afin de permettre aux assistantes maternelles d'accueillir simultanément jusqu'à 6 enfants, ce qui n'est aujourd'hui possible que pour les assistantes maternelles ayant un agrément pour la garde de 4 enfants.

Il précise que cette possibilité est ouverte aux assistantes maternelles quel que soit leur lieu d'exercice, y compris aux assistantes maternelles qui exercent au sein des maisons d'assistantes maternelles, dans la limite de 20 enfants simultanément accueillis dans ce dernier cas.

Ce renforcement de la capacité individuelle d'accueil des assistantes maternelles permettra de maintenir à un haut niveau leur capacité globale à contribuer à l'accueil des enfants de professionnels prioritaires et indispensables à la vie des français, pendant cette nouvelle phase de la crise sanitaire.

### Épargne salariale

*Article 118 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique  
Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises*

Le volet social de la loi *d'accélération et de simplification de l'action publique* prévoit diverses mesures destinées à faciliter et sécuriser la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dont :

- le report des négociations de branche sur les dispositifs d'intéressement et de participation au 31 décembre 2021 (*prévues par la loi PACTE, les branches devaient négocier initialement avant le 31 décembre 2020*),
- l'agrément obligatoire par l'administration, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, des accords de branche instaurant des modalités d'épargne salariale avant de pouvoir l'appliquer en entreprise,
- les modalités du processus d'adhésion d'une entreprise à un dispositif d'épargne salariale,
- la durée des accords d'intéressement qui est comprise entre 1 et 3 ans (*au lieu des 3 ans obligatoires précédemment*),
- le contrôle des accords d'épargne salariale est confié à la DIRECCTE et l'URSSAF, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

## Consultation des IRP

*Décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire*

Une ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre dernier est intervenue pour assouplir les modalités d'organisation des réunions du CSE pendant l'état d'urgence sanitaire et autorisant, notamment, la tenue des réunions par visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée.

Les modalités pratiques d'organisation des réunions en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée devaient cependant être fixées par décret.

C'est donc le décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 qui précise les modalités de consultations du CSE lorsque les réunions sont organisées à distance selon l'un de ces modes de communication.

Ainsi, que la réunion soit tenue en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, le dispositif doit garantir l'identification des membres ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son ou des messages.

Ces dispositifs ne doivent pas faire obstacles à une suspension de séance.

La réunion doit par ailleurs se dérouler conformément aux étapes suivantes, les mêmes que celles déjà prévues pour la visioconférence (*Article D 2315-2*) :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux dispositions de l'article D 2315-1 du code du travail,
- le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance.

Quand la réunion est organisée par messagerie instantanée, 2 étapes supplémentaires doivent être observées :

- les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération,
- au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Dans tous les cas, la tenue d'un vote à bulletin secret doit se faire conformément aux règles prévues pour les réunions en visioconférence, soit selon un dispositif de vote garantissant que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote et assurant la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (*Article D 2315-1, al. 3*).

Ces règles sont applicables jusqu'à l'expiration de la période de l'état d'urgence sanitaire.

## Report des entretiens professionnels

*Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la propagation du Covid-19, les entretiens professionnels obligatoires des salariés (*Article L 6315-1*) devant se tenir entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2021 peuvent être reportés par les employeurs jusqu'au 30 juin 2021. L'ordonnance du 2 décembre 2020 détermine des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle.

Cette mesure concerne :

- les entretiens d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié obligatoires tous les 6 ans (*qui avaient déjà bénéficié d'un report possible au 31 décembre 2020*) ;
- les entretiens professionnels obligatoires tous les 2 ans et destinés à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

L'application des sanctions légales en l'absence de réalisation dans les délais des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié est également suspendue jusqu'à cette date.

**Remarque :** l'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié, qui est effectuée dans le cadre de son entretien annuel

Par ailleurs, pour faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience pendant la période actuelle :

- les opérateurs de compétences et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, associations dénommées « Transition Pro », peuvent financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l'expérience jusqu'au 30 juin 2021. Le montant du forfait de prise en charge financière est déterminé par ces organismes dans la limite de 3 000 €.
- les opérateurs de compétences sont autorisés à mobiliser, à titre dérogatoire, les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires collectées pour le développement de la formation professionnelle continue.

Ces dispositions visent à faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience et de prévenir les difficultés d'accès à ce dispositif dans la période actuelle, notamment par le renforcement des accompagnements préalables nécessaires.

## Médecin du travail et possibilité de prescrire des arrêts maladie en cas de Covid 19

*Ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire*

L'article 2 de l'ordonnance, prévoit que le médecin du travail peut, dans des conditions définies par décret, prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la covid-19 et établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle.

Cet article est applicable jusqu'au 16 avril 2021

L'article 2 prévoit que le médecin du travail peut, dans des conditions définies par décret, prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la covid-19 et établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle en application du 2<sup>ème</sup> alinéa du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020.

Cet article prévoit également que le médecin du travail et, sous sa supervision, d'autres professionnels de santé des services de santé au travail peuvent prescrire et réaliser, dans des conditions et selon des modalités précisées par décret, des tests de détection du SARS-CoV-2.

L'article 3 prévoit que le report est permis pour les visites suivantes, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables :

- visites d'information et de prévention (*VIP*) ;
- examens médicaux d'aptitude ;
- examens médicaux avant le départ en retraite des travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié du dispositif de suivi individuel renforcé ;
- examens de suivi de la santé des salariés en CDD et des intérimaires.

Un décret en Conseil d'État doit préciser les modalités d'application de cet article, notamment pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté ou régulier, ou d'un suivi individuel renforcé, ainsi que les conditions dans lesquelles il s'applique aux visites médicales reportées en application de l'article 3 de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 précitée et qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, n'ont pu être réalisées.

L'article 4 précise que les articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'ordonnance sont applicables jusqu'au 16 avril 2021.

Cet article prévoit également que les visites médicales pouvant faire l'objet d'un report en application de l'article 3 de la présente ordonnance sont celles dont l'échéance résultant des textes applicables antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 intervient avant le 17 avril 2021. Ces visites sont organisées par les services de santé au travail selon des modalités définies par décret en Conseil d'État et dans la limite d'1 an suivant l'échéance précitée.

## Activité partielle et retraite

*Décret n° 2020-1491 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité*

**Principe :** le texte précise les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 décembre 2020 au titre des droits à retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020, en fixant notamment un contingent d'heures pour lequel le salarié placé en situation d'activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base

Le décret fixe les conditions pour valider un trimestre de retraite. Il faudra avoir travaillé un minimum de 220 heures indemnisées pour valider un trimestre cotisé au régime général.

Ces conditions sont reprises pour l'application de l'assurance veuvage. Les périodes d'activité partielle sont également réputées avoir donné lieu à cotisations pour cette assurance, en plus des périodes habituellement prévues, et cela, toujours dans la limite de 4 trimestres au total.

Le gouvernement avait annoncé début mai *l'acquisition des droits à la retraite de base pendant les périodes d'activité partielle*, rapidement entérinée par le Parlement, qui a voté mi-juin cette mesure *à titre exceptionnel pour* les périodes comprises entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2020.

Le décret paru mercredi ajoute toutefois un détail important : pour les assurés relevant du régime général de la Sécurité sociale (*Cnav*) et pour les salariés agricoles (*MSA*), 220 heures indemnisées au titre de l'activité partielle sont requises pour valider un trimestre, dans la limite de 4 trimestres par an.

Une règle différente de celle en vigueur pour les périodes travaillées, qui se base sur les montants cotisés, un

trimestre équivalant à 150 fois le Smic horaire (soit 1.522,50 euros brut, 6.090 euros pour 4 trimestres).

## Monétisation des jours de repos

*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*

*Article 6 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 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*

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou une partie des congés annuels excédant 24 jours ouvrables.

Cette possibilité peut être mise en place :

- sur décision de l'employeur  
L'employeur peut imposer aux salariés placés en activité partielle et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération la monétisation de leurs jours de repos conventionnels ou de congés annuels en vue de les affecter à un fonds de solidarité, l'objectif étant de compenser la diminution de rémunération subie par les autres salariés placés en activité partielle.
- sur demande du salarié  
Si le salarié est placé en activité partielle et qu'il souhaite compenser la diminution de sa rémunération, il peut demander la monétisation de ses jours de repos conventionnels ou de congés annuels.

La somme monétisée complète une indemnité d'activité partielle. Elle est assimilée à un revenu de remplacement pour la partie qui n'excède pas 3,15 Smic.

Ainsi, lorsque la somme globale perçue par le salarié (*indemnité d'activité partielle et monétisation des jours de congés*) ne dépasse pas 3,15 Smic, l'intégralité de la somme a la nature de revenu de remplacement.

En revanche, lorsque la somme globale perçue par le salarié dépasse le seuil de 3,15 Smic, la partie excédante est assimilée à un revenu d'activité et est donc soumise à cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun.

Les cotisations sont dues lors du versement de la somme issue de la monétisation au salarié destinataire.

**Remarque :** les jours susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps, dans la limite de 5 jours par salarié

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 30 juin 2021.

## 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



| <b>Cadre général</b>  |                  |
|---|------------------|
| 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     |
| <b>IRP - Accords collectifs</b>   |                  |
| Ordonnance n° 2020-1441 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel   | 25 novembre 2020 |
| 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 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2020    |
| <b>La durée du travail, RTT et congés payés</b>   |                               |
| 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                  |
| <b>Le télétravail</b>   |                               |
| 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                  |
| <b>Le droit de retrait</b>  |                               |
| 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              |
| <b>Activité partielle (chômage partiel)</b>   |                               |
| Décret n° 2020-1491 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité                                       | 1 <sup>er</sup> décembre 2020 |
| 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               |
| <b>La PIPA (prime Macron)</b>  |                            |
| Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat   | 1 <sup>er</sup> avril 2020 |
| <b>Intéressement - Participation</b>   |                            |
| 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               |
| <b>Santé au travail</b>  |                            |
| Ordonnance n° 2020-1502 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire   | 2 décembre 2020            |
| 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 <sup>er</sup> 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                |

| <b>Arrêts de travail</b>  |                            |
|---|----------------------------|
| 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                |
| <b>Demandeurs d'emploi</b>  |                            |
| Ordonnance n° 2020-1442 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail   | 25 novembre 2020           |
| 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               |
| <b>Salariés - Formation</b>   |                            |
| 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 <sup>er</sup> 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               |

## Évaluation des salariés

La mise en place d'un entretien annuel d'évaluation (*EAE*) au sein de l'entreprise n'est pas obligatoire. En effet, rien n'oblige l'employeur, c'est simplement un outil dont il dispose pour évaluer le travail et les compétences des salariés.

Néanmoins, dès lors que l'employeur fait le choix d'avoir recours à l'entretien annuel pour évaluer les salariés, le Comité Social et Économique (*CSE*) doit être informé et consulté (*Cass. Soc., 28 novembre 2007 : n° 06-21964*) notamment pour les raisons suivantes :

- les modalités et les enjeux de l'entretien peuvent être de nature à générer du stress et une pression psychologique chez certains salariés soucieux de ne pas avoir atteint leurs objectifs ;
- l'entretien annuel d'évaluation peut avoir une incidence sur l'évolution de carrière et/ou sur la rémunération des salariés.

L'employeur a également l'obligation d'informer expressément les salariés, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles utilisées à leur égard (*Article L 1222-3*).

À défaut d'information, le salarié peut contester les méthodes et techniques d'évaluation utilisées devant le juge des référés et obtenir des dommages et intérêts (*Article L 1222-4*).

**Exemple :** l'évaluation annuelle peut être effectuée au moyen d'une grille d'évaluation que l'employeur peut demander aux salariés de remplir en amont

Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie (*Article L 1222-3*)

Les informations demandées ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles (*Article L 1222-4*).

L'entretien annuel d'évaluation doit permettre :

- de faire un bilan de l'année écoulée ;
- d'évaluer les compétences du salarié ;
- de définir les objectifs de l'année à venir ;
- d'échanger avec le salarié sur une éventuelle promotion, augmentation de salaire ou tout autre avantage apprécié par les salariés.

Aucune information relative à la vie privée du salarié ne doit être abordée. Cela implique de ne pas interroger le salarié sur des sujets tels que son orientation sexuelle ou encore son état de santé par exemple (*Article L 1132-1*).

Lors de l'évaluation d'un représentant du personnel, des précautions particulières sont à prendre. En effet, l'activité syndicale du salarié ne doit en aucun cas interférer dans le déroulement de l'entretien (*Article L 2141-5*).

**Remarque :** les informations échangées au cours de l'entretien doivent rester confidentielles

Le déroulement de l'entretien annuel peut être formalisé par la rédaction d'un compte rendu d'évaluation. Les informations contenues dans celui-ci doivent être pertinentes.

En effet, les éléments inscrits sont susceptibles de constituer des éléments de preuve permettant au salarié

d'appuyer sa contestation dans le cas d'une procédure prud'homale.

L'employeur peut demander au salarié de signer le compte-rendu mais rien ne l'y oblige. L'absence de signature ne remet pas en cause sa validité.

## JURISPRUDENCE

|                                  |   |   |
|----------------------------------|---|---|
| <b>Licenciements économiques</b> | <p>Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.</p> <p>Le versement de dividendes d'une filiale à la société mère en dépit d'investissements est insuffisant pour caractériser la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise.</p> | Cass. Soc.,<br>4 novembre 2020 :<br>n° 18-23.029  |
| <b>Preuve illégale</b>           | <p>La Cour de cassation rappelle, comme elle l'a fait à de nombreuses reprises que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.</p> <p>Bien que les adresses IP collectées par l'employeur doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL, si cela n'a pas été fait, l'employeur peut produire ces données à la Cour afin de faire valoir ses droits.</p>   | Cass. Soc.,<br>25 novembre 2020<br>n° 17-19.523   |
| <b>Contrat de mission</b>        | <p>Doit être requalifié en CDI, à compter du 1<sup>er</sup> contrat de mission la relation de travail d'un salarié en contrat de mission, lorsque l'entreprise n'apporte pas la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi et que dans cette hypothèse, des contrats de mission successifs peuvent être conclus avec le même salarié.</p> <p>Le recours à l'utilisation de contrats de mission successifs impose de vérifier qu'il est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.</p>                                  | Cass. Soc.,<br>12 novembre 2020 :<br>n° 19-11.402 |

### Licenciement d'un salarié protégé : délai de convocation à l'entretien

*CE, 9 octobre 2020 : n° 427115*

L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit vérifier le respect par l'employeur de la procédure de licenciement préalable à sa saisine (*Cass. Soc., 30 avril 1997 : n° 94-45.418 ; Cass. Soc., 13 juillet 2004 n° 02-43.538*).

Parmi les aspects de cette procédure figure le délai minimal de 5 jours ouvrables qui doit être laissé au salarié entre la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement et la tenue de cet entretien, délai prévu par l'article L 1232-2 du code du travail.

Le Conseil d'État rappelle que cette règle constitue une formalité substantielle dont la méconnaissance vicie la procédure de licenciement, et emporte le rejet par l'administration de la demande d'autorisation de licenciement (*CE, 20 mars 2009 : n° 312258*).

En l'espèce, le pli recommandé avait été envoyé dans les temps mais faute pour l'employeur de disposer d'un avis de passage de la Poste indiquant au salarié absent que la lettre recommandée était à sa disposition au bureau de poste, la date de ce passage ne pouvait pas être prise en compte.

**A savoir :** pour apprécier le respect du délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable, la présentation d'une lettre recommandée en l'absence du salarié n'est pas prise en compte si le facteur n'a pas laissé d'avis de passage

### Candidat aux élections : protégé même si le protocole préélectoral n'est pas conclu

*Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-12.272*

Le salarié candidat aux fonctions de membre élu du comité social et économique, et auparavant du comité d'entreprise, est protégé pendant 6 mois à compter de la publication des candidatures (*Article L 2411-7 pour le CSE et article L 2411-10 pour le comité d'entreprise*).

En amont de cet acte officiel de candidature, les mêmes articles prévoient une protection dans deux cas :

- d'une part, lorsqu'un syndicat a informé l'employeur de la candidature d'un salarié, la protection courant à compter de la réception du courrier ;
- d'autre part, lorsque l'employeur avait connaissance de l'imminence de la candidature du salarié à la date de l'engagement de la procédure de licenciement, la preuve de cette connaissance pesant sur le salarié.

La Cour de cassation rappelle, à propos d'élections pour le comité d'entreprise, que le bénéfice de la protection au titre de la candidature imminente n'est pas soumis à la conclusion préalable d'un protocole d'accord préélectoral (*Cass.Soc., 17 octobre 1989 : n° 87-41.174 ; Cass. Soc., 4 juillet 1990 : n° 87-44.840 et Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-13.844*).

En l'espèce :

Un syndicat avait informé l'employeur de la future candidature de 2 salariées 2 mois avant la date prévue du 1<sup>er</sup> tour des élections et 3 semaines avant l'invitation de l'employeur à la négociation sur le protocole d'accord préélectoral.

Pendant les négociations, l'employeur avait licencié les 2 intéressées sans demander d'autorisation administrative.

La cour d'appel avait rejeté la demande en nullité du licenciement présentée par les 2 salariées, en jugeant que les candidatures aux élections ne peuvent être valablement déposées qu'après la signature du protocole d'accord préélectoral, et que le salarié qui présente sa candidature avant cette date ne bénéficie pas de la protection légale, sauf si l'employeur a retardé de manière injustifiée les élections professionnelles.

L'arrêt de la cour d'appel est cassé pour violation de la loi.

**A savoir :** en vue des élections professionnelles, un syndicat informe l'employeur des candidatures de 2 salariées, avant même la négociation sur le protocole d'accord préélectoral. La Cour de cassation rappelle que la protection au titre de la candidature imminente n'est pas soumise à la conclusion préalable de ce protocole