

Veille juridique du 1^{er} au 15 juin 2021

TEXTES	
Protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs	<i>Loi n° 2021-725 du 8 juin 2021 visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs</i>
Réforme de l'assurance chômage	<i>Décret n° 2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage</i>
Activité partielle contingent annuel d'heures indemnisables	<i>Arrêté du 10 mai 2021 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021</i>
Activité partielle et droit à la retraite	<i>Arrêté du 14 mai 2021 relatif à la prise en charge par le fonds de solidarité de vieillesse des droits à retraite au titre de l'activité partielle Décret n° 2021-593 du 14 mai 2021 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite des assurés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue et pour les assurés relevant de la caisse de sécurité sociale de Mayotte</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

Les indemnités de licenciement

JURISPRUDENCE

Les temps de pause	<i>Cass. Soc., 19 mai 2021 : n° 20-14.730</i>
Harcèlement moral	<i>Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 19-24.232</i>
Indemnité de licenciement d'un salarié protégé	<i>Cass. Soc., 12 mai 2021 : n° 19-23.759</i>
PSE et rupture conventionnelle	<i>Cass. Soc., 6 janvier 2021 : n° 19-18.549</i>
Refus tacite d'une mutation disciplinaire et délai de prescription des faits fautifs	<i>Cass. Soc., 27 mai 2021 : n° 19-17.587</i>

TEXTES

Protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs

Loi n° 2021-725 du 8 juin 2021 visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs

Principe : cette loi vise à simplifier le circuit de gestion des cotisations de protection sociale complémentaire dont bénéficient les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur, pour créer un circuit unique de recouvrement.

Ainsi, en vue de la mise en place, en 2022, d'une convention collective nationale unique fusionnant les branches des assistantes maternelles et des salariés du particulier employeur, la loi du 8 juin 2021 s'attache à *sécuriser* les droits à protection sociale de ces salariés.

Ce texte, adopté à l'unanimité au Sénat sans modification par rapport au texte de l'Assemblée Nationale, vise à sécuriser le recouvrement des cotisations pour le financement des garanties de protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés des particuliers employeurs.

Le nombre de personnes concernées n'est pas mince : près de 3,4 millions d'employeurs pour 1,4 million de salariés.

La nouvelle loi vise à sécuriser la protection sociale complémentaire des salariés et maintient un guichet unique pour les employeurs (*par la voie du CESU et de Pajemploi*).

À cette fin, le nouveau texte prévoit que le recouvrement des cotisations sociales complémentaires sera effectué par les organismes de recouvrement pour le compte de l'association paritaire nationale interbranches (APNI, créée en 2018), laquelle elle-même délègue la collecte des cotisations complémentaires au titre de la prévoyance aux organismes de recouvrement par voie de convention.

La nouvelle convention collective prend déjà en compte le circuit de recouvrement proposé, son article 84 prévoyant que l'APNI a pour missions *d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales et la collecte des cotisations dues au titre du régime de prévoyance*.

En application de l'article L 133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

En tant que responsable de la mise en œuvre du régime de prévoyance pour le compte des employeurs, l'APNI pourra ensuite confier la couverture du risque prévoyance à un tiers assureur en le sélectionnant dans des conditions conformes au droit de la concurrence.

En adhérant obligatoirement aux dispositifs CESU et Pajemploi, l'employeur délèguera ainsi à l'APNI le soin de collecter les cotisations sociales complémentaires et d'en reverser le produit à l'organisme de protection sociale qu'elle aura sélectionné (*régime attribué donc à l'APNI pour motif d'intérêt général*).

Réforme de l'assurance chômage

Décret n° 2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage

Principe : le décret modifie les modalités de calcul du salaire journalier de référence pour ce qui concerne les salariés ayant connu certaines périodes de suspension de leur contrat de travail ou certaines périodes au cours desquelles ils ne percevaient plus qu'une rémunération réduite.

Ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations suivantes :

- Périodes pendant lesquelles le salarié a accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application des articles R 5123-40 et R 5123-41 du code du travail
- Périodes pendant lesquelles le salarié a été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des IJSS, en application du 3^{ème} alinéa de l'article L 433-1 du code de la sécurité sociale
- Périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé parental d'éducation, de la période d'activité à temps partiel mentionnés aux articles L 1225-47 à L 1225-59 du code du travail, d'un congé de présence parentale prévu aux articles L 1225-62 à L 1225-65 du même code ou d'un congé de proche aidant prévu à l'article L 3142-16 du même code
- Périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectif
- Périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé de reclassement mentionné à l'article L 1233-71 du code du travail ou du congé de mobilité mentionné à l'article L 1237-18 de ce code
- Périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application des articles L 3142-105 à L 3142-119 du code du travail
- Périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait son entreprise (*liquidation judiciaire-redressement judiciaire*), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit ayant cessé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle, le contingent d'heures indemnifiables à ce titre étant épuisé
- Périodes pendant lesquelles le salarié a accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectif conclu en raison de difficultés économiques
- Périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes
- Périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit

Activité partielle contingent annuel d'heures indemnifiables

Arrêté du 10 mai 2021 modifiant le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021

Le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'allocation d'activité partielle mentionné à l'article R 5122-6 du code du travail est fixé par l'arrêté du 26 août 2013 à 1000 heures par salarié et par an.

L'arrêté du 10 mai 2021 augmente ce contingent à 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2021.

Activité partielle et droit à la retraite

Arrêté du 14 mai 2021 relatif à la prise en charge par le fonds de solidarité de vieillesse des droits à retraite au titre de l'activité partielle

Décret n° 2021-593 du 14 mai 2021 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite des assurés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue et pour les assurés relevant de la caisse de sécurité sociale de Mayotte

Avant l'épidémie de Covid-19, les périodes d'activité partielle n'ouvraient pas de droit à la retraite. Mais en raison de la crise sanitaire, une mesure provisoire de prise en charge a été mise en place le 1^{er} mars 2020 pour les pensions retraite du régime de base obligatoire prenant effet à compter du 12 mars 2020. Ce dispositif exceptionnel devait prendre fin le 31 décembre 2020.

Mais, la loi de financement de Sécurité sociale 2021 pérennise le dispositif. Le Fonds de solidarité vieillesse prend en charge les périodes pendant lesquelles les assurés ont bénéficié de l'indemnité horaire d'activité partielle. Le versement du fonds est réparti entre le régime général et le régime des salariés agricoles au prorata de leurs effectifs d'assurés bénéficiant des indemnités horaires d'activité partielle.

Des décrets relatifs à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à la retraite ont été publiés au Journal officiel des 12 et 15 mai 2021. Ils concrétisent l'engagement de remédier à l'absence d'acquisition de droits à la retraite de base au titre de l'indemnité perçue en activité partielle.

Le contingent d'heures pour lequel le salarié peut valider un trimestre au titre de la retraite de base, y compris en cas d'activité partielle de longue durée, est ainsi fixé à 220 heures dans la limite de 4 trimestres par année civile.

Les périodes d'activité partielle sont également prises en compte pour les salariés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

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° 2021-674 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 mai 2021
Décret n° 2021-671 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	28 mai 2021
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021	10 mai 2021
Décret n° 2021-509 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle	28 avril 2021
Décret n° 2021-508 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	28 avril 2021
Décret n° 2021-435 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	13 avril 2021
Décret n° 2021-429 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels	12 avril 2021
Arrêté relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité	9 avril 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

Les indemnités de licenciement

Principe : si un salarié a au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, il doit percevoir, en dédommagement de son licenciement, une indemnité de licenciement (*Article L 1234-9*)

L'employeur doit verser au salarié licencié, au minimum (*Article R 1234-2*) :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence à prendre en compte pour effectuer le calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (*Article R 1234-4*) :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération sur l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois (*primes et gratifications annuelles ou exceptionnelles comptabilisées proportionnellement*).

Exemple : un salarié a 15 ans d'ancienneté et son salaire de référence est de 1.500 € par mois.

L'indemnité légale s'élève à 6.250 € car $[(1.500 \text{ €} \times 1/4 \text{ de mois}) \times 10 \text{ ans}] + [(1.500 \text{ €} \times 1/3 \text{ de mois}) \times 5 \text{ années au-delà de 10 ans}]$

En plus de cette indemnité, le salarié peut recevoir d'autres sommes telles qu'une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés.

Toutefois, si le salarié a commis une faute grave ou lourde, il ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Lorsqu'un salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, il bénéficie alors de l'indemnité de licenciement classique au même titre que lors d'un licenciement pour motif personnel.

Il peut également prétendre à une indemnité compensatrice de préavis et, le cas échéant, à une indemnité compensatrice de congés payés.

Un salarié peut être licencié pour inaptitude lorsque (*Articles L 1226-2-1 et L 1226-12*) :

- le salarié a refusé l'offre de reclassement proposée par l'employeur ;
- l'employeur est dans l'impossibilité de proposer au salarié un autre emploi et ne peut procéder à son reclassement ;
- l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Si un salarié est licencié pour inaptitude, il peut percevoir une indemnité de licenciement pour inaptitude. Son montant dépend de l'origine de son inaptitude.

Indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle : si l'inaptitude est d'origine professionnelle (*À la suite d'un accident du travail ou à d'une maladie professionnelle*), le salarié licencié perçoit une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est égal au double de l'indemnité de licenciement (*Article L 1226-14*).

Exemple : le salarié, licencié pour inaptitude professionnelle, compte 15 ans d'ancienneté

Son salaire de référence s'élève à 1.500 €

L'indemnité spéciale s'élève à 12.500 € : $[(1.500 \times 1/4) \times 10 + (1.500 \times 1/3) \times 5] \times 2$

Cette indemnité n'est cependant pas due lorsque le salarié inapte a refusé la proposition de reclassement qui lui a été faite et que ce refus est considéré comme abusif (*Cass. Soc., 25 mai 2011 : n° 09-71543*).

Indemnité de licenciement pour inaptitude non professionnelle : en revanche, si l'inaptitude du salarié est d'origine non professionnelle, l'employeur doit l'indemniser à hauteur de l'indemnité légale (*ou conventionnelle de licenciement si cette dernière est plus favorable*) (*Article L 1226-4-3*).

Contestation du montant de l'indemnité de licenciement :

1	Vérification du montant de l'indemnité de licenciement reçue	
	L'indemnité légale de licenciement étant un minimum, certains documents peuvent contenir des dispositions plus favorables :	- la convention collective ou les accords collectifs applicables dans l'entreprise ; - le contrat de travail ; - les usages prévus par la profession ou la localité.
	Le montant de l'indemnité de licenciement prévu par ces documents peut parfois être plus élevé et c'est le montant le plus élevé qui doit être appliqué	
	Ces textes peuvent également prévoir que l'indemnité de licenciement est accordée sans condition d'ancienneté	
2	Envoi d'une lettre recommandée à l'employeur pour contester l'indemnité	
	Si, après vérification, le salarié se rend compte que l'employeur ne lui a pas versé la somme qu'il lui devait au titre de l'indemnité de licenciement, le salarié peut lui envoyer dans un premier temps une lettre recommandée avec accusé de réception	
	Il s'agit peut-être d'une simple erreur, indépendante de la volonté de l'employeur (!) Si le courrier du salarié reste sans réponse, il peut alors agir en justice	
3	Action en justice pour contester l'indemnité de licenciement	
	Pour contester le montant de son indemnité de licenciement, le salarié peut engager, contre l'employeur, une action en justice Le salarié doit saisir le Conseil de prud'hommes sans trop tarder car, après 12 mois à compter de la notification de la rupture (<i>délai de prescription</i>), il sera trop tard pour contester le montant de son indemnité (<i>Article L 1471-1</i>).	

JURISPRUDENCE

<p>Résiliation judiciaire</p>	<p>L'employeur qui accumule un retard dans la prise en charge d'un arrêt de travail, notamment dans l'établissement de l'attestation de salaire en vue du versement des indemnités journalières et conduisant à une baisse de revenus notable pour le salarié, justifie une résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De tels manquements sont considérés comme étant suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.</p>	<p><i>Cass. Soc., 19 mai 2021 : n° 20-14.062</i></p>
<p>Transaction et égalité de traitement</p>	<p>Il ressort qu'un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement afin de se prévaloir des droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés afin de mettre un terme à l'une de ses propres contestations. Une transaction ne saurait être comparée avec la situation d'autres salariés. Les concessions de l'employeur ne sont pas assimilables à un élément de salaire ou un avantage. N'est donc pas valable l'argument selon lequel, l'employeur n'a pas proposé de protocole transactionnel comme il l'a fait pour d'autres salariés, alors qu'elles se trouvaient dans une situation équivalente en terme d'ancienneté, de poste, de modification du contrat de travail ...</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 mai 2021 : n° 20-10.796</i></p>
<p>Temps de travail : preuve</p>	<p>La Cour de cassation rappelle les règles de la charge de la preuve en matière de temps de travail entre l'employeur et le salarié. Ainsi, quand bien même un salarié fournirait des documents confus ne permettant pas de faire la distinction entre les temps de trajet depuis le domicile et les heures de travail effectif, il n'est toutefois pas possible de faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié. Afin de ne pas se voir condamner, l'employeur doit lui aussi, fournir des éléments de preuves contredisant les dires du salarié. Étant rappelé, le principe selon lequel, en l'absence d'horaire collectif, l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Ce dernier, doit d'ailleurs tenir à la disposition de l'Inspecteur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié</p>	<p><i>Cass. Soc., 2 juin 2021 : n° 20-10.425</i></p>
<p>Sanction disciplinaire</p>	<p>Le point de départ du délai de prescription de 2 mois est la prise de connaissance des faits fautifs par l'employeur, qui peut être différent du jour de la commission des faits. Pour autant, si la sanction proposée vient modifier le contrat de travail du salarié, la convocation à l'entretien préalable ainsi que le refus du salarié de la sanction suspendent le délai de 2 mois. Le refus entraîne ainsi un nouveau délai de 2 mois pour reconvoquer le salarié afin de lui proposer une autre sanction que celle refusée. Il s'ensuit que la convocation du salarié par l'employeur à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les 2 mois de ce refus.</p>	<p><i>Cass. Soc., 27 mai 2021 : n° 19-17.587</i></p>
<p>Clause de non-concurrence</p>	<p>Afin d'être valable, une clause de non-concurrence doit cumulativement être prévue par écrit, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, être limitée dans le temps, dans l'espace, être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et faire l'objet d'une contrepartie financière. Une clause de non-concurrence qui porte sur le monde entier n'est en réalité pas délimitée dans l'espace et n'est pas valable.</p>	<p><i>Cass. Soc., 8 avril 2021 : n° 19-22097</i></p>

Les temps de pause

Cass. Soc., 19 mai 2021 : n° 20-14.730

Principe : les salariés doivent en principe bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives dès lors que leur temps de travail quotidien atteint 6 heures (*Article L 3121-16*)

L'employeur peut parfaitement fixer un temps de pause supérieur. La convention collective ou un accord collectif peut prévoir un temps de pause plus élevé.

Les jeunes travailleurs bénéficient de dispositions plus favorables en matière de durée de travail et de repos. Ils ont ainsi droit à une pause d'au moins 30 minutes consécutives s'ils travaillent pendant plus de 4 h 30. A défaut l'employeur risque une amende de 1500 € (*Article R 3165-2*).

En principe le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas rémunéré. Il est le plus souvent pris pendant la pause déjeuner.

Les salariés bénéficient, sauf dérogations :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien (soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures).

On parle très souvent de la preuve des heures supplémentaires qui est partagée. En effet, lorsqu'un salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectuées, il doit fournir des premiers éléments à l'appui de sa demande. C'est ensuite à l'employeur d'y répondre avec ses propres éléments pour que le juge puisse prendre sa décision.

Il n'en va pas de même en cas de litige relatif au respect des temps de pause et de repos du salarié. La Cour de cassation vient en effet de rappeler que c'est à l'employeur seul que la charge de la preuve incombe.

En l'espèce, les juges du fond avaient estimé, à tort, qu'une salariée qui se plaignait de ne pas toujours pouvoir prendre sa pause lorsqu'un client était présent dans l'établissement, devait le démontrer, par exemple, avec des attestations le confirmant.

Par contre, si le salarié veut être indemnisé pour non-respect des temps de pause c'est à lui de prouver qu'il a subi un préjudice (*par exemple si l'absence de pause a eu des répercussions sur sa santé*). Dans une seconde affaire, les juges ont ainsi refusé d'attribuer des dommages et intérêts à un salarié pour manquement de l'employeur à ses obligations dans le domaine des temps de pause, car aucun préjudice n'avait été démontré.

A savoir : le salarié qui veut être indemnisé doit rapporter la preuve de l'existence du préjudice invoqué au titre du non-respect des temps de pause. La preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur

Harcèlement moral

Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 19-24.232

Principe : le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale ou une menace pour son évolution professionnelle.

En l'espèce :

Un salarié - superviseur dans un centre d'appel - a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification en licenciement nul du fait d'un harcèlement moral.

A l'appui de sa demande, il invoquait :

- la modification régulière des superviseurs et équipes ce qui créait un climat d'instabilité et de stress ;
- la mutation des salariés entre différentes opérations, à titre de sanction ;
- des écoutes permanentes des salariés par casque pendant leurs appels ;
- une notation constante par leur supérieur, sans explication sur la méthodologie appliquée ;
- des convocations à des « briefs » s'apparentant en pratique à des entretiens disciplinaires d'où les salariés ressortaient régulièrement en pleurs ;
- un chronométrage systématique des pauses et une interdiction de s'absenter pour aller aux toilettes, hors temps de pause, ou alors en restant connecté, impactant dès lors sur leurs statistiques d'appel et leur prime ;
- des mises en absence injustifiée, y compris pour un retard de quelques minutes en raison d'un rendez-vous médical dûment justifié ;
- des critiques permanentes, injures et menaces de licenciement de la part des supérieurs ;
- etc.

Il produisait de nombreuses attestations, auditions de salariés recueillies dans le cadre de plusieurs plaintes pénales et extraits de presse faisant état des méthodes de management générant une souffrance au travail ainsi que des documents médicaux concernant l'arrêt de travail dont il a fait l'objet et une tentative de suicide sur son lieu de travail.

La cour d'appel l'a débouté de ses demandes au titre du harcèlement moral, retenant que les éléments apportés portaient sur des considérations trop générales concernant les méthodes de gestion du centre d'appel dirigé par la société et que les agissements de harcèlement moral collectif dénoncés ne s'étaient pas manifestés personnellement pour le salarié déterminé qui s'en prévalait.

La Cour de cassation n'a pas suivi le raisonnement de la cour d'appel, relevant que plusieurs salariés témoignaient :

- de pressions en matière d'objectifs, imposées aux directeurs de projets, aux responsables de projets, aux chargés de terrain, aux superviseurs et aux téléconseillers par une organisation très hiérarchisée du directeur de site et qui se traduisaient par une surveillance des prestations décrite comme du *flicage*,
- d'une analyse de leurs prestations qu'ils ressentaient comme une souffrance au travail.

La Cour de cassation rappelle que le harcèlement moral est constitué lorsque le salarié rapporte des faits laissant supposer son existence et que l'employeur ne les justifie pas objectivement, ce qui était le cas dans cette affaire.

Il faut également retenir de cet arrêt qu'un salarié ne saurait être débouté de ses demandes personnelles au titre du harcèlement moral en cas de dénonciation d'un harcèlement moral collectif.

A savoir : *le harcèlement moral est constitué lorsque le salarié rapporte des faits laissant supposer son existence et que l'employeur ne les justifie pas objectivement*

Indemnité de licenciement d'un salarié protégé

Cass. Soc., 12 mai 2021 : n° 19-23.759

Selon l'article L 1235-3-1 du code du travail, en cas de nullité du licenciement, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui

octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Le texte ajoute que l'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

L'article L 1235-3-1 du code du travail reprend une jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle la sanction de la méconnaissance, par l'employeur, du statut protecteur des représentants du personnel correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours (*Cass. Soc., 27 janvier 2010 : n° 08-44.897*).

L'indemnité pour violation du statut protecteur est également due au salarié protégé qui obtient la résiliation judiciaire de son contrat de travail (*Cass. Soc., 7 mars 2017 : n° 15-24.484*).

Dans l'arrêt du 5 mai 2021, un salarié était titulaire des fonctions de délégué syndical, membre de la délégation unique du personnel et membre du CHSCT. Ce salarié avait saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire, en raison notamment d'un harcèlement moral et d'une discrimination syndicale.

Comme l'indique l'article L 1235-3-1 susvisé, l'indemnité pour violation du statut protecteur correspond au paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

La Cour de cassation a cependant apporté des précisions à ce principe, les représentants du personnel n'étant pas tous placés dans une situation identique : certains étant élus pour une durée déterminée (*exemple membre du CSE*), d'autres étant désignés sans durée particulière (*délégué syndical, représentant de la section syndicale, ...*).

Par ailleurs, dans un arrêt de principe du 15 avril 2015 (*Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 13-24.182*), la haute juridiction a limité l'indemnité pour violation du statut protecteur à 30 mois de salaires, soit 2 ans et demi de rémunération.

Cette solution, initialement dégagée au sujet des délégués du personnel, a été étendue :

- au membre élu du comité d'entreprise (*Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 15-13.894*) ;
- au membre élu de la délégation unique du personnel (*Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-29.105*) ;
- au membre du comité d'entreprise européen (*Cass. Soc., 16 mars 2005 : n° 02-45.077*) ;
- au candidat aux élections professionnelles élu après son licenciement, en cours de préavis (*Cass. Soc., 26 avril 2014 : n° 13-10.017*) ;
- au conseiller prud'homal (*Cass. Soc., 3 février 2016 : n° 14-17.000*).
- au représentant de la section syndicale (*Cass. Soc., 15 mai 2019 : n° 18-11.036*).

L'intéressé avait obtenu, devant la Cour d'appel de Paris, la somme de 205.738,68 €, soit 56 mois de salaire correspondant à l'évaluation faite par le salarié.

La décision est censurée par la Cour de cassation, rappelant que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois.

A savoir : *lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur. Le salarié peut prétendre à une indemnité égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois*

PSE et rupture conventionnelle

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

Principe : si un plan de sauvegarde de l'emploi est en préparation, l'employeur doit en informer le salarié avant la signature d'une rupture conventionnelle. En effet, le salarié doit avoir été mis en position de prendre sa décision en toute connaissance de cause.

En l'espèce :

Engagé le 13 mars 2000, un responsable de production signe une rupture conventionnelle le 18 décembre 2015.

Il saisit la juridiction prud'homale au motif qu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été mis en place quelques mois après cette rupture. Il réclame la nullité de la procédure et diverses sommes.

Le 10 décembre 2015, l'employeur annonce un plan d'action.

Il sait lors de la signature de la rupture conventionnelle, qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est en préparation, que le poste du salarié objet de la rupture sera supprimé, et que ce dernier aurait pu bénéficier de mesures d'accompagnement dont il ne bénéficie pas avec une rupture conventionnelle.

Même si le salarié avait indiqué à l'employeur son intention de quitter l'entreprise, la cour d'appel considère que le défaut d'information concernant le plan de sauvegarde en préparation est de nature à tromper le salarié, et que la rupture conventionnelle doit être déclarée nulle.

La Cour de cassation partage cet avis. L'employeur doit informer le salarié de la préparation d'un plan de sauvegarde de l'emploi et des mesures d'accompagnement associées avant la signature d'une rupture conventionnelle.

A savoir : l'employeur doit informer le salarié de la préparation d'un plan de sauvegarde de l'emploi et des mesures d'accompagnement associées avant la signature d'une rupture conventionnelle

Refus tacite d'une mutation disciplinaire et délai de prescription des faits fautifs

Cass. Soc., 27 mai 2021 : n° 19-17.587

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle, dans cet arrêt du 27 mai 2021, l'articulation des règles relatives à la mise en œuvre d'une modification du contrat de travail à titre disciplinaire et au délai de prescription des faits fautifs, établies dans un précédent arrêt du 15 janvier 2013.

La notification au salarié par l'employeur, après l'engagement de la procédure disciplinaire, d'une proposition de modification du contrat de travail interrompt le délai de 2 mois de prescription des faits fautifs qui court depuis la convocation à l'entretien préalable.

Ensuite, le refus par le salarié de cette proposition interrompt à nouveau ce délai. Par conséquent, la convocation du salarié à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les 2 mois de ce refus (*Cass. Soc., 15 janvier 2013 : n° 11-28.109*).

Sachant que l'employeur, pour mettre en œuvre une modification du contrat de travail, doit recueillir l'acceptation expresse du salarié (*Cass. Soc., 1^{er} avril 2003 : n° 01-40.389*), le silence du salarié passé un certain temps doit s'analyser comme un refus. Dans ce cadre, l'employeur a la possibilité de fixer un délai dans la lettre notifiant la proposition de modification contractuelle, au-delà duquel l'absence de réponse du

salarié vaut refus.

Remarque : l'acceptation du salarié est définitive et ne peut pas être remise en cause, sauf preuve d'un vice du consentement (*Cass. Soc., 26 septembre 2021 : n° 10-27.942*).

Elle n'empêche toutefois pas le salarié de contester le bien-fondé de la sanction disciplinaire et la régularité de la procédure suivie (*Cass. Soc., 14 avril 2021 : n° 19-12.180*).

En l'espèce :

L'employeur a notifié au salarié le 2 mai 2013 une mutation disciplinaire en lui donnant un délai expirant le 10 mai suivant pour faire connaître sa position, et précisant que l'absence de réponse dans ce délai vaudrait refus.

Le salarié a exprimé son refus le 18 mai 2013.

Le salarié a été convoqué le 16 juillet 2013 à un nouvel entretien préalable en vue d'une nouvelle sanction.

Si l'employeur soutenait que cette convocation avait été faite dans les temps, en se référant à la date du refus exprimé par le salarié, les juges, dont le raisonnement est approuvé par la Cour de cassation, ne sont pas de cet avis : l'employeur ayant fixé le délai à l'expiration duquel l'absence de réponse du salarié vaudrait refus, en l'absence de réponse du salarié, le délai de prescription de 2 mois court à compter de cette date, peu important que l'intéressé ait par la suite expressément réitéré son refus.

Par conséquent, la sanction disciplinaire dont la procédure a été engagée tardivement a été annulée.

A savoir : *lorsque l'employeur fixe le délai à l'expiration duquel l'absence de réponse du salarié vaut refus de la sanction disciplinaire proposée, le silence de l'intéressé passé cette date constitue le point de départ du nouveau délai de prescription des faits fautifs*