

Veille juridique du 16 au 31 janvier 2021

TEXTES	
Embauche des jeunes de moins de 26 ans	<i>Décret n° 2021-94 du 30 janvier 2021 relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs</i>
Activité partielle : dernières nouveautés	<i>Décret n° 2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020</i>
Demandeurs d'emploi : prolongation exceptionnelle de la durée d'indemnisation	<i>Arrêté du 30 janvier 2021 portant modification de l'arrêté du 9 décembre 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail</i>
Activité partielle et secteurs protégés	<i>Décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle</i>
Service de santé au travail	<i>Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire</i>
Congés payés : aide exceptionnelle de prise en charge par l'État	<i>Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés</i>
Les transitions collectives	<i>Instruction n° DGEFP/SDPFC/MDFP/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « transitions collectives » prévu par France relance</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	
Le règlement intérieur du CSE	
Conséquences de retards au travail répétés	
Modification des horaires de travail	
JURISPRUDENCE	
Contrat de travail d'une durée inférieure à la semaine et temps partiel	<i>Cass. Soc., 9 décembre 2020 : n° 19-16.138 Cass. Soc., 9 décembre 2020 : n° 19-20.319</i>
Salarié inapte : portée des précisions du médecin du travail sur le reclassement	<i>Cass. Soc., 6 janvier 2021 : n° 19-15.384</i>
Rupture conventionnelle et dissimulation au salarié de la préparation d'un PSE	<i>Cass. Soc., 6 janvier 2021 : n° 19-18.549</i>
Congé de maternité et part variable dans le maintien de salaire conventionnel	<i>Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-12.665</i>

TEXTES

Embauche des jeunes de moins de 26 ans

Décret n° 2021-94 du 30 janvier 2021 relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs

Le décret prolonge la majoration de l'aide de l'État pour le recrutement en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans en emploi franc à temps complet pour les contrats jusqu'au 31 mars 2021, prévue par le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 modifié portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion.

Il étend aux contrats conclus jusqu'au 31 mars 2021 le bénéfice de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le salaire minimum horaire de croissance, prévue par le décret n° 2020-982 du 5 août 2020 modifié instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} février 2021.

Activité partielle : dernières nouveautés

Décret n° 2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Deux décrets relatifs à l'activité partielle ont été publiés au Journal officiel.

Le décret 2021-88 du 29 janvier 2021 diffère au 1^{er} mars 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60% de sa rémunération antérieure brute. Il modifie à cette fin le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié.

Le décret 2021-89 du 29 janvier 2020 prolonge jusqu'au 28 février 2021 les dispositions actuelles relatives aux taux de l'allocation d'activité partielle. Il modifie à cet effet les décrets 2020-810 du 29 juin 2020 et 2020-1786 du 30 décembre 2020.

Demands d'emploi : prolongation exceptionnelle de la durée d'indemnisation

Arrêté du 30 janvier 2021 portant modification de l'arrêté du 9 décembre 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail

La durée de la prolongation de l'indemnisation est fixée par l'article 2 de l'arrêté du 9 décembre 2020 (*JO du 12 décembre 2020*) modifié par l'arrêté du 23 décembre 2020. Elle est égale au nombre de jours calendaires compris entre la date d'épuisement des droits du demandeur d'emploi et le 31 janvier 2021 prolongé au 28 février 2021 par l'arrêté du 30 janvier.

Il est tenu compte, le cas échéant, des jours non indemnisables au cours du mois, se rapportant aux événements déclarés chaque mois par l'allocataire lors de son actualisation, à savoir les jours indemnisés au titre des IJSS, les jours correspondant à une reprise d'activité, etc. Ces jours non indemnisables, en application de la

réglementation d'assurance chômage, viennent en déduction du nombre de jours calendaires d'allongement.

Exemple : un allocataire épuise son droit le 15 décembre 2020. Il bénéficie, en pratique, d'un allongement du nombre de jours compris entre le 15 décembre 2020 et le 28 février 2021, soit de 76 jours supplémentaires d'indemnisation. A compter du 1^{er} mars 2021, sa situation est examinée en vue d'un rechargement.

Activité partielle et secteurs protégés

Décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Le texte modifie le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, en adaptant la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle mentionnés dans ses annexes 1 et 2.

Tourisme, restauration, transport, culture, évènementiel, sport... 184 secteurs sont concernés par ce taux majoré.

Ainsi, certains secteurs d'activité sont considérés comme protégés : il s'agit des employeurs exerçant leur activité principale :

- soit dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel et qui sont particulièrement affectés par les conséquences de l'épidémie au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ; ces secteurs sont listés dans le décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 ;
- soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs précédents et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois. Ces secteurs sont listés dans le décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021.

Service de santé au travail

Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Le décret est pris pour l'application notamment des article 3 et 4 de l'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.

Le décret précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur intervient jusqu'au 16 avril 2021 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir. Il prévoit que ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité.

En outre, des règles spécifiques sont fixées pour les visites de reprise et de préreprise, qui ne peuvent être reportées en raison de leur importance pour le maintien en emploi des travailleurs, mais peuvent être déléguées aux infirmiers en santé au travail selon des modalités précisément encadrées.

Le décret précise également les modalités selon lesquelles les employeurs et, lorsque le service de santé au travail dispose de leurs coordonnées, les salariés, seront informés du report des visites, le cas échéant et de la date à laquelle elles seront prévues.

Les dispositions du décret sont applicables aux travailleurs et aux services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions particulières relatives à la fonction publique hospitalière.

Congés payés : aide exceptionnelle de prise en charge par l'État

Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés

Cette aide financière exceptionnelle de prise en charge des congés s'adresse aux entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et dont les mesures sanitaires mises en place par l'État ont eu pour conséquence :

- l'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de leur établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 ;
- ou une perte du chiffre d'affaires réalisé pendant les périodes où l'état d'urgence sanitaire a été déclaré d'au moins 90 % par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019.

Le montant de l'aide est égal, pour chaque salarié et par jour de congé payé pris dans la limite de 10 jours de congés, à 70 % de l'indemnité de congés payés rapportée à un montant horaire et, limitée à 4,5 SMIC horaire.

Le montant horaire ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit adresser une demande par voie dématérialisée, en précisant le motif du recours à l'aide exceptionnelle. Pour cela, il lui revient de cocher *fermeture pendant au moins 140 jours et/ ou réduction de chiffre d'affaires d'au moins 90 %*.

A l'origine, l'aide s'appliquait au titre des congés payés pris entre le 1^{er} janvier et le 20 janvier 2020. Mais le dispositif a été prorogé jusqu'au 31 janvier 2021 sans nouvelle condition que celles énoncées ci-dessus : interdiction d'accueil du public pendant au moins 140 jours sur l'année 2020 ou perte d'au moins 90 % du chiffre d'affaire sur l'année 2020 par rapport à l'année 2019.

L'employeur peut également bénéficier de cette aide exceptionnelle au titre des congés payés pris entre le 1^{er} février et 7 mars 2021. Mais attention, il doit remplir une nouvelle condition en plus de celles prévues pour la période des congés payés pris entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier 2021.

Au titre des congés payés pris entre le 1^{er} février 2021 et le 7 mars 2021, il faut également qu'il ait placé un ou plusieurs salariés en position d'activité partielle pendant cette même période.

Pour rappel, il doit informer le comité social et économique (CSE), le cas échéant, de la demande d'aide.

Les transitions collectives

Instruction n° DGEFP/SDPFC/MDFP/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « transitions collectives » prévu par France relance

L'instruction du ministère du Travail, datée du 11 janvier 2021, présente les objectifs et modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif des transitions collectives.

Principe : ce nouveau dispositif vise à protéger les salariés peu qualifiés dont l'emploi est menacé, en leur proposant une formation certifiante pouvant aller jusqu'à 24 mois ou une validation des acquis les préparant à des métiers porteurs ou des métiers dans des secteurs qui peinent à recruter sur leur bassin d'emploi. Le dispositif est applicable depuis le 15 janvier 2021.

Établissement des listes des métiers porteurs	Les listes de métiers porteurs, établies par les Crefop, doivent permettre au salarié qui s'engage d'être sécurisé sur ses perspectives d'embauche à l'issue de la formation et pour l'État de s'assurer que la formation financée permettra une embauche rapide
Identification des emplois fragilisés	Les employeurs doivent engager un dialogue social pour identifier les emplois fragilisés dans l'entreprise et les inscrire dans un accord de type GEPP (<i>gestion des emplois et des parcours professionnels</i>). Toutefois, dans les entreprises de moins de 300 salariés, non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, l'accord pourra consister en la simple formalisation de la liste des emplois concernés
	Un modèle d'un tel accord est proposé en annexe de l'instruction
	Le comité social et économique doit par ailleurs être consulté
	Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (<i>PSE</i>) ou de rupture conventionnelle collective sont exclues du dispositif pour les emplois concernés par ces mesures
Mises en place de plateformes	Afin de favoriser le déploiement du dispositif, des plateformes territoriales pourront être constituées pour mettre en relation des entreprises ayant des salariés à reconverter et des entreprises ayant des besoins de recrutement
Salariés éligibles	Le salarié volontaire pour entrer dans le dispositif doit remplir certaines conditions, notamment : justifier de la même ancienneté que pour un projet de transition professionnelle (<i>Articles D 6323-9 et R 6323-9-1 du code du travail</i>), obtenir une autorisation d'absence de son employeur et réaliser une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation afin d'adapter la durée de la formation
Demande	L'entreprise intéressée doit adresser à son association transition pro un dossier de demande de prise en charge. La demande est instruite au regard des critères cumulatifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> - la cohérence du projet quant au critère de changement de métier ou de profession ; - la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement ; le coût pédagogique doit être en adéquation avec le besoin de formation, l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, l'innovation des moyens mobilisés et les tarifs pratiqués par d'autres prestataires ; - les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.
Fin du parcours	A l'issue du parcours, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent. Il peut alors choisir de rester dans son entreprise ou s'orienter vers le métier lié à sa reconversion
Financement	Les parcours sont financés par le FNE-formation dans le cadre de France relance
	L'État finance tout ou partie du projet de reconversion en fonction de la taille de l'entreprise. La rémunération et la formation des salariés sont prises en charge à hauteur de : <ul style="list-style-type: none"> - 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, - de 75% pour les entreprises de 300 salariés jusqu'à 1 000, - et de 100 % pour les PME et TPE
	L'entreprise d'accueil peut participer au cofinancement
	Le CPF du salarié ne peut être mobilisé

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° 2020-1441 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 ^{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° 2021-44 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés	20 janvier 2021
Ordonnance n° 2020-1597 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre	16 décembre 2020
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	
Télétravail en période de COVID-19 : Ministère du Travail	10 décembre 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° 2021-89 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	29 janvier 2021
Décret n° 2021-88 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	29 janvier 2021
Décret n° 2021-70 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	27 janvier 2021
Décret n° 2020-1786 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	30 décembre 2020
Décret n° 2020-1681 relatif à l'activité partielle	24 décembre 2020
Ordonnance n° 2020-1639 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	21 décembre 2020
Décret n° 2020-1628 relatif à l'activité partielle	21 décembre 2020
Arrêté relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle	16 décembre 2020
Circulaire Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 ; Délibération Agirc-Arrco	15 décembre 2020

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 ^{er} 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 indemnifiables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020

Intéressement - Participation	
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Santé au travail	
Décret n° 2021-56 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	22 janvier 2021
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 ^{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 modification de l'arrêté du 9 décembre 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	30 janvier 2021
Décret n° 2020-1785 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi	30 décembre 2020
Arrêté modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	23 décembre 2020

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
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

Le règlement intérieur du CSE

Principe : le comité social et économique (CSE) détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées (*Article L 2315-24*)

Le code du travail prévoit que le règlement intérieur du CSE doit obligatoirement prévoir les clauses suivantes :

- les modalités dans lesquelles les comptes annuels du CSE sont arrêtés (*Article L 2315-87*) ;
- les modalités d'établissement du rapport d'activité de gestion (*Article L 2315-69*) ;
- les modalités de fonctionnement de la commission des marchés, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat, seulement dans les cas où le CSE est contraint de mettre en place une commission des marchés (*Articles L 2315-44-1 et L 2315-44-3*).

Pour le reste, les membres du CSE sont libres de déterminer le contenu du règlement intérieur. Ce peut-être par exemple des clauses relatives :

- à la composition du bureau du CSE, à ses conditions de désignations et à ses attributions ;
- au calendrier des réunions du CSE ;
- à l'utilisation du local attribué au CSE.

Ils doivent cependant veiller à ne pas intégrer dans le règlement intérieur des clauses qui imposent à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de sa part. Cet accord constitue cependant un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le règlement intérieur du CSE peut également avoir à déterminer le fonctionnement de la commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès lors qu'aucune autre disposition n'existe dans l'entreprise (*Article L 2315-44*). D'autres clauses sont interdites, comme celles qui seraient contraires au fonctionnement normal du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Comité Social et Économique (CSE) doit se doter d'un règlement intérieur (*Article L 2315-24*). En revanche, cette obligation d'adopter un règlement intérieur n'est assortie d'aucune sanction.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le CSE n'a aucune obligation d'adopter un règlement intérieur. En effet, les CSE établis dans les entreprises d'au moins 11 salariés peuvent adopter un règlement intérieur sur la base du volontariat.

La décision d'adopter un règlement intérieur est prise par le Comité Social et Économique (*Réponse ministérielle n° 17698 : JOAN Q, 16 février 1987*).

L'adoption du projet de règlement intérieur du CSE doit être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du CSE pour être valablement adopté. En pratique, l'adoption se fait lors de la première réunion suivant l'élection du CSE.

Néanmoins, il peut être judicieux d'attendre la seconde réunion du CSE et que le secrétaire soit désigné pour inscrire l'adoption du règlement intérieur à l'ordre du jour. En effet, la première réunion du CSE est convoquée à la seule initiative du président du CSE, le secrétaire n'ayant pas encore été désigné.

Lors de la seconde réunion, le secrétaire du CSE et le président pourront alors élaborer conjointement le projet de règlement intérieur. Le secrétaire pourra à ce moment-là proposer l'éventuel projet de RI des membres du

CSE au Président.

Le règlement intérieur ne pourra être valablement adopté que si la majorité des membres présents émettent un avis favorable.

Conséquences de retards au travail répétés

À défaut d'avoir informé explicitement le salarié de ses horaires de travail, l'employeur ne peut pas lui reprocher d'être arrivé en retard au travail.

En effet, pour pouvoir reprocher son retard à un salarié, encore faut-il que celui-ci ait été informé au préalable, de ses horaires de travail. C'est pourquoi, les heures auxquelles commence et finit le travail doivent être affichées dans l'entreprise.

L'horaire collectif doit être affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Si les salariés travaillent en extérieur, leurs horaires doivent être affichés dans l'établissement auquel ils sont attachés.

Remarque : la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit également être précisée dans le contrat de travail du salarié

Si un salarié arrive souvent en retard au travail et cela a des répercussions négatives dans l'entreprise (*surcharge de travail pour ses collègues, désorganisation du service...*), l'employeur peut, dans un premier temps, le mettre en garde oralement.

Il peut lui rappeler ses obligations quant au respect des horaires de travail ainsi que les conséquences que son comportement a sur le fonctionnement de l'entreprise et pour ses collègues de travail.

Remarque : le rappel à l'ordre n'est pas une sanction disciplinaire. Il s'agit seulement d'une injonction faite par l'employeur qui vise à demander au salarié de stopper un comportement qui cause un trouble à l'entreprise

Si malgré la mise en garde par l'employeur, le salarié continue d'arriver en retard et que l'employeur ne peut pas tolérer le comportement du salarié plus longtemps, il peut prendre une sanction disciplinaire à son égard.

En effet, si l'employeur accepte trop longtemps ce comportement, le salarié pourra faire annuler la sanction prononcée à son encontre.

La sanction prise à l'encontre du salarié peut aller du simple avertissement jusqu'au licenciement : la sanction appliquée doit être proportionnelle et adaptée à la gravité des retards du salarié.

Exemples : des retards très fréquents et importants (*30 minutes plusieurs fois par semaine*), qui désorganisent le fonctionnement de l'entreprise (*le salarié occupe un travail posté dont le retard désorganise le travail de l'équipe*) doivent logiquement être sanctionnés plus lourdement (*Cass. Soc., 15 janvier 2014 : n° 12-24221*) que des retards moins fréquents (*2 ou 3 retards de 5 ou 10 minutes dans l'année qui n'ont pas d'impacts négatifs sur l'organisation de l'entreprise : Cass. Soc., 2 mars 2010 : n° 08-44457*)

Ainsi, les retards du salarié ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement que s'il existe une certaine répétition dans les retards et que ces derniers présentent une perturbation quant à la bonne marche de l'entreprise.

Exemples : commet une faute grave le salarié dont les nombreux retards et absences injustifiés ont désorganisé

la bonne marche de l'entreprise (*Cass. Soc., 19 mars 1987 : n° 84-40716*)

Est justifié le licenciement du salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (*Cass. Soc., 4 février 1981 : n° 79-40813*).

Modification des horaires de travail

Le refus de subir une modification de son horaire de travail peut spontanément venir à l'esprit du salarié qui a organisé sa semaine en fonction de son planning de travail et ne souhaite pas tout bouleverser.

En principe, dès lors que l'horaire n'est pas contractualisé, la modification de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et ce dernier est libre d'envisager un aménagement de l'horaire, sans que la durée du travail s'en trouve diminuée ou allongée.

Exemple : une nouvelle répartition du travail sur la journée (*voire sur la semaine*) n'est pas une modification du contrat, contrairement à une augmentation ou une diminution du volume d'heures : passage d'un horaire de 9 h - 18 h à 7 h - 16 h

Donc, lorsque la nouvelle répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur, le salarié qui annonce son refus (*et ne s'y soumet pas*) commet une faute, généralement tenue pour grave.

Exemple : le changement d'horaires consistant en une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur

Il existe une exception lorsque le changement porte une évidente atteinte à l'équilibre contractuel ou à la vie personnelle du salarié. Des raisons personnelles ou familiales impérieuses (comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante) autorisent en effet le salarié à refuser la modification sans que cela puisse constituer une faute, même si le changement est prévu au contrat. Dans ce contexte, le changement d'horaire peut devenir une modification du contrat du fait de son incidence significative sur la vie privée du salarié.

Il est toutefois nécessaire que le bouleversement des horaires constitue une *atteinte excessive* aux droits du salarié à sa vie privée ou à son repos.

Ainsi, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui refuse la modification alors que le contrat de travail prévoyait la possibilité de modifier l'horaire de travail, que les nouveaux horaires n'affectaient pas le droit au repos du salarié et ne portaient pas une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale.

En revanche, lorsque le salarié est sanctionné pour refus d'obéissance alors qu'il ne faisait que protester contre un bouleversement imposé de ses horaires (*pas seulement proposé*), la sanction est illicite.

D'autres situations constituent également des exceptions à cette règle et requièrent l'accord du salarié, tels le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (*ou inversement*), le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu, ou encore le cas des salariés à temps partiel qui ont des modalités particulières de modification des horaires (*notamment au niveau du délai de prévenance*).

Les représentants du personnel sont fondés à intervenir si le salarié sollicite leur assistance au cours d'une éventuelle procédure de sanction, voire d'un licenciement.

Sur la question des horaires de travail, ils doivent être consultés en cas de modification. L'employeur a l'obligation de consulter les représentants du personnel avant la mise en œuvre du changement d'horaires.

S'il s'agit d'une simple modification des conditions de travail, l'employeur pourra porter ce changement à la connaissance des salariés par voie d'affichage, en indiquant la date d'entrée en vigueur des nouveaux horaires.

Les syndicats sont fondés à agir en justice lorsque l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance applicable en cas de modification des horaires des salariés à temps partiel.

JURISPRUDENCE

Statut protecteur	<p>Dès lors que l'employeur a connaissance du fait qu'un salarié s'apprête à prendre la défense d'un de ses collègues avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable de ce dernier, la Cour de cassation considère que le conseiller du salarié en devenir est protégé au titre de son mandat contre un éventuel licenciement.</p> <p>A noter toutefois, qu'il revient au conseiller de démontrer à la fois l'imminence de son mandat ainsi que la connaissance par l'employeur de ce dernier avant l'envoi de la convocation à l'entretien.</p>	<p><i>Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-17489</i></p>
CDD de remplacement	<p>La Cour de cassation rappelle que le CDD de remplacement doit comporter son motif de recours avec précision, à savoir avec le nom et la qualification du salarié remplacé.</p> <p>Dans le cas contraire, le CDD pourra être requalifié en CDI.</p> <p>Dans cette affaire, la fonction invoquée au sein du CDD était trop large pour permettre d'identifier avec précision quel salarié avait été effectivement remplacé.</p> <p>Dans cette affaire, l'intitulé du poste <i>personnel navigant commercial</i> ne permettait pas de distinguer entre d'autres fonctions telles que steward, chef de cabine, ...</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 janvier 2021 : n° 19-21 535</i></p>
Promesse d'embauche	<p>La Cour de cassation rappelle qu'une promesse d'embauche sans précision sur la rémunération ne vaut pas contrat de travail entre les parties.</p> <p>Afin de faire valoir une promesse d'embauche comme contrat de travail, il est nécessaire que cette dernière indique : la rémunération, la date d'entrée en poste, ainsi que le poste à pourvoir.</p>	<p><i>Cass. Soc. , 6 janvier 2021 : n° 19-20.765</i></p>
Licenciement nul	<p>La Cour de cassation tient à préciser qu'en cas de licenciement nul, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.</p> <p>Ce n'est donc pas la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise mais bien à compter de la date à laquelle il fait la demande.</p> <p>En l'espèce l'ancien salarié demandait une indemnité de plus d'un million d'euro pour une période allant de 2011 à 2018 alors qu'il n'avait sollicité sa réintégration qu'en 2016</p>	<p><i>Cass. Soc., 13 Janvier 2021 : n° 19-14.050</i></p>
Validation d'un PSE	<p>Dans cette affaire, un plan de sauvegarde de l'emploi (<i>PSE</i>) avait été convenu via un accord majoritaire qui avait été validé initialement par la Direccte.</p> <p>Suite à un recours, la CCA a annulé cette décision de validation, au motif que l'accord ne revêtait pas le caractère majoritaire.</p> <p>La Cour de cassation refuse de considérer la nullité des licenciements au motif que l'annulation de la validation de l'accord n'est pas équivalent à l'absence de PSE.</p>	<p><i>Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-12.522</i></p>

Contrat de travail d'une durée inférieure à la semaine et temps partiel

Cass. Soc., 9 décembre 2020 : n° 19-16.138

Cass. Soc., 9 décembre 2020 : n° 19-20.319

Principe : le code du travail considère comme un salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à 35 heures par semaine civile ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement

pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement. Le contrat de travail de ce salarié doit être écrit et mentionner notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et la répartition de celle-ci entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (*articles L 3121-10, L 3123-1 et L 3123-14 dans leur rédaction antérieure à la loi 2016-1088 du 8 août 2016*).

Depuis l'intervention de la loi Travail du 8 août 2016, l'article L 3121-10 du code du travail qui fixe la durée légale du travail à temps complet est devenu l'article L 3121-27 code et les dispositions de l'article L 3123-14 prévoyant les mentions que doit comporter le contrat à temps partiel ont été reprises à l'article L 3123-6. Comme avant, l'article L 3123-1 du code du travail définit le salarié à temps partiel.

Dans deux arrêts du 9 décembre 2020, la Cour de cassation apporte des précisions sur la qualification de travail à temps partiel entraînant une application du formalisme afférent.

En l'espèce :

Les deux affaires concernent des salariées engagées par un institut de sondage dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée d'usage d'une durée comprise entre un et quelques jours afin d'effectuer des enquêtes par téléphone.

Leur relation de travail ayant pris fin, elles saisissent la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment la requalification de leurs contrats en contrats à temps complet.

Dans la première affaire (*n° 19-16.138*), la cour d'appel accède à cette demande en retenant que l'employeur ne rapporte pas la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de ce que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et n'avait pas à se tenir à sa disposition permanente.

L'employeur se pourvoit en cassation en soutenant que, puisque le cadre minimal de décompte du temps de travail est hebdomadaire, les dispositions relatives au travail à temps partiel, et en particulier celles de l'article L 3123-14 du code du travail se rapportant à la durée du travail, ne sont pas applicables aux contrats conclus pour une durée inférieure à la semaine.

Dans la seconde affaire (*n° 19-20.319*), elle déboute au contraire la salariée de sa demande, en jugeant qu'il ressort de l'article L 3123-14 du code du travail que les dispositions portant sur la durée et la répartition du travail et qui se réfèrent à des durées hebdomadaires ou mensuelles ne s'appliquent pas aux contrats de travail signés par la salariée, car ils sont tous d'une durée inférieure à une semaine.

La salariée soutient à l'inverse, à l'appui de son pourvoi, que la cour d'appel a violé par refus d'application ces dispositions.

La question posée à la Cour de cassation et qui présentait un caractère quasiment inédit était donc celle de l'application ou non, aux contrats d'une durée inférieure à la semaine, des dispositions du code du travail relatives aux contrats de travail à temps partiel.

Rejetant l'argumentation de l'employeur dans la première affaire et censurant la décision des juges du fond dans la seconde, la Haute Juridiction retient qu'est travailleur à temps partiel le salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à 1 an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable, après avoir rappelé les dispositions des articles L 3121-10 et L 3123-1 du code du travail dans les deux affaires et celles de l'article L 3123-14 dans la seconde, et les avoir interprétées à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en œuvre par la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997.

Reprenant la méthode de comparaison proposée par l'accord-cadre, elle ajoute qu'est considéré comme un travailleur à temps plein comparable un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire. Cette comparaison

peut prendre en compte d'autres considérations telles que l'ancienneté et les qualifications ou les compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue alors par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence d'une telle convention, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

Pour elle, il en découle que la qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférent ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée du travail du salarié concerné.

La Cour de cassation applique ce même raisonnement dans les deux affaires et sanctionne la cour d'appel, dans la seconde, pour avoir écarté les dispositions applicables au travail à temps partiel en se référant à la durée des contrats de travail de la salariée alors que l'élément qualifiant était sa durée du travail.

Cette solution appuyée sur le droit de l'Union européenne permet de remettre la durée du travail au cœur de la définition du travailleur à temps partiel. La durée hebdomadaire constitue le cadre de base du décompte de la durée du travail mais ne qualifie pas le travailleur à temps partiel. Celui-ci se définit par comparaison avec un travailleur à temps complet engagé dans la même structure et dans des conditions d'emploi similaires.

Exemple : si un salarié à temps plein comparable a une durée de travail de 35 heures par semaine répartie sur 5 jours à raison de 7 heures par jour, un salarié engagé dans le même établissement pour une seule journée d'une durée de 7 heures sera considéré comme un travailleur à temps complet

A savoir : la qualification de travail à temps partiel et l'application des dispositions légales afférentes ne sont pas liées à la durée du contrat de travail d'un salarié. Elles s'apprécient au regard de sa durée du travail

Salarié inapte : portée des précisions du médecin du travail sur le reclassement

Cass. Soc., 6 janvier 2021 : n° 19-15.384

Principe : lorsque le salarié victime d'un accident du travail est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise (*article L 1226-10*)

Depuis 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation admet qu'à l'occasion du dialogue s'instaurant entre l'employeur et le médecin du travail, les avis formulés par ce dernier, postérieurement à la constatation de l'inaptitude définitive du salarié à son poste de travail, permettent au premier de justifier de l'impossibilité de reclasser l'intéressé sur un quelconque poste (*Cass. Soc., 15 décembre 2015 : n° 14-11-858 ; Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 17-10.234*). Un arrêt rendu le 6 janvier 2021 par la Haute Juridiction rappelle ce principe dans une affaire où les faits sont antérieurs au 1^{er} janvier 2017, date d'entrée en vigueur de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail.

Depuis la loi Travail l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement si le médecin du travail indique expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (*article L 1226-12*).

En l'espèce :

Un conducteur livreur victime d'un accident du travail est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en 2014.

Reprochant notamment à son employeur un manquement à son obligation de reclassement, il saisit la

juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail.

Estimant avoir rempli son obligation, l'employeur fait valoir à l'appui de sa défense qu'après la déclaration d'inaptitude du salarié, il a sollicité le médecin du travail pour avoir son avis sur un poste de conducteur ZC SPL de nuit et sur un autre d'employé administratif polyvalent dans le cadre du reclassement du salarié.

Celui-ci lui a alors répondu que sur les deux postes envisagés, celui d'employé administratif était le mieux adapté. Il a alors de nouveau sollicité des conclusions écrites du médecin du travail sur le poste de conducteur ZC SPL et ce dernier lui a répondu par courriel que ce poste n'était pas compatible avec les restrictions actuelles du salarié.

Pour juger que la société n'a pas rempli avec loyauté son obligation de reclassement et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que le courriel du médecin du travail précisant, sur interrogation de l'employeur, que le poste de conducteur ZC SPL n'est pas compatible pour le moment avec les restrictions du salarié, ne peut pas valoir avis d'inaptitude. Selon elle, à défaut d'en avoir eu connaissance, le salarié n'a pas été en mesure d'exercer un recours auprès de l'inspecteur du travail et l'employeur a manqué à son obligation en ne proposant pas au salarié le poste disponible de conducteur ZC SPL.

La Cour de cassation ne partage pas l'analyse des juges du fond et censure leur décision. Après avoir rappelé les dispositions de l'article L 1226-10 du code du travail, elle confirme que les réponses apportées postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation. Peu importe à ce titre, et c'est une précision qui est apportée par cet arrêt, que ces réponses soient apportées par courriel.

A savoir : *les réponses apportées par courriel, postérieurement au constat de l'inaptitude physique d'un salarié, par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation*

Rupture conventionnelle et dissimulation au salarié de la préparation d'un PSE

Cass. Soc., 6 janvier 2021 : n° 19-18.549

En l'espèce :

Un salarié ayant pour projet de créer son entreprise signe une rupture conventionnelle avec son employeur.

Il apprend par la suite qu'une procédure de licenciement économique a été engagée 2 mois après la rupture de son contrat de travail.

Soutenant que l'employeur savait, au moment de la rupture, que la suppression de son poste serait prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi mis en place, il saisit le juge prud'homal d'une demande d'annulation de cette rupture pour vice du consentement.

Il soutient en effet avoir été victime d'un dol, car il n'aurait pas signé la rupture conventionnelle s'il avait su qu'il serait licencié pour motif économique quelques semaines plus tard. S'il avait été compris dans ce licenciement collectif, il aurait bénéficié d'un congé de reclassement ainsi que des mesures prévues par le PSE, notamment les aides à la création d'entreprise.

Définition : le dol est défini par l'article 1137 du code civil comme le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges.

Constitue également un dol la dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie.

Ainsi, le dol est caractérisé par des manœuvres (*parfois le simple fait de taire des informations*) qui ont pour but de tromper l'une des parties afin d'obtenir son consentement.

La Cour de cassation a retenu que l'employeur avait bel et bien dissimulé au salarié l'existence, à la date de conclusion de la convention de rupture, d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cours de préparation prévoyant

la suppression de son poste. La société connaissait en effet des difficultés économiques depuis plusieurs années. Une mission d'audit confiée à un cabinet externe avait conclu à la nécessité de restructurations, comme en atteste l'examen des compte-rendus de réunions du comité d'entreprise. Avant la signature de la rupture conventionnelle, la direction de l'entreprise avait annoncé qu'un plan d'action était en cours d'élaboration en vue de redresser la société. Or cette dernière n'a produit devant le juge aucun document qui aurait justifié qu'une solution alternative au licenciement économique avait été envisagée.

Jugeant que, s'il avait été informé de ce PSE, le salarié n'aurait pas signé la rupture conventionnelle, la Cour de cassation confirme l'annulation de celle-ci.

L'existence de difficultés économiques dans l'entreprise et la mise en place d'un PSE ne sont pas, par elles-mêmes, incompatibles avec la conclusion d'une rupture conventionnelle dès lors qu'il n'y a pas de fraude : il s'agit, en effet, de ne pas détourner la procédure de licenciement économique (*CA Lyon 4 décembre 2012 : n° 12-01592*). Ce n'est pas ce qui est reproché en l'espèce à l'employeur : sa faute est d'avoir sciemment dissimulé au salarié une information qui aurait été déterminante de son consentement à la rupture. Or la liberté de consentement est la pierre angulaire de la rupture conventionnelle (*Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-21.550*). Les juges exigent en effet de l'employeur qu'il fasse preuve de loyauté et de transparence à l'égard du salarié lorsqu'il négocie la rupture.

Ainsi, lorsqu'une entreprise en difficulté économique envisage de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié, elle a tout intérêt à l'informer d'un éventuel projet de licenciement économique et à lui délivrer une présentation complète de l'étendue des droits qui pourraient en résulter, notamment dans le cadre des dispositifs de reclassement de type contrat de sécurisation professionnelle.

A savoir : *la rupture conventionnelle est nulle en cas de vice du consentement : illustration dans un cas où l'employeur a dissimulé au salarié qu'il préparait un plan de sauvegarde de l'emploi au moment où la rupture a été signée*

Congé de maternité et part variable dans le maintien de salaire conventionnel

Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-12.665

De nombreuses conventions collectives prévoient le maintien total ou partiel de la rémunération des salariés durant le congé maladie ou maternité, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale. Tel est notamment le cas de la convention collective nationale des bureaux techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite *Syntec*, applicable en l'espèce.

En cas de litige, les juges peuvent être amenés à se prononcer sur le niveau de salaire à maintenir pendant ces périodes de suspension du contrat de travail et, plus précisément, sur les éléments de salaire à prendre en compte dans le niveau de rémunération garanti.

En l'espèce :

Une salariée engagée en qualité de contrôleur de gestion et relevant de la convention collective Syntec avait saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes, reprochant notamment à son employeur de ne pas lui avoir versé, pendant son congé de maternité, la part variable de sa rémunération liée à l'atteinte d'objectifs annuels fixés dans le cadre d'un *plan de performance individuel et collectif*. Elle invoquait à l'appui de sa demande l'article 44 de la convention collective.

Selon ce texte, les salariées ayant plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conservent le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

La chambre sociale a déjà jugé à plusieurs reprises, y compris dans le cadre de la convention collective

Syntec, qu'il devait être tenu compte de la rémunération variable du salarié pour le calcul des indemnités complémentaires maladie (*Cass. Soc.*, 19 mai 2009 : n° 07-45.692 ; *Cass. Soc.*, 5 juin 2019 : n° 18-12.862) et maternité (*Cass. Soc.*, 17 octobre 2012 : n° 11-20.257). Elle s'inscrit ici dans la lignée de cette jurisprudence.

Pour la chambre sociale, en effet, l'article 44 de la convention collective Syntec n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération des salariées lorsqu'elles en perçoivent une. Dès lors, en considérant que le maintien de salaire devait se limiter aux seuls appointements mensuels, les juges d'appel ont violé les dispositions de la convention collective.

Cette analyse est transposable aux entreprises relevant d'autres conventions collectives prévoyant des dispositions analogues.

A savoir : *pendant le congé de maternité, si la convention collective prévoit le maintien intégral de la rémunération, celui-ci ne doit pas se limiter à sa seule partie fixe. Sa part variable doit également être prise en compte*