

Veille juridique du 16 au 31 mai 2021

TEXTES	
Taux de l'allocation d'activité partielle	Décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
Taux de l'indemnité d'activité partielle	Décret n° 2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
Rémunération des stagiaires de moins de 26 ans de la formation professionnelle	Décret n° 2021-672 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle applicable aux jeunes de moins de vingt-six ans ayant eu une activité antérieure
Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle	Décret n° 2021-670 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle
Durée du congé de reclassement	Décret n° 2021-626 du 19 mai 2021 relatif au congé de reclassement
Stagiaires de la formation professionnelle : rémunération	Décret n° 2021-601 du 17 mai 2021 modifiant le décret n° 2021-522 du 29 avril 2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle
Travail le dimanche	Instruction aux préfets du 10 mai 2021 du ministre du travail
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	
Le cumul d'emplois et clause d'exclusivité	
JURISPRUDENCE	
Fractionnement des congés payés	Cass. Soc., 5 mai 2021 : n° 20-14.390
Licenciement d'un salarié protégé	Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 19-19.446
Bagarre entre salarié	Cass. Soc., 17 mars 2021, n° 19-15.721
Accident du travail : réserve motivée de l'employeur	Cass. Soc., 18 mars 2021, n° 20-10.411
PAP et localisation bureaux de vote	Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 19-22.944

TEXTES

Taux de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Rappel : pendant une période de baisse d'activité, l'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle, dans un délai moyen de 12 jours. Le salarié reçoit quant à lui, de son employeur, une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Le décret prolonge jusqu'au 30 juin 2021 le taux de l'allocation d'activité partielle de 70 % pour les secteurs d'activité les plus affectés par la crise sanitaire et prévoit qu'il est ramené :

- à 60 % pour le mois de juillet 2021,
- à 52 % pour le mois d'août 2021,
- à 36 % à compter du 1^{er} septembre 2021.

Les entreprises dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, ou qui sont situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, ou qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires, bénéficient d'un taux de 70 % jusqu'au 31 octobre 2021.

Pour les autres entreprises, le texte ramène :

- à 52 % le taux d'allocation pour le mois de juin 2021,
- à 36 % à compter du 1^{er} juillet 2021.

Taux de l'indemnité d'activité partielle

Décret n° 2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Le texte diffère au 1^{er} juillet 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle de droit commun versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute.

Pour les salariés des entreprises relevant des secteurs les plus affectés par la crise sanitaire, cette baisse sera effective au 1^{er} septembre 2021, et pour les salariés des entreprises qui continueraient à être soumises à des restrictions d'activité et dont le chiffre d'affaires s'en trouverait affecté, elle le sera au 1^{er} novembre 2021.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité correspondant ainsi à 60 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ à 72 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne pourra pas être inférieure à 8,11 € net, ni supérieure à un plafond de 27,68 € par heure chômée.

Rémunération des stagiaires de moins de 26 ans de la formation professionnelle

Décret n° 2021-672 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle applicable aux jeunes de moins de vingt-six ans ayant eu une activité antérieure

Le texte prévoit les personnes en recherche d'emploi âgées de moins de 26 ans à la date de leur entrée en stage qui ont exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois, ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois, perçoivent, lorsqu'elles suivent un stage de formation agréé, une rémunération mensuelle dont le montant est fixé à 685 euros.

Il prévoit en outre une prime exceptionnelle pour ces stagiaires, déjà en stage au mois de mai 2021.

Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Décret n° 2021-670 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Le texte modifie les critères permettant de déterminer la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, en y ajoutant celui de l'activité antérieure à l'entrée en stage du bénéficiaire.

Ainsi, la rémunération due aux personnes en recherche d'emploi et aux travailleurs non-salariés est fixée en fonction d'un ou plusieurs des critères suivants :

- leur situation personnelle
- leur âge
- leur activité salariée antérieure
- la catégorie de stages définie par l'État.

Durée du congé de reclassement

Décret n° 2021-626 du 19 mai 2021 relatif au congé de reclassement

Principe : le congé de reclassement est proposé à tout salarié d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 1 000 salariés menacé de licenciement pour motif économique.

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, un décret paru au Journal officiel le 21 mai 2021 porte la durée de ce congé à 24 mois maximum (*au lieu de 12 actuellement*) en cas de formation de reconversion professionnelle.

Il précise également les modalités de prise en compte d'un temps partiel lié à des congés familiaux pour le calcul de l'allocation versée.

À compter du 22 mai 2021, la durée du congé de reclassement dont bénéficient les salariés d'une entreprise d'au moins 1 000 salariés menacés par un licenciement économique peut être portée à 24 mois si les salariés concernés suivent une formation en vue d'une reconversion professionnelle.

Pendant la période du congé de reclassement qui excède la durée du préavis, le salarié doit bénéficier d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur. Le montant de cette rémunération doit, en principe, au moins être égale à 65 % de sa rémunération brute moyenne soumise aux contributions sociales au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

A compter du 1^{er} juillet 2021, lorsque le salarié a exercé au cours de ces 12 mois son emploi à temps partiel dans le cadre de certains congés, il devra être tenu compte, pour le calcul de cette rémunération, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

Sont concernés les congés suivants :

- congé parental d'éducation ;

- congé du proche aidant ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale.

Les entreprises de moins de 1 000 salariés non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement qui envisagent de procéder à des licenciements économiques peuvent conclure des conventions avec l'État afin de permettre à certains de leurs salariés de bénéficier d'un congé de conversion.

La durée de ce congé de conversion varie de 4 à 10 mois, durée pendant laquelle le contrat de travail est suspendu et le salarié doit percevoir des allocations et bénéficier d'actions de formation afin de favoriser son reclassement.

En principe, les bénéficiaires de ce congé doivent percevoir une allocation de conversion au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé et à 85 % du Smic.

Comme pour le congé de reclassement, à compter du 1^{er} juillet 2021, lorsque le salarié a exercé au cours des 12 derniers mois son emploi à temps partiel dans le cadre de certains congés, le calcul du montant de l'allocation devra tenir compte du salaire qui aurait été le sien si le salarié avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

Sont concernés les congés suivants :

- congé parental d'éducation ;
- congé du proche aidant ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale.

Stagiaires de la formation professionnelle : rémunération

Décret n° 2021-601 du 17 mai 2021 modifiant le décret n° 2021-522 du 29 avril 2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle

Principe : le décret précise les taux et montants de rémunération applicables pour les stagiaires de la formation professionnelle en cours de stage, ainsi que pour certains travailleurs non-salariés et personnes en recherche d'emploi qui justifient de conditions d'activité antérieure

Le décret n° 2021-601 du 17 mai 2021 modifiant le décret n° 2021-522 du 29 avril 2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle est paru au journal officiel du 18 mai 2021.

Le décret n° 2021-522 du 29 avril 2021 est venu :

- simplifier et mettre en cohérence les modalités de calcul de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle,
- procéder à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle,
- préciser les modalités de rémunération applicables aux jeunes de moins de 30 ans qui effectuent un stage d'accompagnement, d'insertion professionnelle, d'orientation ou d'appui à la définition d'un projet professionnel, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle dans le cadre d'un programme national organisé et financé par l'État destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat.

Depuis le 1^{er} mai 2021, la rémunération des chômeurs non indemnisés qui sont en formation professionnelle

augmente, avec des différences selon les tranches d'âge. Par ailleurs, certains jeunes stagiaires entre 16 et 29 ans effectuant un stage d'insertion ou d'orientation bénéficient de la protection sociale et de la rémunération comme s'ils effectuaient un stage agréé. Ceux qui habitent loin de leur domicile peuvent obtenir une prise en charge de leurs frais de déplacement pour leur permettre de rentrer chez eux périodiquement.

La rémunération prévue pour les demandeurs d'emploi qui n'ont jamais travaillé auparavant et effectuant un stage agréé par l'État ou la Région varie selon les tranches d'âge :

- pour les moins de 18 ans : 200 € par mois (*contre 130,34 € auparavant*) ;
- pour les 18 à 25 ans : 500 € (*contre 310,39 € pour les 18-20 ans ou 339,35 € pour les 21-25 ans auparavant*) ;
- au-delà de 25 ans : 685 € (*contre 339,35 € pour les 21-25 ans ou 401,09 € au-delà de 26 ans auparavant*).

Pour les personnes veuves, divorcées ou séparées ou célibataires de moins de 26 ans et qui assument seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants, les travailleurs handicapés en recherche d'emploi, la rémunération est fixée à 685 € par mois (*contre 652,02 € auparavant*).

Les demandeurs d'emploi qui suivent un stage de formation professionnelle agréé au 1^{er} mai 2021 et qui ont déjà travaillé perçoivent les rémunérations suivantes :

- 708,59 € par mois pour les travailleurs non-salariés, lorsqu'ils ont exercé une activité professionnelle, salariée ou non salariée, durant 12 mois, dont 6 consécutifs, dans les 3 ans qui précèdent l'entrée en stage.
- 652,02 € par mois pour les personnes en recherche d'emploi âgées de moins de 26 ans qui ne sont pas des travailleurs handicapés et qui ont exercé une activité salariée antérieure :
 - d'au moins 6 mois sur une période de 12 mois ;
 - ou d'au moins 12 mois au cours d'une période de 24 mois.
- entre 685 € et 1 932,52 € (*calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des 6 ou 12 mois d'activité*) pour les travailleurs handicapés justifiant d'une période d'activité salariée antérieure
 - d'au moins 6 mois sur une période de 12 mois ;
 - ou d'au moins 12 mois sur une période 24 mois.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est élargi aux jeunes de 16 à 29 ans révolus qui effectuent un stage :

- d'accompagnement, d'insertion professionnelle, d'orientation ou d'appui à la définition d'un projet professionnel, d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ;
- et dans le cadre d'un programme national organisé et financé par l'État destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat.

Depuis le 1^{er} mai 2021, les stagiaires dans un organisme public ou privé bénéficient ainsi des mesures suivantes :

- une affiliation à la Sécurité sociale ;
- une rémunération équivalente à celle des stages agréés ;
- un remboursement de leurs frais de transport variable selon leur âge lorsque le lieu de leur stage est à plus de 25 km de leur domicile habituel :
 - moins de 18 ans : remboursement des trois quarts des frais de transport engagés à raison d'1 voyage par mois ;
 - plus de 18 ans : remboursement en totalité des frais de transport engagés pour un voyage par trimestre si la durée du stage est supérieure à 3 mois.

Travail le dimanche

Instruction aux préfets du 10 mai 2021 du ministre du travail

Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a adressé une instruction aux préfets

leur demandant d'initier dès maintenant des concertations locales avec les acteurs de leur territoire en vue d'accorder par arrêté des dérogations exceptionnelles au travail dominical qui s'imposeraient dans les toutes prochaines semaines, en tenant compte des demandes et des spécificités propres à chaque département.

Pour permettre aux commerces de rattraper la baisse du chiffre d'affaires subie en raison des fermetures administratives et afin d'étaler les flux de clients sur l'ensemble de la semaine pour limiter au maximum la circulation du virus, des dérogations exceptionnelles pourront être accordées par les préfets pour permettre aux commerces d'ouvrir le dimanche ces prochaines semaines.

Comme en janvier 2021, ces dérogations découleront des concertations locales qui seront organisées par les préfets avec les acteurs économiques et partenaires sociaux de leur territoire, afin de répondre aux demandes et besoins propres à chaque département.

Les dérogations qui seraient accordées n'ont pas vocation à se substituer à celles déjà existantes, notamment celles accordées par le maire dans la limite de 12 dimanches par an.

Par ailleurs, il est demandé aux préfets de rappeler aux entreprises concernées que l'ensemble des garanties accordées aux salariés dans le cadre du travail dominical doivent être respectées (*Articles L 3132-25-3 et L 3132-25-4 du code du travail*). Cela concerne :

- le volontariat du salarié ;
- les contreparties qui lui sont accordées, notamment en termes de salaire et de repos compensateur.

Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut en aucun cas faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans l'exécution de son contrat de travail et son refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

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 indemnifiables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020

Le cumul d'emplois et clause d'exclusivité

Principe : un contrat de travail peut contenir une clause d'exclusivité, c'est à dire une disposition qui interdit au salarié de travailler pour un autre employeur ou d'exercer une autre activité sans contrat de travail (auto-entreprise par exemple)

Dans ce cas, la clause d'exclusivité n'est valable que si 3 conditions sont remplies :

- elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- elle doit être justifiée par la nature de la tâche que devra accomplir le salarié ;
- elle doit être proportionnée au but recherché.

Si l'une des 3 conditions n'est pas démontrée par l'employeur, la clause sera jugée illicite.

A titre d'exemple, une Cour d'appel a ainsi jugé qu'un employeur ne démontrait pas qu'une clause d'exclusivité était indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise s'agissant d'un poste d'assistante administrative (*CA Versailles, 19 juin 2014 : n° 13/00660*) ou un poste d'hôtesse de caisse (*CA Orléans, 12 mai 2020 : n° 17/01869*).

En présence d'une telle clause, le salarié ne pourra donc cumuler un ou plusieurs emplois.

Cependant, le cumul de plusieurs contrats de travail : le code du travail interdit au salarié, même avec son accord, de travailler au-delà d'une limite hebdomadaire.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures. En complément de cette première limite, le code du travail prévoit également que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Ces dispositions s'imposent à l'employeur mais également au salarié. Par conséquent, le salarié ne peut cumuler un ou plusieurs contrats de travail qui auraient pour effet de porter la durée totale de travail au-delà de la durée maximale de travail.

Si l'employeur devait avoir connaissance de ce cumul, il se trouve dans l'obligation légale de mettre fin à cette situation sous peine de sanctions pénales. En pratique, si le salarié ne renonce pas au dépassement de la durée maximale de travail, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement. Cette situation, peut, du point de vue du salarié, apparaître injuste puisqu'il se retrouvera volontairement privé de l'un de ses emplois qui avait pour objet de compléter sa rémunération.

Toutefois, ces dispositions visent à protéger la santé du salarié. A titre d'exemple, une femme de ménage a fait l'objet d'une procédure de licenciement alors qu'elle cumulait 2 contrats de travail et dépassait la durée maximale de 44 heures par semaine. Son employeur lui avait adressé une mise en demeure de communiquer ses fiches de paie et le contrat de travail de son second employeur ce qu'elle avait refusé.

La Cour de cassation a considéré que le refus de communiquer ces documents *ne permettait pas à l'employeur de remplir son obligation de s'assurer que la durée hebdomadaire maximale de travail n'était pas habituellement dépassée* ce qui constituait une faute grave (*Cass. Soc., 20 juin 2018 : n° 16-21.811*).

Remarque : si le salarié décide de créer son entreprise indépendante ou une société, il ne sera pas soumis à la législation du droit du travail.

Il pourra donc exercer une activité indépendante sans durée maximale.

JURISPRUDENCE

Élections et parité	<p>La haute juridiction confirme l'annulation des élections professionnelles pour non-respect de la parité lors des élections et rappelle les règles applicables à cette occasion.</p> <p>Ainsi, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales.</p> <p>Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.</p> <p>Par ailleurs, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole.</p> <p>A défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales.</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 mai 2021 : n° 20-60.118</i></p>
Salaires indus	<p>Dans cette affaire la Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel de condamner un salarié à verser à l'employeur une certaine somme indûment perçue.</p> <p>Le salarié n'avait pas argumenté sur le caractère indu ou non des sommes mais uniquement sur leur prescription éventuelle et une hypothétique renonciation de l'employeur à les revendiquer.</p>	<p><i>Cass. Soc., 5 mai 2021 : n° 19-16.181</i></p>
CDD écrit	<p>Le CDD doit nécessairement être établi par écrit et indiquer le motif justifiant la nature du contrat.</p> <p>Le CDD ne peut être convenu simplement par oral. A défaut d'écrit et plus généralement du respect des mentions obligatoires, le contrat est réputé être conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>A noter que la règle obligeant un écrit pour le CDD diffère de celle du CDI pour lequel aucun écrit n'est exigé pour un temps plein à défaut de disposition spécifique au sein d'une convention collective.</p> <p>Toutefois à défaut d'écrit, l'employeur doit remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).</p>	<p><i>Cass. Soc., 8 avril 2021 n° 19-21.368</i></p>

Fractionnement des congés payés

Cass. Soc., 5 mai 2021 : n° 20-14.390

Principe : la période de prise des congés payés est fixée par accord d'entreprise, ou à défaut, par la convention collective. En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe cette période après avis du comité social et économique (*Article L 3141-16*)

La période de prise des congés payés doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Pendant cette période, le salarié prend son congé principal qui ne peut excéder, sauf exception, 24 jours ouvrables.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Mais cet accord n'est toutefois pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement. Dans ce cas, l'employeur doit consulter le CSE (*Articles L 3141-16 et L 3141-19*).

Si le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il est continu compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le salarié prend une partie de son congé principal en dehors de la période qui est fixée par la loi du 1^{er} mai au 31 octobre, il bénéficie, sous certaines conditions, de jours de fractionnement :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires s'il lui reste au moins 6 jours de CP (*sur les 24*) ;
- 1 jour lorsqu'il reste entre 3 et 5 jours.

Pour effectuer ce décompte, il ne faut pas tenir compte de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, la convention collective peut fixer des règles différentes pour le fractionnement du congé principal. Ainsi, un accord collectif peut supprimer tout droit à des jours de fractionnement ou en modifier le nombre.

En l'absence d'accord collectif, il peut être dérogé aux règles du fractionnement du congé principal mais il est nécessaire d'obtenir l'accord du salarié.

Mais attention, le salarié ne peut pas renoncer à ses droits en matière de fractionnement de son congé principal dans son contrat de travail. Cela reviendrait à renoncer à des droits qui ne sont pas encore nés.

En l'espèce :

Des salariés avaient renoncé, dans leur contrat de travail, donc par avance, au bénéfice de leurs droits en matière de fractionnement du congé principal.

Les contrats de travail stipulaient que la société étant sous contrôle du consistoire israélite, les jours de fermeture exceptionnelle liés aux fêtes religieuses étaient obligatoirement décomptés des congés payés.

Dans cette affaire, aucun accord collectif applicable dans l'entreprise ne prévoyait de dérogation aux règles de fractionnement légales, ce qui est autorisé par le code du travail.

L'employeur ne rapportait également pas la preuve qu'il avait appliqué les règles de la fermeture de l'entreprise qui permettent de fractionner le congé principal sans l'accord des salariés.

La Cour de cassation rappelle que ces dispositions légales sont d'ordre public. Les salariés ne pouvaient donc pas renoncer, dans leur contrat de travail, à un droit qui n'était pas encore né. Ainsi, leur contrat de travail ne pouvait pas prévoir une telle clause sur leurs droits en matière de fractionnement du congé principal.

Remarque : en l'absence d'un accord collectif, un salarié peut renoncer à ces congés supplémentaires. Mais l'employeur doit obtenir son accord individuel. La renonciation doit être écrite et expresse. Cette renonciation ne peut pas être d'application générale, il est nécessaire d'obtenir l'accord du salarié pour chaque période concernée.

A savoir : *le salarié ne pouvant pas renoncer par avance au bénéfice d'un droit qu'il tient de dispositions d'ordre public avant que ce droit ne soit né, il ne peut renoncer dans le contrat de travail à ses droits en matière de fractionnement du congé principal*

Licenciement d'un salarié protégé

Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 19-19.446

Principe : du fait de l'exercice de son mandat, le salarié bénéficie d'une protection légale contre le licenciement. Non pas que son licenciement soit interdit, mais il demeure soumis à une procédure spéciale dont l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

A défaut d'autorisation, ou en cas d'annulation de celle-ci, le salarié protégé a le droit de demander sa réintégration au sein de l'entreprise.

Le juge qui statue sur la demande de réintégration le fait en référé, c'est-à-dire en urgence. En effet la violation du statut protecteur constitue un *trouble manifestement illicite*, autrement dit une violation de la loi si importante qu'il convient d'intervenir rapidement pour y mettre fin.

Il s'agit d'un droit à réintégration, ce qui signifie que le salarié protégé a le choix d'en faire usage ou non. Cette réintégration doit être opérée dans l'emploi du salarié ou sur un emploi équivalent. A défaut, l'employeur devra justifier de l'impossibilité de le réintégrer.

Faute pour l'employeur de respecter son obligation de réintégration, le salarié protégé peut alors solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La résiliation judiciaire consiste à saisir le juge afin qu'il prononce la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquements graves par ce dernier de ses obligations.

Le défaut de réintégration, sans motif légitime, constitue un manquement grave de l'employeur. En effet, celui-ci doit fournir le travail et la rémunération convenus au salarié (*protégé ou non*) et respecter le statut protecteur.

La résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement. Cela signifie que la rupture est imputable à l'employeur.

Il convient de distinguer le licenciement nul du licenciement sans cause réelle et sérieuse, dont les effets ne sont pas les mêmes en termes d'indemnisations.

- Le licenciement nul est celui qui est prononcé pour un motif illicite (*discrimination, atteinte à une liberté fondamentale ...*). La nullité doit être prévue par un texte (« *pas de nullité sans texte* »).
- Le licenciement nul ouvre droit à l'indemnisation au titre du licenciement d'une part (*indemnité de préavis, indemnité de congés-payés, indemnité de licenciement et dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse*), et au titre de la violation du statut protecteur d'autre part (*indemnité correspondant aux salaires perçus pendant la période de protection. Cette indemnité ne peut être inférieure à 6 mois de salaires et elle est plafonnée à 30 mois de salaires*).

En l'espèce, la Cour de cassation reproche aux juges d'appel d'avoir dit que le licenciement de la salariée protégée est dépourvu de cause réelle et sérieuse. En fait il est nul. La différence est de taille en termes d'indemnisation du préjudice du salarié :

La salariée, conseiller prud'hommes, est licenciée après autorisation de l'inspection du travail.

Elle conteste et obtient l'annulation de celle-ci, puis demande sa réintégration.

Il s'agit du premier rappel de la Cour de cassation : l'employeur doit réintégrer le salarié protégé à sa demande soit sur son poste soit sur un poste équivalent. A défaut, il doit justifier de l'impossibilité de proposer la réintégration. Ce qu'en l'espèce l'employeur ne fait pas.

Le second rappel concerne les effets de la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé.

La salariée protégée sollicite la résiliation de son contrat face à la persistance du refus de l'employeur

de la réintégrer, ce qu'elle obtient, sauf que les juges d'appel considèrent qu'il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cassation obligée : le défaut de réintégration constitue une violation du statut protecteur, et en cas de résiliation judiciaire celle-ci produit les effets d'un licenciement nul.

A savoir : *la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur qui refuse de réintégrer un salarié protégé licencié sans autorisation produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur*

Bagarre entre salarié

Cass. Soc., 17 mars 2021, n° 19-15.721

Principe : tout employeur est tenu à une obligation en matière de santé et de sécurité au travail. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité de ses salariés. Cela signifie que l'employeur doit parvenir à cet objectif. La jurisprudence considère que cela couvre aussi bien la santé physique que la santé mentale des salariés.

D'autre part, l'employeur a un rôle important à jouer en matière de prévention des risques en entreprise. En cas de litige, le juge va vérifier si les mesures de prévention nécessaires ont été mises en place afin d'éviter tout risque pour la santé et la sécurité des salariés.

Pendant longtemps la Cour de cassation a interprété strictement l'obligation de sécurité estimant qu'il s'agissait d'une obligation de résultat. Mais elle a désormais tendance à atténuer sa position en admettant qu'il n'y a pas manquement à l'obligation de sécurité quand toutes les mesures de prévention ont été prises.

Cette obligation entre en jeu en cas d'agression d'un salarié ou plusieurs salariés. La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur ce sujet.

En l'espèce :

Un peintre industriel sableur a été placé en arrêt de travail pour accident du travail suite à une bagarre avec un autre salarié.

Son employeur lui a par la suite adressé un avertissement.

Le salarié conteste devant les juges le bien-fondé de cet avertissement et invoque un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Il estime que l'entreprise n'avait pas pris les mesures nécessaires pour prévenir les violences physiques et morales sur le lieu de travail.

Il reproche à son employeur de l'avoir placé au contact d'individus dangereux, du fait de leur casier judiciaire dont il avait connaissance, et de ne pas avoir pris les mesures adéquates.

La cour d'appel a jugé que l'employeur était fondé à adresser un avertissement aux deux salariés impliqués dans la bagarre. Elle relève également que, suite à cette altercation, des mesures ont été prises pour limiter les contacts entre eux et qu'aucun élément ne permet de retenir que la sécurité du salarié était menacée avant cet événement. Ainsi, elle estime qu'il n'y avait pas de manquement à l'obligation de sécurité de résultat et que le fait d'embaucher avec discernement des repris de justice constitue non pas une faute, mais une participation à une œuvre de réinsertion.

La Cour de cassation rejette la position de la cour d'appel en précisant que les éléments ne permettent pas d'établir que l'employeur avait pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Le fait qu'une bagarre se déclenche entre salariés peut donc révéler un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat s'il ne peut pas prouver qu'il avait pris toutes les mesures de prévention

permettant d'éviter une altercation entre salariés.

Dans le cas présenté à la Haute juridiction, l'un des protagonistes avait un casier judiciaire :

- cela laisse à penser que c'est cet élément qui aurait dû être pris en compte dans l'organisation du service pour éviter que ce salarié ne commette des actes de violence.
- dès lors que l'employeur a connaissance de risques particuliers, il doit prendre les mesures adéquates.
- une simple intention ou étude des mesures envisageables ne sera pas suffisante.

Dans d'autres affaires, la responsabilité de l'employeur avait pu être écartée. Il s'agissait par exemple :

- cas où le salarié avait été agressé par une personne sur laquelle l'employeur n'avait aucune autorité, dans la mesure où il avait immédiatement pris les mesures appropriées ;
- bagarre entre deux salariés ne pouvant en aucun cas être anticipée par l'employeur et qui s'était immédiatement interposée pour mettre fin à l'altercation.

A savoir : *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*

Accident du travail : réserve motivée de l'employeur

Cass. Soc., 18 mars 2021, n° 20-10.411

Principe : depuis la dernière réforme de l'instruction AT/MP, applicable aux accidents et maladies déclarés depuis le 1^{er} décembre 2019, l'employeur dispose d'un délai de 10 jours francs à compter de la rédaction de la déclaration d'accident du travail pour émettre d'éventuelles réserves motivées (*Article R 441-6 du code de la Sécurité sociale*).

Si ce délai constituait une nouveauté, l'exigence de motivation à laquelle sont astreints les employeurs est quant à elle ancienne et a été définie par la jurisprudence.

La réforme d'avril 2019 n'a en effet pas souhaité insérer dans le code de la Sécurité sociale une définition réglementaire de ce que sont des réserves motivées.

En l'absence de codification, il convient donc de se référer à la définition jurisprudentielle de la notion. Sont ainsi considérées comme motivées les réserves émises par l'employeur et portant sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (*Cass. 2^{ème} ch. Civ., 10 octobre 2013 : n° 12-25.782*).

Remarque : la question de la motivation des réserves n'est pas uniquement rhétorique puisque, dans l'hypothèse où celles-ci sont motivées, elles contraignent la caisse primaire à la mise en œuvre d'une instruction complémentaire et contradictoire avant de rendre sa décision.

En l'espèce :

Suite à la survenance d'un accident, un employeur avait émis des réserves faisant état de la déclaration tardive du salarié, en l'occurrence, le lendemain des faits, alors que le jour de l'accident le salarié a fini sa journée de travail sans signaler l'événement à son employeur.

La caisse primaire avait considéré que ces réserves n'étaient pas motivées et avait reconnu le caractère professionnel de l'accident sans instruction complémentaire préalable.

Contestant cette position, l'employeur saisit les juridictions de Sécurité sociale et, après s'être vu débouté par la cour d'appel d'Amiens, se pourvoit en cassation.

La Haute Cour censure les juges du fond en considérant que les réserves émises par l'employeur étaient motivées, en ce qu'elles portaient sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ainsi que sur la

matérialité même de l'accident.

Cet arrêt fait écho à une précédente décision, publiée au bulletin, au mois de novembre dernier, dans lequel la Cour de cassation avait retenu la motivation de réserves portant sur les mêmes éléments, la Cour ajoutant même qu'à ce stade, l'employeur n'avait pas à rapporter la preuve de leur bien-fondé (*Cass. 2^{ème} ch. Civ., 26 novembre 2020 : n° 19-20.058*).

A savoir : *dès lors que l'employeur a formulé, lors de la déclaration de l'accident, des réserves sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ainsi que sur la matérialité même du fait accidentel, la caisse ne peut prendre sa décision sans procéder à une instruction préalable*

PAP et localisation bureaux de vote

Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 19-22.944

En l'espèce :

Un employeur a organisé l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) suivant les modalités prévues par un PAP.

Un tribunal, saisi par une fédération nationale de syndicats, a décidé de l'annulation de ce PAP considérant que selon l'article L 17 du code électoral, une liste électorale doit être établie par bureau de vote, et constatant que le protocole préélectoral ne prévoyait pas le nombre de bureaux de vote et n'en listait pas la localisation.

L'employeur s'est alors pourvu en cassation.

La Cour de cassation a donné raison à l'employeur aux motifs :

- que l'article L 17 du code électoral n'est pas applicable en matière d'élections professionnelles ;
- et que lorsque plusieurs bureaux de vote sont installés pour les élections professionnelles, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés, mais il n'est pas nécessaire que cette information figure dans le protocole préélectoral.

A savoir : *si, lorsque plusieurs bureaux de vote sont installés, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés, il n'est pas nécessaire que cette information figure dans le protocole d'accord préélectoral*