

Veille juridique du 16 au 28 février 2021

| TEXTES | |
|---|--|
| Activité partielle : nouveau | <i>Décret n° 2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle</i> |
| Activité partielle : encore | <i>Décret n° 2021-221 du 26 février 2021 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</i> |
| Prime exceptionnelle pour certains demandeurs d'emploi | <i>Décret n° 2021-222 du 26 février 2021 modifiant le décret n° 2020-1785 du 30 décembre 2020 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi</i> |
| Prolongation de l'état d'urgence sanitaire | <i>Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire</i> |
| Visioconférence et conférence téléphonique | <i>Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire</i> |
| Barèmes kilométriques pour l'année 2021 | <i>Arrêté du 15 février 2021 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles</i> |
| Fin des DIRECCTE. Vive les DREETS ! | <i>Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations</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 | |
| Droit à la déconnexion | |
| La prise d'acte de rupture | |
| JURISPRUDENCE | |
| Les relations amoureuses au travail | <i>Cass. Soc., 16 décembre 2020 : n° 19-14.665</i> |
| Liberté de circulation des représentants du personnel | <i>Cass. Soc., 10 février 2021 : n° 19-14.021</i> |

TEXTES

Activité partielle : nouveau

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

Le décret prolonge jusqu'au 31 mars 2021 (*au lieu du 28 février 2021*) les dispositions actuelles relatives aux taux de l'allocation d'activité partielle.

Il adapte également la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle mentionnés dans l'annexe 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

Activité partielle : encore

Décret n° 2021-221 du 26 février 2021 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

Le décret diffère au 1^{er} avril 2021 (*au lieu du 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 diffère également au 1^{er} juillet 2021 (*au lieu du 1^{er} mars 2021*) la réduction de la durée maximum de l'autorisation d'activité partielle.

Prime exceptionnelle pour certains demandeurs d'emploi

Décret n° 2021-222 du 26 février 2021 modifiant le décret n° 2020-1785 du 30 décembre 2020 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi

Le décret prolonge pour 3 mois supplémentaires la prime exceptionnelle instituée par le décret n° 2020-1785 du 30 décembre 2020 et à destination de certains demandeurs d'emploi affectés par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, en adaptant ces modalités d'attribution.

Rappel : sont éligibles les personnes résidant sur le territoire national et inscrites comme demandeurs d'emploi au cours d'un ou de plusieurs mois compris entre novembre 2020 et février 2021 inclus sous réserve de justifier d'une durée d'activité salariée accomplie entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 au moins égale à 138 jours travaillés.

Sont concernés :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- les bénéficiaires d'un revenu de remplacement (*dont celui versé dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)*) et pour lesquels le dernier montant journalier connu est inférieur à 33 euros et dont le revenu mensuel pour le mois considéré est inférieur à 900 euros ;
- les demandeurs d'emploi non bénéficiaires du RSA ou d'un revenu de remplacement dont le revenu mensuel pour le mois considéré est inférieur à 900 euros.

La prime n'est pas versée aux bénéficiaires de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise.

Le montant mensuel de la prime exceptionnelle est de :

| | |
|--|--|
| Bénéficiaire RSA | 335 € |
| Bénéficiaire d'un revenu de remplacement ou dont le revenu mensuel pour le mois considéré est inférieur à 900 euros. | 900 € , desquels sont déduits, le cas échéant, le montant du revenu de remplacement versé, ainsi que 60 % du montant des rémunérations brutes tirées des activités professionnelles exercées au cours du mois considéré |

La prime exceptionnelle est versée mensuellement, à l'exception des primes dues au titre des mois de novembre et décembre 2020, qui sont versées en une seule fois pour leur totalité à compter du 15 janvier 2021. Elle est incessible et insaisissable.

Prolongation de l'état d'urgence sanitaire

Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire

En novembre dernier l'état d'urgence sanitaire avait été prolongé jusqu'au 16 février 2021 par une loi du 14 novembre.

Une nouvelle prolongation d'un peu plus de 3 mois vient d'être mise en place par une loi du 15 février 2021. L'état d'urgence sanitaire court désormais jusqu'au 1^{er} juin 2021.

Les dispositions du code de la santé publique organisant le régime général d'état d'urgence, ont elles aussi été prolongées jusqu'au 31 décembre 2021 (*au lieu du 1^{er} avril 2021*). Un report qui permettra au gouvernement, de décider à nouveau en cours d'année, en cas de besoin, d'un nouvel état d'urgence sanitaire.

La loi du 14 novembre 2020 a été directement modifiée ce qui impacte certaines mesures en droit du travail qui font référence à cette loi.

Par exemple toutes les mesures relatives à l'organisation des réunions du CSE par visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée, qui devaient cesser au 16 février 2021, sont ainsi prolongées jusqu'au 1^{er} juin 2021.

En revanche la possibilité pour le gouvernement de prendre par voie d'ordonnances des mesures afin de prolonger, de rétablir, ou d'adapter à la situation des dispositions qui à l'origine étaient issues de la loi du 23 mars 2020 n'a pas été prolongée.

Visioconférence et conférence téléphonique

Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire

Il est possible de recourir à la conférence téléphonique pour les réunions du CSE et même à la messagerie instantanée lorsque ni la visioconférence ni la conférence téléphonique ne sont possibles ou qu'un accord d'entreprise le prévoit.

Les membres élus du CSE peuvent toutefois s'opposer, à la majorité, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les informations et consultations relatives à :

- la procédure de licenciement collectif ;
- la mise en œuvre des accords de performance collective ;
- la mise en œuvre des accords de rupture conventionnelle collective ;
- la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

La limite de 3 réunions par année civile pour les visioconférences est exclue pendant toute la période d'état d'urgence sanitaire donc au moins jusqu'au 1^{er} juin 2021.

La visioconférence est autorisée pour l'ensemble des réunions du comité social et économique et du comité social et économique central, après que l'employeur en ait informé les membres. Il en va de même pour le recours à la conférence téléphonique.

Sur les sujets sensibles évoqués ci-dessus (*licenciement collectif, APLD, etc.*) les élus peuvent s'opposer au recours à la visioconférence si la limite de 3 réunions par année civile est dépassée. Concrètement l'employeur est donc tenu d'organiser la réunion en présentiel sur ces sujets si les élus lui demandent dans les conditions requises, sauf s'il n'a pas encore épuisé sa faculté de tenir 3 réunions annuelles par visioconférence.

Barèmes kilométriques pour l'année 2021

Arrêté du 15 février 2021 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles

Les indemnités versées aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour des besoins professionnels sont présumées non excessives si elles ne dépassent pas les barèmes kilométriques fixés par l'administration fiscale. L'arrêté du 15 février 2021 les fixe pour l'année 2021.

Les employeurs dont les salariés utilisent leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels peuvent exclure de l'assiette des cotisations les indemnités correspondant aux frais engagés par ces derniers si ces frais ont un caractère professionnel et si l'utilisation des indemnités est conforme à leur objet.

Les indemnités forfaitaires kilométriques sont réputées utilisées conformément à leur objet dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. Ainsi, ces indemnités versées par l'employeur, lorsqu'elles sont conformes aux barèmes précités, sont présumées non excessives, et ne sont donc pas susceptibles de réintégration dans l'assiette des cotisations, pour autant que le nombre de kilomètres indemnisés à titre professionnel ne soit pas contestable.

En cas d'application d'un forfait supérieur à celui établi par l'administration fiscale, la fraction excédentaire entre dans l'assiette des cotisations, sauf si l'employeur prouve l'utilisation effective des allocations conformément à leur objet (*Circulaire DSS du 24 novembre 2005 ; Cass. Soc., 14 janvier 1981 : n° 79-15.954 ; Cass. Soc., 31 mai 2001 : n° 99-21.186*).

L'arrêté du 15 février 2021 fixe les barèmes kilométriques applicables aux automobiles et aux deux-roues pour l'imposition des revenus 2020. Ces barèmes sont inchangés par rapport à ceux de 2019. Toutefois, le montant des frais de déplacement calculés à partir de ces barèmes est désormais majoré de 20% pour les véhicules électriques. Sur le plan social, ils s'appliquent aux remboursements effectués par l'employeur depuis le 1^{er} janvier 2021.

Le barème applicable aux automobiles est le suivant :

| Puissance administrative | Jusqu'à 5 000 km | De 5 001 à 20 000 km | Au-delà de 20 000 km |
|--|------------------|---------------------------|----------------------|
| 3 CV et moins | $d \times 0,456$ | $(d \times 0,273) + 915$ | $d \times 0,318$ |
| 4 CV | $d \times 0,523$ | $(d \times 0,294) + 1147$ | $d \times 0,352$ |
| 5 CV | $d \times 0,548$ | $(d \times 0,308) + 1200$ | $d \times 0,368$ |
| 6 CV | $d \times 0,574$ | $(d \times 0,323) + 1256$ | $d \times 0,386$ |
| 7 CV et plus | $d \times 0,601$ | $(d \times 0,34) + 1301$ | $d \times 0,405$ |
| d représente la distance parcourue en kilomètres | | | |

Exemples :

Pour 4 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 3 CV, le montant des frais correspondants est égal à : $4\,000\text{ km} \times 0,456 = 1\,824\text{ €}$ pour un véhicule non électrique. Pour un véhicule électrique, ce montant est porté à $1\,824\text{ €} \times 1,2 = 2\,189\text{ €}$.

Pour 6 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 4 CV, le montant des frais correspondants est égal à : $(6\,000\text{ km} \times 0,294) + 1\,147 = 2\,911\text{ €}$ pour un véhicule non électrique. Pour un véhicule électrique, ce montant est porté à $2\,911 \times 1,2 = 3\,493\text{ €}$.

Pour 22 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 6 CV, le montant des frais correspondants est égal à : $22\,000\text{ km} \times 0,386 = 8\,492\text{ €}$ pour un véhicule non électrique. Pour un véhicule électrique, ce montant est porté à $8\,492 \times 1,2 = 10\,190\text{ €}$.

Les barèmes applicables aux deux-roues motorisés sont les suivants :

- Cyclomoteurs (*cylindrée inférieure ou égale à 50 cm³*)

| Jusqu'à 3 000 km | De 3 001 km à 6 000 km | Au-delà de 6 000 km |
|--|--------------------------|---------------------|
| $d \times 0,272$ | $(d \times 0,064) + 416$ | $d \times 0,147$ |
| d représente la distance parcourue en kilomètres | | |

- Motocyclettes (*cylindrée supérieure à 50 cm³*)

| Puissance administrative | Jusqu'à 3 000 km | De 3 001 à 6 000 km | Au-delà de 6 000 km |
|--|--|---------------------------|---------------------|
| 1 ou 2 CV | $d \times 0,341$ | $(d \times 0,085) + 768$ | $d \times 0,213$ |
| 3, 4, 5 CV | $d \times 0,404$ $(d \times 0,071) + 999$ | | $d \times 0,237$ |
| plus de 5 CV | $d \times 0,523$ | $(d \times 0,068) + 1365$ | $d \times 0,295$ |
| d représente la distance parcourue en kilomètres | | | |

Fin des DIRECCTE. Vive les DREETS !

Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations

Le 1^{er} avril 2021, un nouveau service déconcentré de l'État va être créé. Il s'agit des directions régionales de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (*DREETS*).

Les DREETS regroupent les missions qui sont actuellement exercées par :

- les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (*DIRECCTE*) ;
- les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale.

En Ile de France, il s'agit de la direction régionale et interdépartementale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités (*DRIEETS*). En Guadeloupe, en Martinique, à la Réunion et à Mayotte, il s'agit des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (*DEETS*).

Elles sont organisées en pôles. Elles comprennent notamment un pôle *politique du travail*, chargé de la

politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail.

Les DREETS sont placées sous l'autorité du préfet de région. Toutefois, pour les missions relatives à l'inspection du travail, elles sont placées sous l'autorité de la Direction générale du travail.

Les DREETS mobilisent l'ensemble des moyens affectés au système d'inspection du travail dans le respect des stipulations des conventions de l'Organisation internationale du travail, tant à l'échelon régional que départemental.

Ainsi, concernant le droit du travail, les DREETS sont chargées :

- de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ;
- de la politique de l'emploi, de l'accompagnement des transitions professionnelles, de l'anticipation et de l'accompagnement des mutations économiques (*licenciement économique collectif, homologation PSE, rupture conventionnelle collective*), du développement de l'apprentissage et du contrôle des acteurs de la formation professionnelle ainsi que de la mise en œuvre des programmes du Fonds social européen de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ;
- des actions visant à mobiliser et à coordonner les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle et du monde économique sur le parcours des personnes les plus éloignées du marché du travail ;
- des actions visant à prévenir et à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité des chances.

Au niveau des départements, à cette même date, les unités départementales des DIRECCTE sont intégrées aux directions départementales de la cohésion sociale (*DDCS*) et aux directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (*DDCS-PP*).

Elles forment selon la situation du département :

- soit une direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (*DDETS*) ;
- soit une direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (*DEETS-PP*).

Parmi leurs missions, on peut citer la mise en œuvre des politiques relatives :

- à l'inspection et au contrôle des conditions d'accueil et de fonctionnement des établissements et services sociaux ;
- au travail et notamment à l'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail, ainsi qu'aux missions d'inspection du travail ;
- à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail ;
- à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques ;
- au développement de l'emploi et des compétences ;
- au développement de l'accès à la formation professionnelle, à l'apprentissage et aux qualifications, dans le respect des exigences de qualité ;
- aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

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 |
| 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° 2021-225 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 ^{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 indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 | 31 mars 2020 |
| Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle | 27 mars 2020 |
| Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle | 25 mars 2020 |
| Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020 | 23 mars 2020 |
| La PEPA (prime Macron) | |
| Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat | 1 ^{er} avril 2020 |
| Intéressement - Participation | |

| | |
|---|----------------------------|
| Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation | 25 mars 2020 |
| Santé au travail | |
| 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 |

Droit à la déconnexion

Principe : en dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail. Dans le cadre du télétravail, mis en place de façon exceptionnelle ou non, le droit à la déconnexion s'applique également.

Cependant, les modalités de ce droit doivent être prévues par l'entreprise. Instauré par la loi dite *Loi travail* du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Il est consacré à l'article L 2242-17 du code du travail.

Le droit à la déconnexion vise à :

- assurer le respect des temps de repos et de congés ;
- garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- protéger la santé des salariés.

Le code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit que celles-ci doivent être déterminées au niveau de l'entreprise, par le biais d'un accord employeur-salariés, dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Cette négociation doit être engagée tous les ans (*ou au moins une fois tous les 4 ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu*) dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Ce sont en général les entreprises de plus de 50 salariés.

À défaut d'accord, notamment dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur élabore une *charte*, après avis du comité social et économique. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. Elle prévoit en outre la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux salariés, à l'encadrement et à la direction.

Les modalités pratiques peuvent être par exemple :

- consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ;
- dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ;
- activation des messageries d'absence et de réorientation ;
- détermination d'horaires fixes pour les salariés en télétravail ;
- signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Aucune sanction n'est prévue pour l'employeur qui n'a pas mis en œuvre des dispositions légales sur le droit à la déconnexion. Cependant, il peut être sanctionné s'il n'a pas respecté son obligation de négocier sur la qualité de vie au travail ou bien encore s'il ne respecte pas la durée du repos du salarié.

Selon l'article L 5122-1 du code du travail, les salariés en activité partielle totale ou temps réduit (*2 jours de travail sur les 5 habituels*) ne doivent pas travailler et donc ne pas se connecter sur ces périodes.

Textes de référence

- Article L 2242-17 du code du travail
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

La prise d'acte de rupture

Définition : la prise d'acte est l'action par laquelle un salarié demande au juge de prononcer la rupture de son contrat de travail en raison des manquements graves qu'il reproche à son employeur et qui empêchent la poursuite de la relation de travail. Lorsqu'elle est justifiée, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse mais lorsque ce n'est pas le cas, elle produit les effets d'une démission

| | |
|--|--|
| Une initiative du salarié | Le salarié a la possibilité de mettre fin à la relation contractuelle qui le lie avec un employeur en utilisant la voie judiciaire dès lors qu'il constate que l'employeur manque gravement à ses obligations |
| | Lorsque le salarié constate de la part de son employeur, des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur |
| | La prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur entraîne alors la rupture immédiate de la relation contractuelle |
| | Il appartient au juge de décider si la prise d'acte du salarié est justifiée ou non. Lors de l'examen des griefs, le juge examine les raisons qui ont motivé le départ au moment de la rupture. Ainsi, le salarié ne peut pas se prévaloir, pour justifier sa requête, de faits fautifs commis par son employeur dont il n'a eu connaissance qu'après avoir pris position (<i>Cass. Soc., 9 octobre 2013 : n° 11-24457</i>) |
| Le contrat de travail | Tous les salariés peuvent prendre acte de la rupture de leur contrat de travail lorsqu'ils reprochent à leur employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et ce, peu importe la nature de leur contrat de travail (<i>c'est-à-dire qu'ils soient en CDD ou en CDI</i>) |
| | La prise d'acte est possible à tout moment mais pas si le salarié est en période d'essai |
| Formalisme | Aucun n'est imposé pour prendre acte de la rupture du contrat de travail |
| | Néanmoins, le salarié doit prévenir son employeur par un courrier écrit sur lequel figurent les reproches qui lui sont faits et qui justifient la prise d'acte |
| Effets de la prise d'acte | La prise d'acte produit des effets différents selon que le juge estime qu'elle est justifiée ou non (<i>Cass. Soc., 19 janvier 2005 : n° 03-45018</i>) : <ul style="list-style-type: none"> - soit elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si le juge estime que la prise d'acte est justifiée (<i>Article L 1235-3</i>) ; - soit elle produit les effets d'une démission dans le cas contraire. |
| | Avant de prendre acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur, il est recommandé de prendre contact avec un avocat afin d'évaluer quelles sont vos chances de succès |
| Justifications de la prise d'acte | La jurisprudence a notamment déjà qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse la prise d'acte dans laquelle le salarié reprochait à son employeur : <ul style="list-style-type: none"> - Le non-versement d'une prime ou le non-paiement du salaire ; - Le non-respect du droit au repos hebdomadaire (<i>Cass. Soc., 7 octobre 2003 : n° 01-44635</i>) ; - le fait de subir des actes de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel (<i>Cass. Soc., 26 janvier 2005 : n° 02-47296</i>) ; - le fait de ne pas payer les heures supplémentaires à un salarié alors qu'elles lui sont dues (<i>Cass. Soc., 1^{er} décembre 2004 : n° 02-46231</i>) ; - le fait de ne pas organiser les visites médicales obligatoires (<i>visite d'information et de prévention, examen médical de reprise...</i>) (<i>Cass. Soc. 8 février 2017, n° 15-14874</i>) |
| Avantages de la prise d'acte | La prise d'acte permet au salarié de quitter un emploi sans entrer en conflit direct avec son employeur |
| | Lorsque la prise d'acte est qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse par le juge, le salarié peut obtenir diverses indemnités et peut toucher le chômage s'il en remplit les conditions d'attribution |

| | |
|---|---|
| Inconvénients de la prise d'acte | L'inconvénient majeur de la prise d'acte est qu'en attendant le rendu de la décision de justice, le salarié n'est pas rémunéré |
| | Tous les manquements de l'employeur ne sont pas fautifs au point de justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. |
| | La prise d'acte est également risquée puisqu'en cas d'abus de la part du salarié, celle-ci sera requalifiée en démission par le juge avec les effets qui lui sont associés, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> - rupture du contrat sans indemnité de licenciement ; - pas de droit immédiat au chômage |
| Validation par le juge | Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement |
| | Il statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (Article L 1451-1) |
| Un droit reconnu aussi aux élus | Les représentants du personnel ont également la possibilité de saisir la justice pour mettre fin à leur contrat de travail. |
| | Néanmoins, il existe une différence avec les autres salariés qui porte sur les effets de la prise d'acte |
| | Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat représentatif prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit (Cass. Soc., 5 juillet 2006 : n° 04-46009) : <ul style="list-style-type: none"> - soit les effets d'un licenciement nul pour violation d'un statut protecteur lorsque le juge considère la prise d'acte justifiée ; - soit les effets d'une démission lorsque ce n'est pas le cas |
| Indemnités versées par l'employeur : la prise d'acte est justifiée | Lorsque le juge estime que la prise d'acte est justifiée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié bénéficie des indemnités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - d'une indemnité légale de licenciement (<i>ou indemnité conventionnelle si elle est plus avantageuse</i>) ; - d'une indemnité pour licenciement injustifié (<i>dit aussi sans cause réelle et sérieuse ou abusif</i>) (Article L 1235-3) ; - d'une indemnité compensatrice de préavis ; - d'une indemnité compensatrice de congés payés si le salarié n'a pas pris tous les congés acquis avant la prise d'acte. |
| | Si le salarié qui a pris acte de la rupture est un salarié protégé, la prise d'acte justifiée produit les effets d'un licenciement nul (Cass. Soc., 12 mars 2014 : n° 12-20108). |
| | Le salarié protégé a alors droit aux mêmes indemnités que le salarié non protégé, à la différence que l'indemnité pour licenciement injustifié est remplacée par une indemnité pour licenciement nul dont le montant ne peut être inférieur aux 6 derniers mois de salaires (Article L 1235-11) |
| | Par ailleurs, le salarié protégé peut également prétendre à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre la rupture de contrat de travail et l'expiration de sa période de protection dans la limite de 2 ans, augmentée de 6 mois (<i>soit 30 mois maximum</i>) (Article L 1235-3-1 et Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 13-27211) |
| Indemnités versées par l'employeur : la prise d'acte n'est pas justifiée | En revanche, si le juge estime que les faits invoqués ne sont pas suffisamment graves et que la prise d'acte n'est pas justifiée, elle produit les effets d'une démission et ce, que le salarié soit protégé ou non. Dans ce cas-là, le salarié ne bénéficie d'aucune indemnité de licenciement, seulement de l'indemnité compensatrice de congés payés (<i>le cas échéant</i>) |
| | L'employeur peut lui réclamer le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et le remboursement des frais de formation si une clause de dédit-formation est prévue au contrat |
| | Le salarié ne peut pas demander à être réintégré dans l'entreprise. La rupture par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut être rétractée (Cass. Soc., 29 mai 2013 : n° 12-15974) |

| | |
|--|--|
| Obligations de l'employeur suite à une prise d'acte | Le contrat de travail qui lie le salarié et l'employeur est immédiatement rompu du fait de la prise d'acte |
| | A l'issue du contrat, l'employeur doit adresser au salarié les documents de fin de contrat suivants : <ul style="list-style-type: none">- un solde de tout compte ;- une attestation Pôle Emploi en mentionnant <i>Prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié</i> sur la ligne <i>Autre motif</i> ;- un certificat de travail |

JURISPRUDENCE

| | | |
|--|--|--|
| <p>Transaction et contrepartie financière</p> | <p>Un salarié qui conclut une transaction avec son employeur ne peut plus exiger le paiement de la contrepartie financière sous-jacente à la clause de non-concurrence après la signature de la transaction.</p> <p>Pour la Cour de cassation, le fait que l'employeur n'est pas renoncé à la clause ainsi que l'absence de mention de la clause au sein de la transaction, ne contraint pas l'employeur à s'acquitter de la contrepartie financière une fois la transaction signée.</p> <p>En l'espèce, la transaction a donc fait échec à toute demande ultérieure du salarié et tout litige né ou à naître ayant existé entre les parties. Pour rappel, les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu</p> | <p style="text-align: center;"><i>Cass. Soc., 17 février 2021 : n° 19-20.635</i></p> |
| <p>Calcul des commissions commerciales</p> | <p>L'employeur doit prendre en compte la moyenne des rémunérations versées au cours des 12 mois précédant chaque arrêt de travail afin de déterminer le montant des commissions commerciales dues à une salariée pendant son arrêt maladie et congé maternité lorsque celles-ci sont calculées en fonction des résultats de la salariée et de la société sur l'année entière – peu important l'évolution de la situation économique de l'entreprise et la rémunération des autres commerciaux pendant les périodes d'absence de la salariée</p> | <p style="text-align: center;"><i>Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 18-25-348</i></p> |
| <p>Sécurité du travailleur</p> | <p>Pour la Cour de cassation, l'entreprise de travail temporaire doit être en mesure de justifier qu'elle a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du travailleur, notamment en fournissant les équipements de protection que sont les casques et les chaussures de sécurité.</p> <p>L'entreprise utilisatrice n'est pas l'unique responsable des conditions d'exécution du travail pour ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail.</p> | <p style="text-align: center;"><i>Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 18-25-348</i></p> |
| <p>Rétroactivité d'un accord collectif</p> | <p>La Cour de cassation précise qu'un accord d'entreprise rétroactif portant sur une période antérieure à la rupture du contrat concerne le salarié qui a fait l'objet d'un licenciement avant la signature de l'accord.</p> <p>L'ex salarié pourra ainsi prétendre aux avantages conventionnels.</p> <p>La rétroactivité de l'accord vient faire exception au principe selon lequel l'accord est applicable dès le lendemain de son dépôt.</p> <p>A noter toutefois que la rétroactivité ne peut s'appliquer que concernant des éléments plus favorables pour les salariés.</p> <p>La rétroactivité ne s'appliquera pas pour des éléments défavorables.</p> <p>En l'espèce, sous couvert du principe d'égalité de traitement, les avantages salariaux devront s'appliquer à la période préalable à la rupture du contrat de travail.</p> <p>La Cour de cassation rappelle que l'employeur ne peut faire échec à la rétroactivité via une clause de l'accord en subordonnant son application au seul salarié encore titulaire d'un contrat de travail.</p> | <p style="text-align: center;"><i>Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-20.736</i></p> |
| <p>Preuve des heures supplémentaires</p> | <p>La Cour de cassation confirme à nouveau l'importance pour l'employeur d'être en mesure de contrôler le temps de travail effectif des collaborateurs.</p> <p>En l'espèce, la Cour considère que la fourniture d'un décompte imprécis doit pouvoir être complété par l'employeur sans que la charge de la preuve ne repose exclusivement sur le salarié</p> | <p style="text-align: center;"><i>Cass. Soc., 27 janvier 2021 : n° 17-31.046</i></p> |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| <p>Transaction</p> | <p>La Cour de cassation confirme que la mise en œuvre d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur dont les salariés tiennent leur droit ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction.</p> <p>Ainsi, l'employeur qui prévoit une indemnité transactionnelle par accord collectif doit s'y tenir.</p> <p>La transaction qui ne respecterait pas cet accord se verra donc annulée indifféremment d'une convention individuelle signée ultérieurement avec le salarié.</p> <p>L'exécution de cette transaction par l'une des parties, ne peut avoir pour effet de priver le salarié du bénéfice de l'avantage qu'il tient de l'accord collectif</p> | <p><i>Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 19-19.076</i></p> |
|---------------------------|--|---|

Les relations amoureuses au travail

Cass. Soc., 16 décembre 2020 : n° 19-14.665

En l'espèce :

- Engagé le 3 juin 2002 au sein d'une banque en qualité de formateur, un salarié est licencié pour faute grave le 6 juillet 2015 pour les faits suivants.
- Pendant des mois, il avait entretenu une relation amoureuse avec une collègue, relation faite de ruptures et de sollicitations.
- Par courriel du 16 octobre 2014, ils conviennent que la relation doit s'arrêter.
- Pourtant, le salarié installe une balise GPS sur le véhicule personnel de sa collègue aux fins de la surveiller à son insu.
- Il lui envoie de nombreux messages intimes, notamment deux mails via sa messagerie professionnelle.
- Le constat est clair : sa collègue ne souhaite plus avoir de contact en dehors de l'activité professionnelle.
- Devant cette insistance, et l'installation du GPS, l'employeur le licencie pour faute grave.

La cour d'appel estime pourtant que ce licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse : le GPS a été installé sur le véhicule personnel de la salariée. L'utilisation de la messagerie professionnelle est limitée à deux mails. Et surtout, cette relation n'a eu aucun impact sur la bonne marche de l'entreprise.

La Cour de cassation partage cet avis : le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

A savoir : *un salarié risque-t'il le licenciement en cas de relations amoureuse au travail qui se termineraient mal ? La Cour de cassation répond par la négative, dès lors que cette relation n'a aucun retentissement au sein de l'entreprise*

Liberté de circulation des représentants du personnel

Cass. Soc., 10 février 2021 : n° 19-14.021

En l'espèce :

- Un mouvement de grève lancé fin septembre 2018 par une partie du personnel employé par l'hôtel Park Hyatt, un cinq étoiles parisien, avait été largement relayé par la presse.
- Ce palace avait en effet recours à une société sous-traitante pour l'entretien de ses chambres.
- Les *petites mains* de l'hôtel (*femmes de chambres et gouvernantes*) réclamaient notamment des revalorisations salariales et l'internalisation dans les effectifs de l'hôtel.
- Après 87 jours d'un conflit social houleux et bruyant, peu habituel dans les quartiers chics parisiens, ces employés avaient obtenu la négociation d'un accord de fin de grève leur donnant partiellement satisfaction.

La chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée le 10 février 2021 sur 3 questions soumises au juge des référés par les syndicats et les salariés grévistes :

- la première portait sur la question de savoir si les comités d'établissement avaient ou non survécu après la mise en place d'un comité social et économique (CSE) ;
- la deuxième concernait la possibilité pour l'employeur de restreindre la liberté de déplacement des représentants du personnel dans l'entreprise pendant la grève ;
- la troisième portait sur la compétence du juge judiciaire des référés pour interdire aux grévistes d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique autour de l'hôtel.

Les articles L 2143-20 et L 2315-14 du code du travail consacrent la liberté de circulation des représentants du personnel dans l'entreprise. Les membres du CSE (*membres élus titulaires ou suppléants et représentants syndicaux*), les délégués syndicaux et les représentants de section syndicale (*Circulaire DGT 20 du 13 novembre 2008*) peuvent se déplacer librement tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, et *y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés* ».

La Cour de cassation, après avoir rappelé que cette liberté est un principe d'ordre public, précise qu'elle s'exerce de la même façon en cas de grève.

La loi ne fixe qu'une limite à la liberté de circulation des représentants du personnel : la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La Cour de cassation interprète cette règle de manière extensive, en envisageant 2 motifs susceptibles d'être invoqués par l'employeur au soutien de mesures de restriction, ponctuelles ou durables, à la liberté de circulation :

- des impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ;
- ou l'abus du représentant du personnel.

S'agissant des impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité, la Cour de cassation a déjà admis que les déplacements des représentants du personnel soient limités par l'application de mesures de police aéroportuaire restreignant l'accès à certains lieux (*Cass. Soc., 9 octobre 2019 : n° 18-13.914*) ou qu'ils soient soumis à des mesures de contrôle justifiées par le caractère hautement confidentiel de certaines zones (*Cass. Soc., 9 juillet 2014 : n° 13-16.151*).

Quant aux abus du représentant du personnel, l'administration et la jurisprudence s'étaient jusqu'à présent surtout attachés à les définir par référence au critère de gêne à l'accomplissement du travail des salariés, tel que fixé par le code du travail.

En l'espèce, la Cour de cassation élargit ce critère : le comportement des représentants du personnel, et l'appréciation de son caractère abusif, sont évalués en fonction de la gêne anormale apportée non seulement au travail des salariés non-grévistes, mais également au bien-être de la clientèle de l'hôtel.

Après avoir rappelé les principes applicables, la Cour de cassation se penche sur l'analyse opérée par la cour d'appel, et l'approuve en tous points :

- En premier lieu, elle prend soin de relever que la cour d'appel n'a en aucun cas remis en cause la légitimité de la grève menée par les représentants du personnel et syndicaux.
- Ensuite, les faits sont examinés de manière détaillée. L'employeur reprochait aux représentants du personnel participant au mouvement de grève d'avoir utilisé des mégaphones et des sifflets au sein de l'hôtel, notamment pour interpeller, voire intimider, les personnels non-grévistes, d'avoir distribué des tracts aux clients, et d'être entrés de force dans une chambre de l'hôtel. Ces faits étaient établis notamment par constat d'huissier. Les juges ont considéré que ces comportements étaient abusifs et constituaient, par conséquent, un trouble manifestement illicite.

En réponse, l'employeur avait, dans un premier temps, interdit l'accès à l'hôtel aux représentants du personnel, puis l'avait soumis à certaines conditions :

- entrée sans sifflet, ni mégaphone, ni chasubles ;
- contact à distance par un membre de la direction ou de la sécurité ;
- interdiction d'entrée dans les chambres d'hôtel sans autorisation.

Pour les juges, les restrictions ainsi apportées à la liberté de circulation des représentants du personnel étaient non seulement justifiées, mais aussi proportionnées aux abus constatés. La cour d'appel avait donc à juste titre débouté les syndicats et les salariés de leurs demandes.

Les syndicats et les salariés reprochaient par ailleurs à l'arrêt de la cour d'appel d'avoir, à la demande de l'employeur, interdit aux salariés grévistes et à toute personne agissant de concert avec eux d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique en deçà d'un périmètre de 200 mètres autour de l'hôtel, et d'avoir autorisé l'employeur à faire appel au concours de la force publique pour faire respecter cette interdiction. Le juge des référés judiciaire s'était ainsi considéré comme compétent pour faire cesser la gêne pour la clientèle de l'hôtel provoquée par une utilisation abusive du matériel sonore par les grévistes.

L'arrêt est cassé sur ce point, par application du principe de séparation des pouvoirs : la Haute Cour rappelle que sauf disposition spéciale, le juge judiciaire n'a pas compétence pour faire respecter l'ordre sur la voie publique et prévoir des mesures d'interdiction ou de recours à la force publique.

Ainsi que le faisait valoir le pourvoi des syndicats et salariés, ces mesures relèvent de la compétence de l'autorité administrative de police, sous le contrôle du juge administratif.

Le juge des référés judiciaire peut en revanche ordonner l'expulsion des grévistes en cas d'occupation ou de blocage de l'accès aux locaux de l'entreprise constituant un trouble manifestement illicite (*Cass. Soc.*, 21 juin 1984 : n° 82-16.596 ; *Cass. Soc.*, 3 décembre 1986 : n° 85-15.376 ; *Cass. Soc.*, 23 juin 2004 : n° 02-31.071).

A savoir : *les excès commis par des représentants du personnel à la faveur d'un mouvement de grève peuvent justifier une restriction de leur liberté de circulation, mais n'autorisent pas le juge judiciaire à prendre des mesures pour faire respecter l'ordre sur la voie publique*