

Veille juridique du 16 au 31 mars 2021

TEXTES	
Activité partielle	Décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
Aides à l'embauche	Décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de - de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation
Emploi d'un salarié étranger	Décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 relatif à l'emploi d'un salarié étranger
Activité partielle : nouvelle réforme	Décret n° 2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle Décret n° 2021-347 du 30 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
Réforme de l'assurance chômage	Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
APLD : période de neutralisation	Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
Protocole sanitaire : les règles sur le télétravail et la restauration collective modifiées	Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, actualisé au 23 mars 2021
Activité partielle : 100 % pour les entreprises fermées dans les (19) départements confinés	Communiqué de presse du Ministère du Travail, publié le 22 mars 2021
Télétravail : nouvelles mesures	Instruction relative au télétravail du ministre de l'Intérieur, de la ministre du Travail et de la ministre de la Fonction publique du 18 mars 2021
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19
ZOOM	
L'allocation journalière du proche aidant	
Un salarié peut revenir sur sa décision de démissionner	
JURISPRUDENCE	
Travail exceptionnel le dimanche	Cass. Soc., 17 février 2021 : n° 19-21.897
Pas de télétravail régulier ou occasionnel sans l'accord de l'employeur	Cass. Soc., 17 février 2021 : n° 19-13.783
Paiement d'heures supplémentaires par des primes	Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 19-12.193

TEXTES

Activité partielle

Décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Le décret prolonge la possibilité de neutraliser les périodes de restriction de l'activité économique pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le calcul de la réduction d'activité et du nombre de mois de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, au plus tard jusqu'à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire (à la place d'au plus tard le 31 mars 2021).

Aides à l'embauche

Décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Principe : le décret modifie et prolonge les aides exceptionnelles attribuées pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans, y compris en emploi franc, et d'un apprenti ou d'un salarié en contrat de professionnalisation.

Ainsi, le décret prolonge de 2 mois la majoration de l'aide de l'État pour le recrutement en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans pour les contrats conclus jusqu'au 31 mai 2021.

Les emplois francs consistent en une aide financière versée à tout employeur privé (*entreprise, association*) qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

Ainsi, pour une embauche en CDI, l'aide versée s'élève à 5 000 € par an pendant 3 ans, contre 2 500 € par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois. Entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021, dans le cadre du déploiement de *l'emploi franc +*, le montant de l'aide est supérieur lorsque la personne recrutée a moins de 26 ans à la date de signature du contrat de travail.

Il procède à la prolongation :

- jusqu'au 31 mai 2021, de l'aide à l'embauche des jeunes, en adaptant le plafond de rémunération éligible à 1,6 SMIC
- pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021, la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis attribuée pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, ainsi que l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation.

Le décret précise qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis peut bénéficier aux employeurs qui embauchent des apprentis pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles.

Emploi d'un salarié étranger

Décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 relatif à l'emploi d'un salarié étranger

Le décret modifie les modalités relatives à l'emploi d'un salarié étranger.

Il clarifie ainsi les documents et titres de séjour qui permettent d'exercer une activité professionnelle sans solliciter d'autorisation de travail et ceux qui doivent faire l'objet au préalable ou être associés à la détention d'une autorisation de travail.

Il modifie également les conditions dans lesquelles sont délivrées les autorisations de travail et redéfinit les critères d'examen pour la délivrance de l'autorisation de travail en recentrant l'examen sur :

- l'opposabilité de la situation de l'emploi,
- le niveau de rémunération,
- le respect par l'entreprise de ses obligations légales.

Le décret intègre en outre une obligation de publicité de 3 semaines auprès du service public de l'emploi pour tout projet de recrutement soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi.

Enfin, il clarifie les procédures relatives :

- à la demande d'autorisation de travail,
- à la déclaration nominative préalable,
- au renouvellement de l'autorisation de travail, ainsi qu'aux titres de séjour autorisant l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Activité partielle : nouvelle réforme

Décret n° 2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2021-347 du 30 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Le premier décret précise que pour tenir compte du contexte de la crise sanitaire et économique, les dispositions prévues par le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 sur la modulation temporaire du taux de l'allocation d'activité partielle sont prolongées jusqu'au 30 avril 2021.

Pour rappel, par dérogation à l'article D 5122-13 du code du travail, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Toutefois, ce taux est fixé à 70 % pour certains employeurs de secteurs d'activité limitativement énumérés par le décret du 29 juin 2020, article 1 modifié. Ainsi, la liste figurant en annexe 2 est modifiée.

Le deuxième décret diffère au 1^{er} mai 2021 (*au lieu du 1^{er} avril*) la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute.

En effet, l'employeur doit verser au salarié placé en activité partielle une indemnité horaire correspondant à une fraction de sa rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (*selon la règle du maintien de salaire, et non pas selon la règle du 1/10^{ème} des rémunérations*), ramenée à la durée mentionnée au contrat de travail si le contrat est à temps partiel.

Le taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié devait passer de 70 % à 60 % à partir du 1^{er} janvier 2021. Toutefois, le taux de 70 % a été maintenu et continue de l'être jusqu'au 30 avril 2021.

Ainsi, les heures chômées au titre de l'activité partielle à compter du 1^{er} mai 2021 seront indemnisées à hauteur de 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié.

Cependant, le taux de 70 % de l'indemnité reste maintenu jusqu'au 31 mai 2021 pour les salariés exerçant leur

activité dans l'un des secteurs protégés (*SI ou SI bis*). Ce taux d'indemnité restera également à 70 % jusqu'au 30 juin 2021 pour les salariés des employeurs dont :

- l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- l'établissement est situé dans une région soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'administration dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;
- l'établissement appartient à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité d'un ou plusieurs établissements dont l'activité implique l'accueil du public, lorsqu'il subit une baisse significative de son chiffre d'affaires ;
- l'établissement appartient à l'un des secteurs protégés (*SI ou SI bis*) et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Réforme de l'assurance chômage

Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage

Le texte précise les dispositions relatives :

- aux modalités de calcul du salaire journalier de référence,
- à la durée d'indemnisation,
- au dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage.

Il adapte la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'assurance chômage, ainsi que la dégressivité de l'allocation pour certains demandeurs d'emploi pour tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie.

La réforme crée ainsi un *bonus-malus* sur la cotisation d'assurance chômage des entreprises de secteurs grands consommateurs de contrats précaires, avec une première année de référence qui commencera le 1^{er} juillet pour une application sur les cotisations à partir de septembre 2022. Les secteurs les plus touchés par la crise seront exclus à titre transitoire.

Le décret prévoit une clause de *retour à meilleure fortune* sur l'ouverture et le rechargement des droits et la dégressivité des allocations pour les hautes rémunérations.

Le durcissement des conditions d'éligibilité passera de 4 à 6 mois lorsqu'il y aura à la fois une baisse d'au moins 130.000 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A au cours des six derniers mois et 2,7 millions de déclarations préalables à l'embauche de plus d'1 mois sur 4 mois consécutifs. La réalisation des deux objectifs sera constatée par arrêté, et les conséquences tirées dans un délai de 3 mois.

La dégressivité interviendra au 9^{ème} mois à partir du 1^{er} juillet, délai ramené au 7^{ème} mois en fonction des mêmes indicateurs, *mesurés à compter du 1^{er} avril 2021*. Pour mesurer la baisse du chômage, le décret précise qu'en cas de confinement strict pendant au moins 4 semaines consécutives, le décompte peut être suspendu.

APLD : période de neutralisation

Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Le décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable apporte des précisions sur

l'activité partielle de longue durée (APLD).

Il prévoit une neutralisation, pour les accords et les documents unilatéraux relatifs à l'activité partielle de longue durée validés et homologués à partir du 14 novembre 2020, des périodes comprises entre le 1^{er} novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, dans l'appréciation de la réduction de l'horaire de travail et de la durée de recours au dispositif d'APLD. L'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable fixe le terme de la période de neutralisation au 31 mars 2021.

Il précise que la date de fin de la période non prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, et de la réduction maximale de l'horaire de travail. La période concernée va jusqu'au 31 mars 2021.

Cet arrêté du 10 février est abrogé.

Protocole sanitaire : les règles sur le télétravail et la restauration collective modifiées

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, actualisé au 23 mars 2021

Le protocole national sanitaire en entreprise a été une nouvelle fois mis à jour. Il renforce notamment les obligations des entreprises en matière de télétravail, dans les 19 départements actuellement concernés par les nouvelles restrictions, ainsi que les règles relatives à la restauration collective pour l'ensemble du territoire.

Départements concernés : Aisne, Alpes-Maritimes, Eure, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Seine-Maritime, Somme, Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Aube, Nièvre et Rhône

Le protocole indique que le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au virus, dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L 4121-2 du code du travail.

Ainsi, dans les départements listés à l'annexe 2 du décret 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié, qui sont soumis à des restrictions supplémentaires de déplacement, les entreprises doivent définir un plan d'action pour les prochaines semaines, afin de réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, en tenant compte des activités *télétravaillables* au sein de l'entreprise.

Ce plan d'action, dont les modalités doivent être adaptées à la taille de l'entreprise, doit faire l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre devront être présentées à l'inspection du travail.

Protocole sanitaire : pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible 1 jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Limitation du covoiturage pour les besoins professionnels : le protocole indique que l'employeur doit limiter autant que possible l'organisation du transport de plusieurs salariés dans un même véhicule, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié.

Il précise que, lorsque ce mode de transport est nécessaire, la présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun, du respect de l'hygiène des mains, de l'existence d'une procédure effective de nettoyage-désinfection régulière du véhicule, et d'une aération du véhicule de quelques minutes très régulière.

Personnes symptomatiques et cas contact : selon le protocole actualisé, les personnes qui présentent des symptômes de la Covid-19 doivent s'isoler à leur domicile, dès leur apparition, et effectuer un test de dépistage au plus vite.

Si elles ne sont pas en mesure de continuer à travailler depuis leur domicile, elles doivent se déclarer sur le site declare.ameli.fr. Cette démarche leur permet de bénéficier du versement d'indemnités journalière sans délai de carence dès la déclaration des symptômes, sous réserve de réaliser un test PCR dans les 48h.

Il en va de même pour les personnes cas contact d'une personne atteinte du Covid-19, dans les situations définies par Santé publique France dans la fiche *définition de cas d'infection au SARS-CoV-2 (Covid-19)* et ayant été contactées par les services de l'assurance maladie dans le cadre du *contact tracing*. Ces personnes peuvent solliciter un arrêt de travail pour s'isoler sans délai de carence.

Restauration collective : comme l'indique le communiqué de presse du ministère du travail, les espaces de restauration collective doivent également faire l'objet d'une vigilance accrue car ils sont, par nature, davantage propices aux contaminations. La fiche relative aux restaurants d'entreprise est actualisée en conséquence.

Ainsi, il est indiqué que la mise en place et l'utilisation de paniers repas doivent être privilégiées, et que les convives doivent être invités à déjeuner seuls, que ce soit dans leur bureau individuel, dans les locaux du restaurant d'entreprise, ou dans ceux aménagés à cet effet dans les locaux de l'entreprise.

Lorsque le recours au panier repas n'est pas possible, le salarié doit déjeuner seul, en laissant une place vide en face de lui et en respectant strictement la règle des 2 mètres de distanciation entre chaque personne.

Par ailleurs, les restaurants d'entreprise doivent continuer à mettre en place des plages horaires permettant de limiter au maximum le nombre de personnes présentes sur place au même moment.

Activité partielle : 100 % pour les entreprises fermées dans les départements confinés

Communiqué de presse du Ministère du Travail, publié le 22 mars 2021

Principe : suite aux annonces du Premier ministre du 18 mars concernant seize départements, les établissements et entreprises subissant des restrictions d'ouverture ou situées dans lesdits départements, sous certaines conditions, bénéficient d'une prise en charge à 100 % de l'activité partielle.

Dans les 19 départements ciblés par de nouvelles restrictions, tous les établissements recevant du public (ERP) fermés administrativement, comme certains commerces, bénéficient de l'activité partielle sans reste à charge pour l'employeur. Il en est de même pour les rayons non essentiels fermés dans les grandes et moyennes surfaces (GMS) selon les mêmes modalités qu'en novembre 2020.

Pour les autres entreprises situées dans ces 16 départements, elles pourront également bénéficier d'une prise en charge à 100 % de l'indemnité d'activité partielle versées à leurs salariés si elles appartiennent aux secteurs les plus touchés par la crise (*répertoriés dans les listes S1 et S1 bis*), ou si elles justifient, du fait de ces nouvelles restrictions, d'une perte de 60 % de leur chiffre d'affaires par rapport au mois précédent ou au même mois en 2019. Dans les autres situations, un reste à charge de 15 % s'appliquera pour l'employeur.

Ces accompagnements resteront applicables tant que les mesures de restriction sanitaire seront mises en œuvre dans les départements concernés.

Dans les autres départements, les règles applicables restent celles en vigueur avant les nouvelles annonces. Les entreprises fermées administrativement ou appartenant aux secteurs les plus touchés par la crise, tels que

le tourisme, la culture, le transport, le sport, l'évènementiel ou les activités en dépendant (*répertoriés dans les listes SI et SI bis*), bénéficient d'une prise en charge de l'activité partielle par l'État à 100 %. Pour les autres secteurs, le reste à charge pour les entreprises s'élève à 15 %.

Les salariés en activité partielle continuent par ailleurs dans toutes ces situations de bénéficier d'une indemnisation à hauteur de 84 % de leur rémunération nette, qui ne peut descendre en dessous d'un plancher équivalent au SMIC horaire.

Télétravail : nouvelles mesures

Instruction relative au télétravail du ministre de l'Intérieur, de la ministre du Travail et de la ministre de la Fonction publique du 18 mars 2021

Les règles fixées dans le protocole national applicable aux entreprises et la circulaire du Premier ministre du 5 février 2021 prévoit que le télétravail doit être la règle dans toutes les activités qui le permettent.

L'instruction demande aux Préfets de mettre en place *un plan d'action visant à renforcer l'effectivité du recours au télétravail* dans les départements placés en surveillance renforcée.

Ce plan d'action pourra notamment prévoir *des contacts plus systématiques avec les entreprises et des actions de sensibilisation*.

Il devra s'accompagner *d'un suivi régulier de l'évolution du niveau de télétravail dans ces départements*.

Les préfets pourront s'appuyer sur les DIRECCTE, *à la fois en accompagnement, mais aussi en contrôle*.

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 et les mesures successives concernant l'activité partielle.

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
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2021-361 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	31 mars 2021
Décret n° 2021-348 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle	30 mars 2021
Décret n° 2021-347 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 mars 2021
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

L'allocation journalière du proche aidant

Mise en place depuis le 30 septembre 2020, l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) indemnise à hauteur de 66 jours le congé de proche aidant. Elle s'adresse à toute personne résidant en France qui réduit ou cesse son activité professionnelle et souhaite s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Définition	L'allocation journalière du proche aidant est un revenu de remplacement qui s'adresse au proche aidant d'une personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité, qu'il soit salarié, fonctionnaire, travailleur indépendant réduisant ou interrompant son activité ou chômeur indemnisé suspendant sa recherche d'emploi pour accompagner un proche	
	Cette nouvelle allocation, souple d'utilisation, sera mobilisable pour un accompagnement de quelques semaines ou mois, pour un accompagnement régulier et étalé dans le temps dans le cadre d'une activité à temps partiel ou pour un accompagnement ponctuel, d'une demi-journée ou d'une journée en fonction du besoin	
Conditions d'attribution de l'AJPA	Pour prétendre à l'allocation journalière du proche aidant, le demandeur doit résider en France et remplir les conditions suivantes	Être salarié ou fonctionnaire et avoir préalablement demandé un congé de proche aidant (CPA) à son employeur, ou être travailleur indépendant, voyageur, représentants et placiers (VRP), salarié d'un particulier employeur cessant ou réduisant son activité professionnelle, ou être stagiaire d'une formation professionnelle rémunérée ou chômeur indemnisé suspendant sa formation ou sa recherche d'emploi
		Entretenir un lien étroit et stable avec la personne aidée : conjoint, concubin, pacsé, ascendant, descendant, personne âgée ou handicapée avec laquelle elle réside ou entretient des liens étroits et stables, et qu'elle aide régulièrement et fréquemment
		Apporter une aide à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne
		Justifier que la personne aidée a un taux d'incapacité d'au moins 80% reconnu par la maison départementale des personnes handicapées ou une perte d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes iso-ressources I, II et III
Montant de l'AJPA	Le montant de l'AJPA est forfaitaire et est fixé à 43,83 euros par jour pour une personne en couple et à 52,08 euros par jour pour une personne vivant seule (<i>montant en vigueur depuis le 30 septembre 2020</i>)	
	L'AJPA peut être attribuée pour des demi-journées de réduction d'activité professionnelle. Le montant correspond à 21,92 euros pour les personnes vivant en couple et à 26,05 euros pour les personnes vivant seule	
	Les montants de l'AJPA sont revalorisés chaque année au 1 ^{er} avril	
Durée de versement de l'AJPA	L'allocation journalière du proche aidant est versée dans la limite de 66 jours pour l'ensemble de la carrière, quelle que soit l'activité professionnelle exercée et quel que soit le nombre de personnes aidées	

Procédure à suivre pour demander l'AJPA	L'AJPA est servie par les CAF et caisses de MSA pour les personnes qui relèvent du régime agricole	La demande d'allocation journalière du proche aidant se fait au moyen d'un formulaire à retirer auprès de la CAF ou de la caisse MSA ou qui peut être téléchargé sur leur site internet Une fois complété et accompagné des pièces justificatives demandées, le dossier doit être adressé à la CAF ou à la caisse MSA dont le demandeur relève au titre des allocations qu'il perçoit déjà ou lorsqu'il n'est pas allocataire à la caisse de son lieu de résidence habituel selon son affiliation au régime général ou au régime agricole. La CAF ou caisse MSA est ensuite chargée d'instruire le dossier
	Chaque fin de mois, le bénéficiaire de l'AJPA recevra de la part de la CAF ou de la caisse MSA une attestation mensuelle à compléter soit par l'employeur lorsqu'il est salarié ou fonctionnaire et en congé de proche aidant, soit par lui-même lorsqu'il est un travailleur non salarié ou chômeur indemnisé. Une fois l'attestation mensuelle complétée, datée et signée, le bénéficiaire la retourne à la CAF ou la caisse MSA dont il relève	
	L'AJPA est versée mensuellement	
Prestations non cumulables avec l'AJPA	L'allocation journalière du proche aidant n'est pas due lorsque le proche aidant est employé par la personne aidée dans le cadre de l'APA (<i>allocation personnalisée d'autonomie</i>) ou de l'élément aide humaine la PCH (<i>prestation de compensation du handicap</i>)	
	L'allocation journalière du proche aidant n'est également pas cumulable avec	<ul style="list-style-type: none"> - L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; - L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité ; - L'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail ; - Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (<i>celles-ci sont suspendues durant la durée de versement de l'AJPA</i>) ; - La prestation partagée d'éducation de l'enfant (<i>PreParE</i>) ; - Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (<i>AEEH</i>) perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge ; - L'allocation aux adultes handicapés (<i>AAH</i>) ; - L'allocation journalière de présence parentale ; - L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ; - L'élément de la prestation de compensation du handicap - aide humaine (<i>dont le dédommagement versé à l'aidant familial</i>)

Un salarié peut revenir sur sa décision de démissionner

Définition : la démission est un acte par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de rompre son contrat de travail (*Cass. Soc., 9 juillet 2007 : n° 05-42301*).

Il peut arriver que le salarié souhaite revenir sur sa démission et que l'employeur le réintègre dans l'entreprise.

Si démission claire et non équivoque	L'employeur a le choix d'accepter ou refuser la rétractation de la démission
Si démission équivoque et pas claire	L'employeur devrait accepter la rétractation pour éviter une action devant le Conseil de prud'hommes (<i>annulation de la démission, requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, requalification en prise d'acte, dommages-intérêts...</i>)

L'employeur peut refuser d'annuler la démission du salarié mais il lui faut vérifier certains éléments.

L'employeur doit tout d'abord vérifier que la démission a bien été donnée de façon libre, claire et non équivoque.

La démission est claire et non équivoque dès lors que le salarié l'a donnée : expressément, sans réserve, en n'étant pas sous l'emprise de la colère ou de l'émotion, qu'il n'existe aucun litige entre lui et l'employeur.

Il peut tout simplement s'agir du salarié qui décide de démissionner car il n'a plus envie de travailler dans l'entreprise et qui envoie à l'employeur une lettre de démission pour le lui annoncer.

A l'inverse, si la lettre de démission indique que le salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à l'employeur ou si le salarié n'a pas expressément démissionné (*par exemple, le salarié ne se rend plus au travail mais n'a pas parlé de démission (= abandon de poste)*), la démission n'est pas claire et non équivoque.

Éléments laissant supposer que la démission n'a pas été donnée de façon claire et non équivoque	démission donnée sous l'emprise de la colère
	démission donnée sous l'emprise de l'émotion
	démission donnée sous l'emprise de pression, contrainte ou menace
	démission donnée en raison de faits que le salarié reproche à l'employeur
	démission donnée sous l'emprise de troubles psychiques
	démission que le salarié n'a pas expressément émise (<i>le salarié ne se présente plus au travail mais n'a pas donné clairement sa démission, abandon de poste...</i>)

Dès lors que la volonté du salarié de démissionner est claire et sans équivoque, la démission devient définitive. La rétractation du salarié est sans effet : l'employeur n'est pas tenu de l'accepter. Par exemple, les juges ont estimé qu'un cadre ne pouvait pas se rétracter 5 semaines après avoir démissionné clairement et sans équivoque (*Cass. Soc., 25 mai 2011 : n° 09-68224*).

En revanche, l'employeur peut accepter de reprendre le salarié s'il le souhaite. Dans ce cas, il se met d'accord avec le salarié afin qu'il réintègre l'entreprise, ou afin qu'il poursuive son contrat de travail. Par exemple, dans une affaire, un salarié a continué, plusieurs mois après sa démission et avec l'assentiment de son employeur, à travailler pour le compte de l'entreprise. Les juges ont considéré que l'employeur et le salarié s'étaient entendus pour convenir que la démission était sans effet (*Cass. Soc., 28 mars 2006 : n° 04-42228*).

Si la démission n'est pas claire et équivoque, l'employeur a tout intérêt à accepter la rétractation du salarié et donc d'accepter qu'il reste dans l'entreprise.

L'employeur peut choisir d'accepter ou non la rétractation du salarié uniquement si la démission du salarié a été donnée de façon claire et non équivoque. Si ce n'est pas le cas, le salarié est considéré comme n'ayant pas démissionné et peut saisir le juge prud'homal pour que sa démission soit annulée car son consentement était vicié. Par exemple, le salarié pourrait indiquer qu'il était dans un état dépressif et psychotique de nature à altérer son consentement lorsqu'il a rédigé sa lettre de démission. Dans un tel cas, la volonté de démissionner n'est pas établie, et vous devez accepter la rétractation du salarié (*Cass. Soc., 2 juillet 2008 : n° 07-40942*).

Le salarié peut également saisir le juge pour faire requalifier la démission en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il peut alors obtenir des indemnités. Par exemple, si le salarié démissionne parce que sa rémunération variable ne lui a pas été versée, la volonté claire et non équivoque de démissionner du salarié n'était pas établie. La démission est requalifiée en prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc., 25 mai 2011 : n° 09-66671*).

JURISPRUDENCE

Harcèlement moral	<p>La Cour de cassation considère que le témoignage de plusieurs salariés évoquant des pressions en matière d'objectifs imposés [...], aux superviseurs et aux téléconseillers par une organisation très hiérarchisée [...] et qui se traduisaient par une surveillance des prestations décrite comme du <i>flicage</i> et, d'autre part, d'une analyse de leurs prestations qu'ils ressentaient comme une souffrance au travail [...] s'apparente à une forme d'harcèlement moral collectif de nature à justifier une demande de dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité</p>	<p><i>Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 19-24.232</i></p>
Forfait jour	<p>C'est à l'employeur de démontrer qu'il respecte les stipulations de l'accord collectif qu'il a négocié permettant de s'assurer de la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait jours. A défaut le salarié est en droit de soulever la nullité et donc l'annulation de la convention de forfait jours.</p> <p>Dans cette affaire, la Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel de condamner l'employeur à 350.000 euros aux titres des heures supplémentaires et à 35.000 euros au titre des congés payés afférents.</p> <p>Par ailleurs, la simple référence à l'accord d'entreprise ne vaut pas analyse de la conformité de la convention de forfait.</p>	<p><i>Cass. Soc., 17 février 2021 : n° 19-15.215</i></p>
Statut protecteur	<p>L'employeur qui connaissait le mandat du salarié ainsi que son statut protecteur attaché à son mandat de conseiller prud'homme au moment du licenciement ne peut par la suite demander la nullité de la transaction</p>	<p><i>Cass. Soc. 3 mars 2021 : n° 19-20.265</i></p>

Travail exceptionnel le dimanche

Cass. Soc., 17 février 2021 : n° 19-21.897

En l'espèce :

Un salarié, responsable de caisses au sein d'une société d'ameublement, avait saisi les juges, avec plusieurs demandes concernant le travail le dimanche.

La chronologie des faits se déroulait en deux temps.

Dans une première période, entre 2003 et 2007, la société avait eu recours de façon illégale au travail le dimanche, puisqu'elle ne s'était alors trouvée dans aucune hypothèse de dérogation au repos dominical.

Dans une seconde période, à compter de janvier 2008, la société s'était retrouvée *dans les clous*, puisqu'elle avait bénéficié des nouvelles dispositions légales autorisant de plein droit les établissements de commerce de détail d'ameublement à déroger à la règle du repos dominical.

Dans cette affaire, le salarié avait travaillé le dimanche sur ces deux périodes. Parmi ses demandes, il sollicitait les majorations conventionnelles pour travail exceptionnel le dimanche. La convention collective du négoce de l'ameublement (*article 33, B*) indique ainsi que *Pour tout travail exceptionnel du dimanche (dans le cadre des dérogations à l'interdiction légale) conformément au code du travail, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalant aux heures travaillées le dimanche.*

Les premiers juges avaient rejeté la demande du salarié, décision validée par la Cour de cassation.

Tout d'abord, pour la Cour, les contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche prévues par une

convention collective ou par les dispositions légales autorisant des dérogations à la règle du repos dominical ne sont pas applicables à un salarié travaillant le dimanche en infraction aux dispositions légales et réglementaires sur le repos dominical. Ainsi, pour la période allant de 2003 à 2007, le salarié ne pouvait solliciter que la réparation du préjudice subi en raison du travail illégal le dimanche.

Ensuite, la Cour souligne que le caractère exceptionnel des travaux visés par la convention collective rend ce texte inapplicable au salarié qui travaille habituellement le dimanche. Or, dans cette affaire, le salarié travaillant de façon habituelle le dimanche, il ne pouvait prétendre, pour la période postérieure à janvier 2008, au repos compensateur prévu par la convention collective pour tout travail exceptionnel du dimanche.

A savoir : *les contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche prévues par une convention collective ou par les dispositions légales autorisant des dérogations à la règle du repos dominical ne sont pas applicables à un salarié travaillant le dimanche en infraction aux dispositions légales et réglementaires sur le repos dominical, qui ne peut solliciter que la réparation du préjudice subi à raison du travail illégal le dimanche*

Pas de télétravail régulier ou occasionnel sans l'accord de l'employeur

Cass. Soc., 17 février 2021 : n° 19-13.783

Le recours au télétravail peut être régulier ou occasionnel. Le télétravail peut être mis en place par :

- accord collectif, après avis du CSE (*comité social économique*) s'il existe dans l'entreprise ;
- à défaut d'accord collectif, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE s'il existe dans l'entreprise ;
- à défaut d'accord collectif ou de charte, par un accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié. Il est conseillé dans ce cas de le formaliser par un avenant au contrat de travail du salarié.

Le télétravail (*hors circonstances exceptionnelles*) suppose toujours un accord de l'employeur et du salarié, qui peut être formalisé par tout moyen, en l'absence d'autres dispositions prévues par un accord collectif ou une charte sur le télétravail.

Ce principe du double volontariat de l'employeur et du salarié est clairement indiqué dans les ANI du 19 juillet 2005 et ANI du 26 novembre 2020.

Remarque : en cas de circonstances exceptionnelles (*type épidémie actuelle*), l'accord du salarié n'est pas requis et l'employeur peut imposer le télétravail

La Cour de Cassation a récemment jugé qu'un salarié ne peut pas se prétendre télétravailleur au motif qu'il manquerait d'espace sur son lieu de travail et qu'il doit consacrer une pièce de son domicile à son activité professionnelle. Un accord entre l'employeur et le salarié s'impose pour qu'une situation puisse caractériser le télétravail et permette, le cas échéant, de solliciter des remboursements de frais à ce titre.

En l'espèce :

Le salarié critiquait la seule mise à disposition d'un bureau *partagé* par son employeur sur son lieu de travail, qui ne lui permettait pas d'y installer durablement ses dossiers, d'y amener sa documentation technique et le reste de ses affaires.

Ceci le contraignait de consacrer une pièce de son domicile à son activité professionnelle pour les conserver.

Dans ces circonstances, le salarié s'estimait être en situation de télétravail, ce qui justifiait à son sens, le remboursement des frais causés par cette activité à son domicile.

Il n'a cependant pas obtenu gain de cause auprès des juges.

Il en ressort qu'en l'absence de tout accord avec l'employeur, la situation du salarié ne pouvait donc pas caractériser le télétravail.

La Cour de Cassation en a déduit que le salarié n'était pas en mesure de se prévaloir de la législation relative au télétravail pour solliciter le remboursement des frais qu'il avait engagés au titre de cette activité.

En pratique, un salarié ne peut donc pas s'autoproclamer télétravailleur, quelles que soient les circonstances. L'accord préalable de l'employeur s'impose

À savoir : *un salarié ne peut pas s'autoproclamer télétravailleur, quelles que soient les circonstances. L'accord préalable de l'employeur s'impose. Ainsi, le salarié n'est pas en mesure de se prévaloir de la législation relative au télétravail pour solliciter le remboursement des frais qu'il a engagés au titre de cette activité*

Païement d'heures supplémentaires par des primes

Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 19-12.193

En l'espèce :

Un salarié est engagé le 24 juin 1999, en qualité de conducteur de camions.

Contestant son licenciement pour motif économique intervenu le 18 octobre 2013, le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment le paiement d'heures supplémentaires et des congés payés afférents.

La cour d'appel de Dijon, par arrêt du 13 décembre 2018, déboute le salarié de sa demande, estimant en effet que le nombre d'heures supplémentaires prétendues par les agendas, les feuilles de présence, et le décompte versé aux débats par le salarié avaient effectivement été payées sous formes de *primes de rendement* et que le salarié ne saurait ainsi être rémunéré 2 fois pour la même raison.

La Cour de cassation ne partage pas du tout l'avis de la cour d'appel de Dijon, et casse et annule son arrêt, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Besançon.

Elle indique en effet que :

- le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires ;
- qui ne donnent pas lieu uniquement à un salaire majoré mais, d'une part, doivent s'exécuter dans le cadre d'un contingent annuel et, d'autre part, ouvrent droit à un repos compensateur.

Outre l'impossibilité de remplacer le paiement d'heures supplémentaires par le versement de primes, ce que la Cour de cassation a au passage de nombreuses fois indiquée, elle insiste sur le fait que l'absence de constatation d'heures supplémentaires a également des conséquences vis-à-vis :

- du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- et par voie de conséquence, sur l'attribution d'une éventuelle COR (*Contrepartie Obligatoire en Repos*), en cas de dépassement de ce contingent annuel.

À savoir : *la Cour de cassation rappelle que le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires*