

## Veille juridique du 1<sup>er</sup> au 15 mars 2021

TEXTES	
<b>Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	<i>Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021</i>
<b>Revenus de remplacement des salariés privés d'emploi</b>	<i>Arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail</i>
<b>Télétravail : exonération fiscale</b>	<i>Communiqué de presse n° 726 du 2 mars 2021 du Ministère de l'Économie et des Finances</i>
<b>Dates des élections professionnelles dans les TPE</b>	<i>Décret n° 2021-233 du 1<sup>er</sup> mars 2021 fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés</i>
<b>Personnes vulnérables : allocation d'activité partielle</b>	<i>Décret n° 2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle</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>Vaccination en entreprise</b>	
<b>Accident du travail en télétravail</b>	
JURISPRUDENCE	
<b>Temps partiel thérapeutique et paiement du salaire</b>	<i>Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 19-24.102</i>
<b>La protection de la santé mentale du salarié s'impose à l'employeur</b>	<i>Cass. Soc., 6 janvier 2021 : n° 19-17.299</i>
<b>CDD transformé CDI et prime de précarité</b>	<i>Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-20.949</i>
<b>BDES non mise en place</b>	<i>Cass. Soc., 27 janvier 2021 : n° 19-16.692</i>

## TEXTES

### Activité partielle : Tableau récapitulatif des valeurs des indemnités et allocations pour 2021

Périodes	Secteur concerné	Indemnité			Allocation		
		Taux	Plan-cher	Plafond	Taux	Plan-cher	Plafond
<b>Jusqu'au 31 mars 2021</b> (au lieu du 28 février selon version du 25/02/2021)	Secteurs protégés, entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC
	Secteurs non protégés	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC	60%	8,11 €	60% de 4.5 SMIC
<b>Du 1<sup>er</sup> avril au 30 avril 2021</b> (au lieu du 1 <sup>er</sup> au 31 mars selon version du 25/02/2021)	Entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC
	Secteurs protégés	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC	60%	8,11 €	60% de 4.5 SMIC
	Secteurs protégés les plus en difficultés (baisse de CA de 80%)	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC
	Secteurs non protégés	60%	8,11 €	60% de 4.5 SMIC	36%	7,30 €	36% de 4.5 SMIC
<b>Du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2021</b> (au lieu du 1 <sup>er</sup> avril au 30 juin selon version du 25/02/2021)	Entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC
	Secteurs protégés les plus en difficultés (baisse de CA de 80%)	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC	70%	8,11 €	70% de 4.5 SMIC
	Secteurs protégés et non protégés	60%	8,11 €	60% de 4.5 SMIC	36%	7,30 €	36% de 4.5 SMIC
<b>A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021</b>	Toutes entreprises	60%	8,11 €	60% de 4.5 SMIC	36%	7,30 €	36% de 4.5 SMIC

### Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

*Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021*

Le décret fixe les modalités relatives aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il précise les modalités de publication des niveaux de résultat et des résultats obtenus pour les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, il définit également les modalités de fixation et de publication des objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage.

Concernant la publication de l'index : jusqu'à cette année, seul le résultat de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devait être publié. Désormais, il va falloir publier le niveau de résultat (la note sur 100) mais aussi les résultats obtenus pour chaque indicateur. Cette obligation vaut pour les résultats obtenus sur la période de référence de 12 mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2020. Ce qui signifie que le résultat 2021, qui vient d'être connu, est concerné. Toutefois, un délai est laissé aux entreprises :

- La publication du niveau de résultat global intervient au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2021.
- La publication des résultats obtenus pour chaque indicateur intervient au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2021.

La publication se fait toujours au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours au titre de l'année précédente.

La publication du résultat global et du résultat des indicateurs se fait de manière visible et lisible sur le site Internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un. En l'absence de site Internet, les résultats sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les résultats doivent rester consultables sur le site Internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des nouveaux résultats obtenus (*nouveau*).

Concernant les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage pour les entreprises bénéficiant des crédits de la mission *Plan de relance* : les entreprises ayant un résultat insuffisant, c'est-à-dire une note inférieure à 75 points, doivent fixer et publier des objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans, pour éviter une pénalité. La publication se fait sur le site Internet de l'entreprise, sur la même page que le niveau de résultat. Les objectifs et les mesures de correction sont consultables sur le site Internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne une note au moins égale à 75 points. À défaut de site Internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Cette obligation s'applique aux résultats calculés sur la période de référence de 12 mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2021 et devant être publiés au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2022. Les entreprises concernées pourront fixer et publier des objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2022.

Index de l'égalité professionnelle : une note calculée sur 100 points  
 Cette note comprend 5 critères (ou 4, selon l'effectif de l'entreprise) :  
 L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;  
 L'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ;  
 L'écart dans les promotions (15 points) ;  
 Les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ;  
 La présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise (10 points).

## Revenus de remplacement des salariés privés d'emploi

*Arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail*

**Principe** : les salariés privés d'emploi, peuvent bénéficier, depuis le 30 décembre 2020, d'une prolongation de la période de référence pour l'ouverture de leurs droits.

A ce titre, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour l'ouverture d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi a été prolongée du nombre de jours correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le 30 octobre 2020 et le 28 février 2021.

La période de référence est augmentée d'1 mois supplémentaire : la durée de cette prolongation est désormais égale au nombre de jours calendaires compris entre la date d'épuisement des droits du demandeur d'emploi et le 31 mars 2021, déduction faite des jours non indemnissables au titre de cette période.

Les bénéficiaires de ce dispositif doivent être involontairement privés d'emploi afin de percevoir l'allocation de retour à l'emploi.

A compter du 30 décembre 2020 et jusqu'au 31 mars 2021 (*au lieu du 28 février 2021*), sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la rupture volontaire d'un contrat de travail entre le 1<sup>er</sup> juin 2020 et le 29 octobre 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés ;
- soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective. Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

## **Télétravail : exonération fiscale**

*Communiqué de presse n° 726 du 2 mars 2021 du Ministère de l'Économie et des Finances*

**Principe** : les allocations versées par l'employeur couvrant des frais de télétravail à domicile, qui peuvent prendre la forme d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou encore de remboursements de frais réels, seront toujours exonérées d'impôt sur le revenu

En pratique, il appartient aux employeurs d'identifier, dans les informations qu'ils transmettent à l'administration fiscale, ces allocations exonérées d'impôt sur le revenu.

Ainsi, le montant du revenu imposable prérempli sur la déclaration de revenus ne devrait pas, en principe, inclure de telles allocations.

Les salariés devront s'en assurer au moment de déclarer leurs revenus 2020, en vérifiant les montants préremplis par rapport à leurs bulletins de paie (*ou l'attestation fiscale annuelle délivrée par leur employeur*).

Les allocations forfaitaires seront exonérées dans la limite de 2,5 € par jour de télétravail à domicile (*soit 50 € pour un mois comprenant 20 jours de télétravail*).

Le ministère précise qu'en tout état de cause, l'allocation spéciale forfaitaire sera présumée exonérée dans la limite annuelle de 550 €.

L'allocation doit couvrir exclusivement des frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile, à l'exclusion des frais courants généralement nécessités par l'exercice de la profession, comme les frais de déplacements entre le domicile et le lieu de travail et les frais de restauration. Dans le cas contraire, cette tolérance ne s'applique pas.

Pour les salariés ayant opté pour la déduction des frais professionnels pour leur montant réel et justifié, les frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile pourront être déduits à hauteur de 2,5 € par jour de télétravail à domicile. Toutefois, si cela lui est plus favorable, le contribuable pourra les déduire pour leur montant exact.

Le Ministère indique enfin que les modalités d'application de ces mesures ainsi que les précisions sur la nature et le montant de déduction des frais liés au télétravail, en particulier des frais liés à l'usage professionnel d'un local privé, seront précisées prochainement sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).

**Plus d'informations sur l'évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail sous forme de tableau :**  
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par.html>

## Dates des élections professionnelles dans les TPE

Décret n° 2021-233 du 1<sup>er</sup> mars 2021 fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés

**Principe :** depuis 2012, un scrutin régional est organisé tous les 4 ans pour permettre aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés d'élire leurs organisations syndicales représentatives. Ce scrutin, qui devait avoir lieu en 2020, a été décalé, en raison de la crise sanitaire, au 1<sup>er</sup> semestre 2021

Afin de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, un scrutin est organisé au niveau régional, tous les 4 ans, par le Ministère du Travail.

Lors de ces élections, un scrutin sur sigle est utilisé, c'est-à-dire que les électeurs votent non pas pour un candidat établi mais pour une organisation syndicale. Le nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale permettra d'établir le nombre de sièges attribués à chacune d'elles.

Ce scrutin, devant initialement avoir lieu en 2020, a été décalé au 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2021 à la suite de la crise sanitaire.

Ainsi, la période durant laquelle est ouvert le scrutin mentionné à l'article L 2122-10-1 du code du travail est fixée :

- s'agissant du vote électronique, du lundi 22 mars 2021 à 10 heures au mardi 6 avril 2021 à 18 heures, heure de Paris ;
- s'agissant du vote par correspondance, du lundi 22 mars 2021 au mardi 6 avril 2021 inclus pour l'envoi des bulletins de vote.

L'issue du scrutin influera :

- sur la désignation des salariés de TPE qui siègeront aux commissions paritaires régionales (*qui auront un rôle informatif à l'égard des salariés et des employeurs quant à la réglementation du travail*) ;
- sur la désignation des conseillers prud'homaux.

**ÉLECTIONS TPE :  
VOTEZ ET FAITES VOTER FO !**

RENDEZ-VOUS SUR  
[election-tpe.travail.gouv.fr](http://election-tpe.travail.gouv.fr)

RETROUVEZ NOTRE  
PROFESSION DE FOI  
EN LIGNE

CONNECTEZ VOUS AVEC  
VOS CODES REÇUS PAR  
COURRIER À PARTIR DU  
15 MARS 2021

VOTEZ EN LIGNE  
**FO**

ET VOTEZ **FO**  
DÈS LE 22 MARS 2021  
EN LIGNE OU PAR RETOUR  
DE COURRIER

The infographic features a central computer monitor displaying the FO logo and the text 'VOTEZ EN LIGNE'. To the left, an envelope icon is accompanied by the text 'CONNECTEZ VOUS AVEC VOS CODES REÇUS PAR COURRIER À PARTIR DU 15 MARS 2021'. To the right, a magnifying glass is positioned over a computer monitor showing a website interface, with the text 'RETROUVEZ NOTRE PROFESSION DE FOI EN LIGNE'. Arrows indicate the flow of information and actions between these elements.

## Personnes vulnérables : allocation d'activité partielle

Décret n° 2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle

Peuvent être placés en activité partielle, s'ils sont dans l'impossibilité de travailler :

- les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 ;
- les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

S'ils peuvent télétravailler, ils ne peuvent pas être placés en activité partielle.

Ces salariés bénéficient d'une indemnité d'activité partielle qui est fixée à 70 % de la rémunération brute de référence limitée à 4,5 SMIC horaire.

Mais à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021, pour le calcul de l'allocation d'activité partielle, il devait être appliqué un taux unique. Cette mesure déjà repoussée une première fois est une nouvelle fois reportée. Le taux unique pour le calcul de l'allocation devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021.

Ainsi, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée par l'État reste fixé à 60 % dans le cadre du régime général. Ce taux est de 70 % pour les secteurs protégés qui bénéficient actuellement de la majoration du taux de l'allocation d'activité partielle.

Si aucun changement n'intervient d'ici-là, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, il sera appliqué un taux horaire unique pour le calcul de l'allocation d'activité partielle. Ce taux unique est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute de référence plafonnée à 4,5 SMIC horaire. Le taux horaire ne peut être inférieur à 7,30 euros. Ce taux n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

## 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° 2021-160 prorogeant l'état d'urgence sanitaire	15 février 2021
Ordonnance n° 2021-135 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi	10 février 2021
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° 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
<b>Le télétravail</b>	
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
<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° 2021-225 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle	26 février 2021
Décret n° 2021-221 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	26 février 2021
Ordonnance n° 2021-136 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle	10 février 2021
Arrêté relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	10 février 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 <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>	
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 <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>	
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
<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

## Vaccination en entreprise

*Protocole pour la vaccination par les médecins du travail au moyen du vaccin AstraZeneca (AZ) du 16 février 2021*

Suite aux recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) et à une instruction de la direction générale du travail (DGT), les services de santé au travail (*médecine du travail*) peuvent prendre part à la stratégie vaccinale pour certains salariés des entreprises.

Depuis le 25 février 2021, les médecins du travail peuvent administrer le vaccin AstraZeneca à certains salariés volontaires, sous certaines conditions.

Seuls les salariés suivants pourront se faire vacciner, dans la limite des doses disponibles :

- salariés volontaires ;
- âgés de 50 à 64 ans inclus ;
- atteints de comorbidités (*salariés vulnérables, atteints de 2 maladies qui risquent de provoquer une forme grave de covid-19*).

C'est à l'employeur de relayer l'information sur la possibilité de se faire vacciner par le médecin du travail rattaché à l'entreprise. Il peut recommander la vaccination mais ne peut pas l'imposer au salarié.

Les salariés qui remplissent les conditions pour se faire vacciner peuvent alors prendre rendez-vous avec le médecin du travail. L'employeur n'a pas à être mis au courant de cette démarche.

La date et le lieu de vaccination (*dans l'entreprise, dans les locaux du service de santé au travail...*) seront définis par le médecin du travail.

Le médecin du travail doit se rendre dans la pharmacie de son choix et s'identifier, en fournissant son nom et son numéro RPPS (*Répertoire Partagé des Professionnels de Santé*).

La pharmacie procède alors au rattachement du médecin du travail, par déclaration sur le portail de télédéclaration des pharmacies, pour pouvoir être approvisionnée en vaccin COVID AstraZeneca.

En raison du manque de disponibilité de vaccins, chaque médecin du travail ne pourra se procurer que 10 doses de vaccins (*1 flacon qui équivaut à 10 doses*).

Un flacon (*de 10 doses*) ne peut être conservé que :

- 6 heures lorsqu'il est conservé et utilisé à une température ambiante (*jusqu'à 30 degrés*) ;
- 48 heures après la 1<sup>ère</sup> ouverture du flacon, s'il est conservé au réfrigérateur (*entre 2 et 8 degrés*) ;
- 6 mois si le flacon n'est pas du tout ouvert et qu'il est conservé au réfrigérateur entre 2 et 8 degrés.

Lorsque le médecin du travail obtient le vaccin, il doit donc prévoir de réaliser très rapidement les 10 vaccinations aux salariés volontaires (*en 6h s'il n'a pas les moyens de conditionnement nécessaires pour ramener le flacon sur le lieu de vaccination entre 2 et 8 degrés, ou en 48 heures après la 1<sup>ère</sup> ouverture du flacon si le vaccin a pu être conservé entre 2 et 8 degrés*).

Les 2<sup>èmes</sup> doses seront disponibles dans la même pharmacie, dans un délai qui permettra l'injection dans les 8 à 12 semaines qui suivent la 1<sup>ère</sup> injection. Le médecin du travail pourra alors récupérer ces doses et procéder à la 2<sup>ème</sup> injection. Le rendez-vous pour la 2<sup>ème</sup> injection sera à définir avec le médecin du travail qui s'est chargé

de la 1<sup>ère</sup> injection.

## Accident du travail en télétravail

**Principe :** l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail est un accident du travail, peu importe la cause (*Article L 411-1 du code de la sécurité sociale*)

Ainsi, si un salarié est victime d'un accident sur le lieu où il télétravaille (*généralement son domicile*) et pendant l'exercice de son activité, il sera présumé être un accident de travail avec les conséquences qui s'ensuivent. L'accident en télétravail sera alors pris en charge de la même manière qu'un accident qui a lieu dans les locaux de l'entreprise.

Les démarches à réaliser sont les mêmes, peu importe qu'il s'agisse d'un accident dans le cadre du télétravail ou d'un accident qui a lieu dans les locaux de l'entreprise.

<b>Informier l'employeur dans les 24 heures</b>	Si un salarié est victime d'un accident pendant qu'il est en télétravail (sur son temps et lieu de télétravail), il doit ( <i>Articles L 441-1 et R 441-2 du code de la SS</i> ) :	informer ou faire informer l'employeur ou un de ses préposés ( <i>le DRH, un juriste de l'entreprise, son manager...</i> ) dans la journée ou au plus tard dans les 24 heures qui suivent l'accident
	Les seules exceptions lui permettant de ne pas informer l'employeur dans ce délai de 24 heures sont la force majeure, l'impossibilité absolue de l'informer ou tout motif légitime	
	Formalité de la déclaration à son employeur	Le salarié doit informer l'employeur ou son préposé, par tout moyen conférant date certaine de réception. Recommandation : envoyer un courrier en LRAR ou envoyer un mail avec accusé de réception et/ou de lecture. Précision : indication de l'heure, du lieu et des circonstances de l'accident
<b>Faire constater les blessures par un médecin</b>	Après l'accident, le salarié doit faire constater au plus vite ses blessures par un médecin	S'il estime que le salarié doit bénéficier d'un arrêt de travail, il devra lui fournir le formulaire d'arrêt, que le salarié devra ensuite transmettre à la CPAM et à son employeur
<b>L'employeur doit déclarer l'accident du travail à la CPAM</b>	Dans les 48 heures qui suivent le jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident, il doit faire une déclaration d'accident du travail ( <i>DAT</i> ) à la CPAM	
	Si l'employeur ne le fait pas, le salarié peut faire lui-même la déclaration d'accident du travail à la CPAM dans un délai de 2 ans suivant l'accident ( <i>Article L 441-2 et R 441-3 du code de la SS</i> )	

L'employeur peut contester la qualification d'accident de travail. Il peut tout d'abord émettre des réserves quant à la nature professionnelle de l'accident.

Pour émettre des réserves, l'employeur dispose d'un délai de 10 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail (*DAT*) à la CPAM. Dans ce cas, la CPAM fera des investigations pour définir si oui ou non, l'accident a bien un lien avec l'activité professionnelle en télétravail.

Le salarié doit garder toutes les preuves de la réalisation de l'accident (*témoignage de voisins, de sa famille, heure d'appel des services de secours s'il y a lieu, certificat médical de son médecin ou toute preuve pour appuyer ses dires*).

Si la CPAM décide de qualifier l'accident de télétravail en accident du travail, l'employeur peut contester

cette décision. En revanche, il devra prouver que l'accident est totalement étranger au travail (*Par exemple, il pourrait essayer de prouver que l'accident n'a pas eu lieu pendant le temps de travail (en s'appuyant sur la non-concordance avec les horaires habituels de travail, ou sur des mécanismes de contrôle du temps de travail. Il pourrait également essayer de prouver que l'accident n'a aucun lien avec l'activité professionnelle : par exemple, si le salarié se blesse en tondant sa pelouse).*

Si la CPAM revient sur sa décision, cela n'aura pas d'impact sur le salarié victime de l'accident. Dès lors qu'elle a rendu sa décision, elle est applicable. La contestation aura uniquement un impact sur l'employeur.

## JURISPRUDENCE

<b>Sanction insuffisante</b>	<p>L'employeur doit nécessairement prononcer une sanction proportionnée à la faute commise par le salarié.</p> <p>De la même manière qu'une sanction trop sévère pourra être annulée, l'employeur peut être condamné pour ne pas avoir prononcé une sanction suffisante, notamment au regard de son obligation de sécurité.</p> <p>En l'espèce, l'employeur manque à son obligation de sécurité s'il se contente de sanctionner via un avertissement seulement, un salarié condamné pénalement pour harcèlement sexuel.</p> <p>Dans cette affaire, la Cour de cassation a reconnu la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.</p>	<p><i>Cass. Soc., 17 février 2021 : n° 19-18.149</i></p>
<b>Dissimulation d'un conflit d'intérêts</b>	<p>Justifie un licenciement pour faute lourde, le salarié qui conclut des contrats avec des sociétés dont il est actionnaire, sans prévenir en amont son employeur.</p> <p>Pour la Cour de cassation, la volonté manifeste de dissimuler un conflit d'intérêts caractérise l'intention de nuire du salarié à l'égard de l'entreprise. L'intention de nuire est également démontrée par la mise en avant de son intérêt personnel au détriment de son obligation de loyauté.</p>	<p><i>Cass. Soc., 10 février 2021 : n° 19-14.315</i></p>
<b>Temps de trajet et heures supplémentaires</b>	<p>Doit être considéré comme du temps de travail effectif susceptible de déclencher les heures supplémentaires, le temps de trajet qui excède la durée habituelle du temps de trajet domicile – travail lorsque ce déplacement est rendu nécessaire pour l'exercice d'un mandat de représentation</p>	<p><i>Cass. Soc., 27 janvier 2021 : n° 19-22.038</i></p>

### Temps partiel thérapeutique et paiement du salaire

*Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 19-24.102*

**Principe :** le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie et ce dernier est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs s'opposant à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours.

En l'espèce :

A l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, une salariée est déclarée le 13 mai 2013 apte à reprendre son poste de travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique pour une durée prévisible de 3 mois par le médecin du travail mais, suite à une contestation de son employeur, cet avis est annulé par l'inspecteur du travail le 1<sup>er</sup> août 2013.

La salariée est alors déclarée apte à reprendre son poste à temps complet.

S'estimant par la suite victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur, elle saisit la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

À cette occasion, elle sollicite notamment le paiement d'un rappel de salaire pour la période allant du 13 mai au 28 juillet 2013 et les congés payés afférents, arguant que son employeur ne lui avait pas fourni de travail ni ne l'avait payée durant cette période.

La cour d'appel la déboute de ses demandes en retenant que l'inspection du travail a infirmé l'avis du médecin du travail et l'a, compte tenu de l'évolution de son état de santé, déclarée apte à reprendre son poste à temps

complet. En outre, l'employeur n'a ni donné son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique ni fixé la répartition des heures de travail dans la semaine.

La salariée se pourvoit en cassation, faisant valoir que la visite de reprise passée auprès du médecin du travail a mis fin à la période de suspension de son contrat de travail et que l'employeur devait reprendre le paiement de ses rémunérations puisqu'elle se tenait à sa disposition, peu important le recours devant l'inspecteur du travail.

La Cour de cassation accueille son pourvoi. Au visa des anciens articles L 4624-1 et R 4624-22 du code du travail applicables au litige, elle confirme que la visite de reprise à l'issue de laquelle un salarié est déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie (*Cass. Soc., 12 décembre 2000 : n° 98-46.036*). Et rappelle que l'employeur est tenu de reprendre le paiement des rémunérations au salarié qui se tient à sa disposition, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre l'avis du médecin du travail (*Cass. Soc., 9 avril 2008 : n° 07-41.141*).

La Haute Juridiction fait ainsi application du principe classique selon lequel, si un salarié se tient à la disposition de son employeur, mais que celui-ci ne remplit pas son obligation de lui fournir du travail, le salaire doit être versé (*Cass. Soc., 17 octobre 2000 : n° 98-42.062*). Peu importe que l'employeur ait contesté l'avis du médecin du travail ou n'ait pas donné son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique.

**A savoir :** *si, à l'issue d'un arrêt maladie, un salarié est déclaré apte à reprendre le travail à temps partiel thérapeutique, son contrat de travail n'est plus suspendu et son salaire doit lui être versé s'il est à la disposition de l'employeur, même en cas de recours contre l'avis d'aptitude*

### La protection de la santé mentale du salarié s'impose à l'employeur

*Cass. Soc., 6 janvier 2021 : n° 19-17.299*

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé, notamment mentale des salariés, au travail. Si un salarié démissionne dans un contexte de dégradation de sa santé mentale, il est possible, si l'employeur n'a rien fait pour l'empêcher, que sa démission puisse s'analyser en un licenciement aux torts de l'employeur. C'est ce que rappelle la Cour de cassation.

En l'espèce :

Embauchée dans une entreprise depuis 1984, une salariée démissionne en 2013.

Elle saisit la juridiction prud'homale pour faire requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans les mois précédents cette démission, la salariée avait fait part à son employeur d'une dégradation de sa santé, notamment mentale, ayant pour origine un possible harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, mais également le licenciement récent de son conjoint.

Bien que le harcèlement moral n'ait pas été établi par la cour d'appel, la Cour de cassation retient que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures, notamment préventives, pour assurer la santé mentale de la salariée. Il convient donc de requalifier la démission en un licenciement aux torts de l'employeur et de lui verser les sommes correspondantes.

**A savoir :** *l'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé, notamment mentale des salariés, au travail. Si un salarié démissionne dans un contexte de dégradation de sa santé mentale, il est possible, si l'employeur n'a rien fait pour l'empêcher, que sa démission puisse s'analyser en un licenciement aux torts de l'employeur*



## CDD transformé CDI et prime de précarité

Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-20.949

**Principe :** le salarié en CDD bénéficie, lorsque le contrat arrive à son terme, d'une indemnité de fin de contrat, plus communément appelée *indemnité de précarité*. Elle est destinée à compenser la précarité de la situation (Article L 1243-8).

Celle-ci est égale à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. Ce pourcentage peut être limité à 6 % par une disposition conventionnelle en contrepartie, notamment, d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Elle est versée à l'issue du contrat, en même temps que le dernier salaire.

Selon l'article L 1243-8 du code du travail, l'indemnité de précarité, qui compense, pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son CDD, n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en CDI.

Ainsi, si le CDD se poursuit immédiatement en CDI, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due. Toutefois, s'il y a eu une interruption entre le CDD et le CDI, même d'une seule journée, la prime est due. Si le CDI fait suite à des CDD successifs, l'indemnité de précarité est due au titre de tous les contrats sauf le dernier.

De plus, la Cour de cassation vient de confirmer un revirement de jurisprudence opéré en 2015 selon lequel l'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de requalification du CDD en CDI (*transformation en CDI par le juge prud'homal*).

En effet, selon la Cour, la prime de précarité n'est pas due si un CDI suit sans interruption un CDD, pour la simple raison que cette prime compense la précarité de la relation, ce qui n'est pas justifié en cas de requalification.

Enfin, il existe d'autres cas au titre desquels l'employeur n'a pas à verser la prime de précarité :

- l'employeur propose un CDI au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente et ce dernier l'a refusé ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure ;
- refus par le salarié du renouvellement de son CDD si le contrat comportait une clause de renouvellement automatique ;
- rupture du contrat pendant la période d'essai ;
- contrat aidé (*contrat unique d'insertion : CUI ; Parcours emploi compétences : PEC*) ;
- contrat au titre duquel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (*contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage*) ;
- contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires ;
- contrat saisonnier ou d'usage.

**A savoir :** l'indemnité de précarité, qui compense, pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son CDD, n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en CDI, notamment en cas de requalification du CDD

## BDES non mise en place

Cass. Soc., 27 janvier 2021 : n° 19-16.692

**Principe :** l'absence de BDES comme le fait de mettre en place une BDES incomplète ou non mise à jour, constitue un délit d'entrave au fonctionnement du CSE. Si rien n'est fait, le CSE doit agir en délit d'entrave en saisissant le tribunal correctionnel. Cela expose l'employeur à une amende de 7500 euros. Le CSE peut aussi saisir le juge des référés en urgence pour qu'il ordonne une mise en conformité.

Si l'employeur ne met pas en place la BDES, le CSE peut s'en servir dans certaines situations :

- le délai accordé au CSE pour donner son avis au titre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne court pas en l'absence de BDES ;
- un plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*) peut être suspendu tant que l'entreprise n'a pas rempli ses obligations concernant la consultation sur les orientations stratégiques et la BDES ;
- un projet de cession peut être bloqué.

L'absence de BDES peut aussi mettre en porte-à-faux l'employeur par rapport à ses obligations relatives à l'index égalité professionnelle puisque les résultats et la méthode de calcul doivent être communiqués aux élus via la BDES.

En l'espèce :

Un salarié responsable des ressources humaines a été licencié pour faute grave.

La lettre de licenciement lui reprochait, en premier lieu, de ne pas avoir mis à la disposition du comité d'entreprise une base de données économiques et sociales suscitant le mécontentement de ses membres et la menace d'une action pour délit d'entrave.

L'employeur soulignait que le salarié occupait le poste de directeur des ressources humaines chargé, en cette qualité, de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires s'imposant à l'entreprise, d'assurer une veille réglementaire ainsi que d'organiser et d'animer les instances représentatives du personnel dans le cadre d'une communication de qualité.

La cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la lettre de licenciement reprochait au salarié de ne pas avoir exécuté les attributions relevant normalement de ses fonctions, mais pas de l'avoir fait de manière volontaire ou de s'être rendu responsable d'une insubordination, en sorte que le licenciement, prononcé pour faute grave, reposait sur une insuffisance professionnelle non fautive.

La Cour de cassation n'a pas suivi estimant qu'il aurait fallu rechercher si l'abstention du salarié dans l'exécution de ses tâches ne procédait pas d'une mauvaise volonté délibérée.

Au final la sanction encourue par le RH est bien un licenciement mais il peut être de deux sortes :

- soit un licenciement pour faute grave si le salarié a fait preuve de mauvaise volonté
- soit un licenciement pour insuffisance professionnelle dans le cas contraire. L'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute et ne nécessite donc pas le suivi de la procédure disciplinaire mais le résultat sera le même : le RH risque sa place...

**A savoir :** *pour licencier pour faute un salarié qui s'abstient de remplir ses tâches, il faut regarder s'il y a une mauvaise volonté délibérée*