

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

<b>TEXTES</b>	
<b>Violence et du harcèlement dans le monde du travail</b>	<i>Loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail</i>
<b>Loi de vigilance sanitaire</b>	<i>Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire</i>
<b>Aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation</b>	<i>Décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation du montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation</i>
<b>Modifications chez les assistantes maternelles</b>	<i>Décret n° 2021-1446 du 4 novembre 2021 relatif aux conditions d'agrément, de suivi et de contrôle des assistantes maternelles et des assistants familiaux et aux règles applicables aux locaux et à l'aménagement intérieur des établissements d'accueil du jeune enfant</i>
<b>Aide à certains demandeurs d'emploi</b>	<i>Décret n° 2021-1405 du 29 octobre 2021 instituant une aide financière exceptionnelle en faveur de certains demandeurs d'emploi</i>
<b>Aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée</b>	<i>Décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation</i>
<b>Nouveau site Mon Compte Formation</b>	
<b>ZOOM</b>	
<b>Activité partielle : taux d'indemnisation applicables jusqu'au 31 décembre 2021</b>	
<b>Plafonnement des indemnités pour licenciement abusif</b>	
<b>JURISPRUDENCE</b>	
<b>Démission équivoque</b>	<i>Conseil de prud'hommes de Poitiers : Jugement du 28 septembre 2021</i>
<b>Suspension d'un salarié non vacciné exerçant un mandat syndical</b>	<i>TA Châlons-en-Champagne, Ordonnance de référé, 5 octobre 2021 : n° 2102174</i>
<b>Soutenir les grévistes sans participer au mouvement ne protège pas contre le licenciement</b>	<i>Cass. Soc., 29 septembre 2021 : n° 20-12.259</i>
<b>Ordre des licenciements économiques</b>	<i>Cass. Soc., 22 septembre 2021 : n° 19-23.679</i>
<b>Accident du travail lors d'un entretien avec un responsable</b>	<i>CA Grenoble, 19 octobre 2021 : n° 19/03944</i>

## TEXTES

### Violence et du harcèlement dans le monde du travail

Loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

En juin 2019, lors du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale indiquait clairement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser.

**Principe :** la convention n° 190 et la recommandation n° 206 sont les premières normes internationales du travail qui offrent un cadre commun permettant de prévenir, de combattre et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. La convention reconnaît expressément le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement – une première en droit international, et énonce l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser ce droit (Article 4.1).

<b>Violence et du harcèlement</b>	Ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre
<b>Violence et le harcèlement fondés sur le genre</b>	La violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel
<b>Personnes concernées</b>	Elle protège les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail, y compris (Article 2.1) : <ul style="list-style-type: none"><li>- Les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales</li><li>- Les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel</li><li>- Les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis</li><li>- Les travailleurs licenciés</li><li>- Les bénévoles</li><li>- Les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi</li><li>- Les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur</li></ul>
<b>Lieu de la protection</b>	Prenant acte de la nature contrastée et évolutive du monde du travail, les instruments s'appliquent à la violence et au harcèlement <i>s'exerçant à l'occasion du travail, en lien avec ou du fait du travail</i> (Article 3) : <ul style="list-style-type: none"><li>- Sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;</li><li>- Sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires ou des salles d'eau et des vestiaires ;</li><li>- À l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail, ainsi que pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail ;</li><li>- Dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;</li><li>- Dans le logement fourni par l'employeur.</li></ul>

La convention dispose que pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les États doivent respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir le travail décent (Article 5).

S'agissant de l'égalité et de la non-discrimination, la convention exige qu'ils adoptent une législation, une réglementation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou à des groupes en situation de vulnérabilité, qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement (*Article 6*).

## Loi de vigilance sanitaire

*Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire*

La loi permet de prolonger certaines mesures spécifiques à la gestion de cette crise sanitaire et notamment :

- L'activité partielle garde d'enfant et personnes vulnérables ;
- L'activité partielle de longue durée ;
- Les missions de portée générale en matière d'information, de prévention, de dépistage et de vaccination confiées aux services de santé au travail ;
- La possibilité pour les médecins du travail de délivrer des arrêts de travail aux salariés infectés ou suspectés d'être infectés par le covid-19 et des certificats d'isolement ;
- La possibilité pour les médecins du travail et, sous leur supervision, d'autres professionnels de santé des SST, de prescrire et réaliser des tests de dépistage du covid-19.

<p><b>Activité partielle longue durée</b></p>	<p>L'activité partielle de longue durée (APLD) permet aux entreprises de recourir au chômage partiel sur une plus longue durée et avec une meilleure indemnisation (70 % pour le salarié et 60 % pour l'entreprise) que dans le cadre du chômage partiel classique (60 % pour les salariés et 36 % pour l'entreprise). Mais l'entreprise doit, dans ce cas, prévoir des contreparties en termes de maintien de l'emploi.</p> <p>La loi autorise le Gouvernement à prendre des ordonnances pour adapter les dispositions relatives à l'APLD jusqu'au 31 juillet 2022.</p>
<p><b>Activité partielle garde d'enfant et personnes vulnérables</b></p>	<p>Les salariés contraints de rester chez eux soit en raison de leur vulnérabilité au Covid-19, soit pour garder un enfant de moins de 16 ans (ou une personne en situation de handicap) qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, doivent être placés en activité partielle lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de travailler.</p> <p>La loi prolonge ce dispositif jusqu'au 31 juillet 2022 au plus tard (initialement il devait s'arrêter 31 décembre 2021).</p> <p>Le Gouvernement se donne aussi la possibilité par la loi de prolonger le régime des arrêts de travail dérogatoire au-delà du 31 décembre 2021, et jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.</p>
<p><b>Mission exceptionnelle du médecin du travail</b></p>	<p>L'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 a adapté les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire, en autorisant notamment le médecin du travail à prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la covid-19.</p> <p>Le médecin du travail peut également établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle, et prescrire et réaliser des tests de détection du SARS-CoV-2.</p> <p>Ces dispositions, qui ont pris fin le 30 septembre 2021, sont renouvelées jusqu'au 31 juillet 2022.</p>
<p><b>Habilitation à légiférer par ordonnance</b></p>	<p>Le Gouvernement est autorisé, jusqu'au 31 juillet 2022, à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi permettant, afin de tenir compte de la situation sanitaire et de ses conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de limiter les fins et les ruptures de contrats de travail,</li> <li>- d'atténuer les effets de la baisse d'activité et de favoriser et d'accompagner la reprise d'activité,</li> <li>- l'adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ou APLD).</li> </ul>

## Aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation du montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Le décret prolonge jusqu'au 30 juin 2022 le montant dérogatoire accordé au titre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, ainsi que l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

Le décret précise également la nouvelle année de référence à laquelle sera apprécié l'engagement des entreprises d'au moins 250 salariés pour les aides accordées au titre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## Modifications chez les assistantes maternelles

Décret n° 2021-1446 du 4 novembre 2021 relatif aux conditions d'agrément, de suivi et de contrôle des assistants maternels et des assistants familiaux et aux règles applicables aux locaux et à l'aménagement intérieur des établissements d'accueil du jeune enfant

Le décret 4 novembre 2021 apporte des précisions et des modifications sur les conditions d'accueil et d'agrément.

<b>Possibilité d'exercer en MAM</b>	Les Maisons d'assistants maternel, les MAM, sont maintenant bien inscrites comme un lieu d'accueil au même titre que le domicile de l'assistante maternelle
<b>Refus d'agrément</b>	Le refus d'agrément ou la décision d'autoriser un professionnel à accueillir moins de 4 enfants en qualité d'assistante maternelle doit être motivé et ne peut être fondé sur d'autres exigences que celles déjà inscrites dans le CASF et dans le référentiel national. Cette disposition vise à mieux encadrer les pratiques des services de Protection maternelle et infantile (PMI) dans la délivrance de l'agrément, et notamment l'ajout de restrictions liées à l'âge ou au nombre d'enfants accueillis.
<b>Accueil d'enfants en surnombre</b>	La loi prévoit la possibilité d'accueillir des enfants en surnombre à titre exceptionnel. Le décret vise à encadrer cette pratique : l'assistante maternelle est tenue de déclarer au président du conseil départemental, dans les 8 jours suivant leur accueil, le nom et la date de naissance des mineurs qu'elle accueille en cette qualité à titre habituel ou à titre exceptionnel, ainsi que les modalités de leur accueil et les noms, adresses et numéros de téléphone des représentants légaux des mineurs. Toute modification de l'un de ces éléments est déclarée dans les 8 jours. De plus, l'assistante maternelle tient à la disposition des services de Protection maternelle et infantile des documents relatifs à son activité prévisionnelle, ainsi qu'à son activité effective, mentionnant les jours et horaires où elle accueille des enfants en sa qualité d'assistante maternelle, le nombre et l'âge des autres mineurs sous sa responsabilité exclusive ainsi que les jours où elle a recours à la possibilité de dépasser exceptionnellement le nombre maximal d'enfants de moins de 11 ans se trouvant simultanément sous sa responsabilité exclusive
<b>Déménagement</b>	Il est bien précisé également en cas de déménagement de l'assistante maternelle le Président du conseil départemental doit diligenter une visite dans le nouveau lieu d'accueil des enfants pour se rendre compte s'il est conforme à l'agrément existant sinon il faudra procéder à une modification de l'agrément
<b>Locaux et aménagement intérieur concernant les établissements d'accueil</b>	Si l'assistante maternelle dispose d'un logement ( <i>c'est-à-dire son domicile personnel</i> ) ou d'un local dédié pour sa profession, les conditions d'accès et l'environnement de ce local doivent assurer la sécurité et le bien-être des enfants accueillis conformément au référentiel national

## Aide à certains demandeurs d'emploi

*Décret n° 2021-1405 du 29 octobre 2021 instituant une aide financière exceptionnelle en faveur de certains demandeurs d'emploi*

Le décret n° 2021-1405 définit les modalités d'octroi d'une aide exceptionnelle de 1 000 € versée aux demandeurs d'emploi de longue durée qui se forment en entreprise à un métier qui recrute (*aides-soignants, hôtellerie, bâtiment*). La moitié de la prime sera versée au début de la formation, le solde sera réglé à l'issue de la formation.

L'objectif de cette aide exceptionnelle de 1 000 € est d'inciter les demandeurs d'emploi de longue durée à se former aux métiers qui recrutent et de réduire les tensions de recrutement dans certains secteurs.

Pour bénéficier de cette prime, les demandeurs d'emploi de longue durée en recherche active d'emploi et qui n'ont exercé aucune activité professionnelle pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois doivent débiter entre le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le 31 décembre 2022 :

- une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi ;
- une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle. Elle permet d'adapter ses compétences et de se préparer à la prise de poste en entreprise.

Les demandeurs d'emploi doivent bénéficier d'une proposition d'embauche dans l'entreprise qui les forme.

## Aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée

*Décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation*

**Principe** : pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le 31 décembre 2022, une aide est accordée aux employeurs qui recrutent des demandeurs d'emploi de longue durée

Les contrats de professionnalisation ouvrent droit à une aide exceptionnelle au titre de la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat pour les salariés remplissant les conditions suivantes :

- âgés d'au moins 30 ans pour les contrats conclus du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 30 juin 2022. Pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2022, cette condition d'âge ne s'applique pas ;
- inscrits comme demandeurs d'emploi en recherche active d'emploi ;
- et, pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois, avoir été demandeurs d'emploi et n'avoir exercé aucune activité professionnelle ou avoir exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles ;
- préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus niveau 7 (*Bac + 5 : master, diplôme d'ingénieur...*) ou préparant un certificat de qualification professionnelle (*CQP*).

L'aide concerne également les contrats de professionnalisation expérimentaux de la loi Avenir professionnel (*article 28 de la loi du 5 septembre 2018*).

Le montant de l'aide est de 8 000 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat, pour l'embauche des demandeurs d'emploi qui remplissent les conditions à la date de conclusion du contrat de professionnalisation.

Cette aide exceptionnelle se substitue aux aides de l'État versées au titre des contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le 31 décembre 2022 :

- aide aux contrats de professionnalisation dans les structures d'insertion par l'activité économique ;

- aide financière au recrutement en emploi franc attribuée par Pôle emploi.

L'aide exceptionnelle est versée à l'employeur par Pôle emploi.

## Nouveau site Mon Compte Formation

**Objectif** : faciliter davantage l'accès à la formation et aux dispositifs d'accompagnement existant pour l'ensemble des actifs.

Le lancement du site et de l'application *Mon Compte Formation* en 2019 a permis de faciliter l'accès à la formation professionnelle. En 2021, plus de 2 millions de personnes se sont d'ores et déjà inscrites à une formation, contre 630 000 en 2019.

Pour amplifier cette mobilisation et rendre l'accès à la formation et à l'ensemble des dispositifs d'accompagnement disponibles encore plus simple, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a souhaité repenser le parcours des usagers sur le site, en mettant en avant le CEP.

Il s'agit d'un service gratuit qui permet aux actifs d'être accompagnés pour :

- faire le point sur leur parcours,
- bâtir un projet professionnel,
- choisir une formation adaptée à leur projet.

Le conseiller en évolution professionnelle peut en effet accompagner l'actif dans l'utilisation de ses droits à la formation, afin de l'aider à faire un choix éclairé. Il le guidera ainsi dans son projet, en identifiant la formation qui correspond le mieux à ses besoins et l'informerá également sur les aides au financement disponibles, suivant sa situation afin de compléter ses droits au Compte personnel de formation (*CPF*).

Le site a également été repensé afin de permettre aux usagers de trouver plus facilement les informations dont ils ont besoin :

- créer son compte personnel de formation ;
- consulter ses droits ; trouver sa formation et son accompagnement etc.

Cela devrait permettre de rendre l'accès à la formation encore plus simple et rapide, pour tous les publics.

## ZOOM

### Activité partielle : taux d'indemnisation applicables jusqu'au 31 décembre 2021

**Principe** : le taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle majoré applicable dans les entreprises les plus fragilisées, soit 70 %, est prolongé jusqu'au 31 décembre.

Le taux horaire de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle reste majoré à hauteur de 70 % de la rémunération horaire de référence (*dans la limite de 4,5 SMIC*) jusqu'au 31 décembre 2021 concernant les entreprises les plus impactées par la crise sanitaire liée à la Covid-19 relevant des 4 catégories suivantes :

- entreprise dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue par décision administrative, 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 ;
- établissement situé 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 afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire



(*période de confinement local*), lorsqu'il subit au moins 60 % de baisse de chiffre d'affaires par rapport au chiffre d'affaires précédant la mise en œuvre de ces restrictions ou par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019 ;

- établissement appartenant à une zone de chalandise d'une station de ski ayant subi au moins 50 % de baisse de chiffre d'affaires pendant la période de fermeture des remontées mécaniques par rapport au mois qui précède cette fermeture ou au même mois en 2019 (*ce cas de figure n'est plus d'actualité de fait car on est hors période de ski mais pourrait être réactivé avec la prochaine saison de ski fin 2021*) ;
- établissement appartenant à un des 7 secteurs protégés dont la liste des activités figure dans les annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 et subit une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020 ou en 2019, au titre du chiffre d'affaire réalisé sur les 6 mois précédents par rapport à la même période en 2019, par rapport au chiffre d'affaire mensuel moyen réalisé en 2019 ou, pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au chiffre d'affaire mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

	Indemnité horaire			Allocation horaire		
	Taux d'allocation	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
<b>Activité partielle de droit commun</b>	60 % de la rémunération de référence	RMM (env. 8,30 € ; Mayotte : 7,24 €	60 % de 4,5 SMIC = 28,30 € (Mayotte : 21,36 €)	36 % de la rémunération de référence	7,47 € (Mayotte : 6,52 €)	36 % de 4,5 SMIC = 16,98 € (Mayotte : 12,81 €)
<b>Activité partielle dans les secteurs très fragilisés (relevant des 4 catégories précitées)</b>	70 % de la rémunération de référence	RMM (env. 8,30 € ; Mayotte : 7,24 €	70 % de 4,5 SMIC = 33,01 € (Mayotte : 24,92 €)	70 % de la rémunération de référence	8,30 € (Mayotte : 7,24 €)	70 % de 4,5 SMIC = 33,01 € (Mayotte : 24,92 €)
<b>Activité partielle des salariés vulnérables ou devant garder leur enfant</b>	70 % de la rémunération de référence	RMM (env. 8,30 € ; Mayotte : 7,24 €	70 % de 4,5 smic= 33,01 € (Mayotte : 24,92 €)	70 % de la rémunération de référence	8,30 € (Mayotte : 7,24 €)	70 % de 4,5 SMIC = 33,01 € (Mayotte : 24,92 €)

Cette prolongation de l'application du taux d'indemnisation majoré d'activité partielle résulte :

- d'un premier décret, le décret n° 2021-1383 du 25 octobre 2021 concernant l'allocation versée à l'employeur
- d'un second décret, paru 2 jours plus tard, le décret n° 2021-1389 du 27 octobre 2021 concernant l'indemnité versée au salarié.

Un troisième décret, le décret n° 2021-1390 du 27 octobre 2021 revalorise le taux horaire plancher de l'indemnité d'activité partielle applicable à Mayotte qui passe, pour toute heure chômée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, à 6,52 € dans les secteurs non fragilisés et à 7,24 € dans le secteur fragilisé, c'est à dire relevant des 4 catégories d'entreprise précitées ainsi que pour les salariés vulnérables ou devant garder leur enfant.

### Plafonnement des indemnités pour licenciement abusif

Lorsqu'un licenciement est sans cause réelle et sérieuse (= *licenciement abusif*, = *licenciement injustifié*), le salarié a droit, en plus de l'indemnité légale de licenciement (*Article L 1234-9*), à des dommages et intérêts (= *indemnités prud'homales*).

Le montant de ces indemnités prud'homales est déterminé selon le *barème Macron* (Article L 1235-3). Ce barème encadre le montant minimum et maximum qu'un salarié peut toucher au titre des dommages-intérêts. Ce montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié licencié abusivement et du nombre de salariés qu'emploie habituellement l'entreprise.

**Indemnités pour licenciement abusif :** indemnités qui permettent de réparer le préjudice subi par le salarié, du fait de son licenciement non justifié. Ce sont des dommages-intérêts pour un licenciement qui a été jugé sans cause réelle et sérieuse

Le montant des dommages et intérêts, accordés par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, est soumis à un plancher minimum et à un plafond maximum au-delà duquel les juges ne peuvent pas aller.

### Barème Macron pour les entreprises de 11 salariés ou plus

Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Montant minimal (en mois de salaire brut)	Montant maximal (en mois de salaire brut)	Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Montant minimal (en mois de salaire brut)	Montant maximal (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1	16	3	13,5
1	1	2	17	3	14
2	3	3	18	3	14,5
3	3	4	19	3	15
4	3	5	20	3	15,5
5	3	6	21	3	16
6	3	7	22	3	16,5
7	3	8	23	3	17
8	3	8	24	3	17,5
9	3	9	25	3	18
10	3	10	26	3	18,5
11	3	10,5	27	3	19
12	3	11	28	3	19,5
13	3	11,5	29	3	20
14	3	12	30 et plus	3	20
15	3	13			
<b>Exemple</b>	Un salarié ayant 4 ans d'ancienneté au moment du licenciement abusif, pourra obtenir des dommages-intérêts correspondant au minimum à 3 mois de salaire brut et au maximum à 5 mois de salaire brut. Le juge ne pourra pas aller en dessous ou au-dessus de ces 2 montants				

Il existe une particularité pour les entreprises de moins de 11 salariés (*TPE*). Une dérogation au plancher (*au montant minimal*) cité ci-dessus, est prévue.

Pour les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté, le montant minimum des dommages-intérêts est inférieur à celui prévu dans les entreprises de 11 salariés ou plus.

### Barème Macron pour les entreprises de moins de 11 salariés

Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5 (donc 15 jours)
2	0,5 (donc 15 jours)
3	1



4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Au-delà de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité minimale prévue par le barème pour les entreprises de 11 salariés ou plus, s'applique également aux salariés des TPE (*entreprises de moins de 11 salariés*).

Ainsi, au-delà de 10 ans d'ancienneté, le salarié a droit à une indemnité minimale égale à 3 mois de salaire en cas de licenciement abusif

Le plafond est identique, qu'il s'agisse de TPE ou d'entreprises de 11 salariés ou plus.

### Exemples de calcul des indemnités pour licenciement abusif

Un salarié est licencié abusivement au bout de 5 ans par l'entreprise X, qui emploie 50 salariés.

Le montant de ses dommages et intérêts sera au minimum de 3 mois de salaire brut et plafonné à 6 mois de salaire brut

Un salarié est licencié abusivement au bout de 5 ans par l'entreprise X qui emploie 9 salariés.

Le montant de ses dommages et intérêts sera au minimum de 1,5 mois de salaire brut et plafonné à 6 mois de salaire brut

Le barème ne s'applique pas aux indemnités en réparation d'un licenciement nul (*Article L 1235-3-1*). En effet, l'absence de plafonnement est maintenue lorsqu'il s'agit de licenciements nuls, car prononcés en violation d'une liberté fondamentale (*droit de grève, droit d'expression, droit de retrait...*), ou nuls en application d'une disposition législative.

Il s'agit des licenciements liés notamment à :

- la violation d'une liberté fondamentale ;
- des faits de harcèlement sexuel ou harcèlement moral ;
- des faits de discrimination ;
- à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et femmes ;
- la dénonciation de crimes ou de délits ou en raison de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé.

Dans ce cas, aucun plafond n'est applicable et le plancher, égal à 6 mois de salaire minimum, est inchangé pour compenser le préjudice subi.

## JURISPRUDENCE

<b>Non-respect du SMIC</b>	<p>La Cour de cassation reconnaît que le non-respect de la rémunération minimale au SMIC cause nécessairement un préjudice au salarié dont le Juge appréciera l'étendue.</p> <p>Toutefois, la haute juridiction admet que le salarié qui souhaite obtenir des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires, doit faire état de la mauvaise foi de la société employeur.</p> <p>Pour rappel, le SMIC reste une rémunération minimale obligatoire d'ordre public absolu et ce, quelle que soit la forme de la rémunération versée : commission, pourboires etc.</p>	<p><i>Cass. Soc., 29 septembre 2021 : n° 20.10-634</i></p>
<b>Procédure de licenciement</b>	<p>La Cour de cassation confirme l'impossibilité pour l'employeur de déléguer la procédure de licenciement à une personne étrangère à l'entreprise.</p> <p>En l'espèce, bien qu'il s'agisse d'une filiale appartenant au groupe de l'entreprise procédant au licenciement, aucune délégation n'est possible dans la mesure où cette filiale n'avait pas pour activité régulière, la gestion des ressources humaines de l'entreprise.</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 octobre 2021 : n° 20-11.485</i></p>
<b>Discrimination syndicale</b>	<p>La Cour de cassation confirme la discrimination syndicale d'un salarié embauché en 1988 et estimant ne pas avoir suffisamment évolué après une première évolution en 1991 de son coefficient.</p> <p>Le salarié estime ne pas avoir bénéficié d'une évolution normale de carrière.</p> <p>Les conséquences pour l'entreprise sont notamment des dommages-intérêts, rappels de salaires, rappels de prime d'ancienneté, congés payés afférents ...</p> <p>Afin de donner raison à l'ex salarié, la Cour fait état du fait que le salarié a apporté un panel de comparaison de 2 collaborateurs dont les Juges ont souverainement apprécié la pertinence</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 octobre 2021 : n° 20-11.897</i></p>
<b>Temps partiel : planning de travail</b>	<p>La Cour de cassation confirme la règle selon laquelle l'employeur doit communiquer à l'avance le planning de travail d'un salarié à temps partiel et que le non-respect de ce délai de prévenance mentionné au contrat de travail suffit à lui seul à emporter la requalification du contrat.</p> <p>En l'espèce, la Cour de cassation a retenu la requalification en temps plein alors même que le salarié n'invoquait en cassation comme seul moyen, uniquement le dépassement du quantum des heures de travail.</p> <p>La Cour de cassation reprend à son compte les arguments du salarié dans ses conclusions d'appel.</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 octobre 2021 : n° 19-21.164</i></p>
<b>Requalification d'un CDD</b>	<p>Au même titre que la durée de l'emploi et plus généralement la fréquence des recours, constituent des faisceaux d'indices importants afin d'emporter la requalification du CDD, le fait d'avoir une qualification identique, d'exercer des tâches similaires et de travailler pour une certaine catégorie de clients.</p>	<p><i>Cass. Soc., 4 novembre 2021 : n° 19-24.377</i></p>

### Démission équivoque

*Conseil de prud'hommes de Poitiers : Jugement du 28 septembre 2021*

La démission doit être claire et non équivoque, sinon elle pourrait être remise en cause :

- en cas de vice du consentement du salarié
- ou s'il a démissionné à cause de manquements qu'il reproche à son employeur.

Indices de démission équivoque :

- Le salarié a formulé des reproches à son employeur dans son courrier de démission. Et il a indiqué que cette décision en était la conséquence.
- Peu après sa démission, le salarié a envoyé un courrier dénonçant des manquements subis lorsqu'il travaillait dans l'entreprise.

Le juge doit vérifier les circonstances entourant la démission. Ainsi, le salarié doit rapporter la preuve des manquements qu'il prétend avoir subis. Le salarié doit démontrer qu'il en avait informé son employeur avant de démissionner.

Le juge va vérifier si l'employeur a eu la possibilité de régulariser la situation du salarié. Plus le salarié aura fait des demandes en amont de sa démission, plus le juge sera susceptible de la considérer comme équivoque.

Le salarié doit prouver que ce sont ces manquements qui l'ont poussé à démissionner. Le juge va donc regarder attentivement le contenu du courrier adressé par le salarié.

Dans un jugement du 28 septembre 2021, le Conseil de prud'hommes de Poitiers a fait droit à la demande salariée. Sa démission a été requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'entreprise a notamment été condamnée :

- au paiement d'une indemnité de licenciement,
- d'une indemnité de préavis et de congés payés sur préavis,
- au paiement de dommages et intérêts équivalents à 5 mois de salaire pour un salarié ayant 4 ans d'ancienneté.

**A savoir :** *démission équivoque à la suite de manquements de l'employeur : le juge peut la requalifier et lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse*

### **Suspension d'un salarié non vacciné exerçant un mandat syndical**

*TA Châlons-en-Champagne, Ordonnance de référé, 5 octobre 2021 : n° 2102174.*

Le TA de Châlons-en-Champagne a validé la suspension de contrat d'un salarié d'un EHPAD, non vacciné, et bénéficiant d'une décharge totale d'activité professionnelle pour l'exercice de son activité syndicale.

Le salarié concerné qui travaillait dans un EHPAD bénéficiait d'une décharge totale d'activité professionnelle afin d'exercer son activité syndicale dans un local situé au sein de l'EHPAD.

N'ayant pas présenté de justificatif de vaccination contre le Covid-19 ou de contre-indication à la vaccination, son contrat de travail a été suspendu le 15 septembre et n'avait donc plus accès au local syndical situé dans l'enceinte de l'établissement.

Il a donc saisi en référé le tribunal administratif afin :

- d'être réintégré dans ses fonctions ;
- d'être réintégré dans ses mandats syndicaux ;
- avoir accès au local syndical.

Le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a validé la suspension de contrat du salarié. Il a considéré que l'objectif du champ d'obligation de vaccination contre le covid-19 (*critère géographique pour inclure les personnes exerçant leur activité dans certains établissements + critère professionnel pour inclure les professionnels de santé*) est double :

- protéger les personnes particulièrement vulnérables à ce virus accueillies par ces établissements ;
- éviter la propagation du virus par les professionnels de la santé dans l'exercice de leur activité qui peut les conduire à soigner des personnes vulnérables ou ayant de telles personnes dans leur entourage.

Il en découle que l'obligation de vaccination concerne aussi des personnels qui ne sont pas en contact direct avec les malades dès lors qu'ils entretiennent nécessairement des interactions avec des professionnels de santé en contact avec ces derniers.

Le salarié concerné était amené à fréquenter d'autres agents de son établissement dans le cadre de son activité syndicale qu'il exerçait dans le local syndical situé dans les locaux de l'EHPAD. Il risquait donc de propager l'épidémie parmi le personnel hospitalier qui était lui-même en contact avec les patients.

La mesure de suspension du contrat de travail :

- n'était donc ni incohérente ni disproportionnée au regard de l'objectif de santé publique poursuivi ;
- ne portait aucune atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale de l'agent.

**A savoir :** le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a validé la suspension du contrat d'un salarié d'un EHPAD, non vacciné, et bénéficiant d'une décharge totale d'activité professionnelle pour l'exercice de son activité syndicale

## Soutenir les grévistes sans participer au mouvement ne protège pas contre le licenciement

Cass. Soc., 29 septembre 2021 : n° 20-12.259

**Principe :** sauf faute lourde du salarié, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail (Article L 2511-1)

En l'espèce :

Un cadre est membre du comité de direction lorsqu'en avril 2016, une grève se déroule dans son entreprise.

A ce titre, il détient des informations confidentielles sur un projet de la direction qu'il transmet aux salariés grévistes, ce qui ne manque pas d'attiser le conflit.

A l'issue d'une semaine de grève, un accord de fin de conflit est signé entre la société, les organisations syndicales et le comité d'entreprise, par lequel les parties s'engagent à n'exercer aucune pression ou représailles d'aucune sorte, tant envers les salariés grévistes ou non-grévistes qu'envers la direction, sur tous faits ou propos perpétrés pendant le conflit.

Un mois plus tard, le cadre est licencié pour faute grave. La société lui reproche non seulement la violation de son obligation de confidentialité par la transmission de documents aux grévistes, mais aussi d'autres faits antérieurs à la grève.

Le cadre conteste le licenciement mais la cour d'appel le déboute : elle écarte le grief lié à l'obligation de confidentialité en raison de la clause de l'accord de fin de conflit interdisant toutes représailles en lien avec la grève, y compris envers des non-grévistes. Mais elle estime que les autres fautes constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le cadre forme alors un pourvoi en cassation en tentant de se prévaloir de la protection des salariés grévistes contre le licenciement et de la jurisprudence du *motif contaminant*. Selon lui, le grief concernant la violation de l'obligation de confidentialité vise des faits commis à l'occasion d'une grève, qu'il assimile à des faits relevant de l'exercice du droit de grève. Or, il a été jugé que le caractère illicite d'un motif tiré de la participation à une grève rend le licenciement nul et interdit que soient examinés les autres griefs contenus dans la lettre de licenciement (*Cass. Soc., 8 juillet 2009 : n° 08-40.139*).

La Cour de cassation rejette le moyen et confirme le raisonnement de la cour d'appel. Le manquement lié à l'obligation de confidentialité doit être écarté, en raison du contenu de l'accord de fin de conflit, mais le salarié ne peut pas se prévaloir d'une protection en tant que gréviste puisqu'il n'a pas participé au mouvement. En somme, transmettre des informations aux grévistes n'est pas exercer son droit de grève. Dès lors, les autres fautes pouvaient être examinées.

La solution confirme que la protection légale des grévistes contre le licenciement, également affirmée à l'article L 1132-2 du code du travail, s'applique strictement aux salariés ayant cessé le travail, et non pas de manière large à des faits commis par des non-grévistes, en lien avec la grève. La question peut se poser lors de conflits sociaux faisant intervenir des formes de soutien autres que la participation directe à la grève.

**A savoir :** *un cadre licencié notamment pour avoir transmis des informations confidentielles à des salariés grévistes tente de se prévaloir de la protection liée à l'exercice du droit de grève pour contester son licenciement. La Cour de cassation rejette le moyen car il n'a pas participé à la grève*

## Ordre des licenciements économiques

*Cass. Soc., 22 septembre 2021 : n° 19-23.679*

L'appréciation des aptitudes professionnelles des salariés, en tant que critère retenu pour fixer l'ordre des licenciements économiques, incombe à l'employeur : son opinion est, en principe, discrétionnaire, car il est seul juge des qualités professionnelles de ses salariés (*Cass. Soc., 17 novembre 1966 : n° 65-40.256 ; Cass. Soc., 18 mai 1988 : n° 85-42.357*). Ainsi, en cas de litige, le juge ne peut pas lui substituer son appréciation.

Le pouvoir de l'employeur en la matière n'est toutefois pas absolu. En effet, en cas de litige, il doit être en mesure de produire les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour évaluer les aptitudes du salarié (*Cass. Soc., 24 février 1993 : n° 91-45.859 ; Cass. Soc., 29 juin 1994 : n° 92-44.756*).

En outre, le juge vérifie que l'appréciation portée par l'employeur sur les qualités professionnelles du salarié ne relève pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir (*Cass. Soc., 24 septembre 2014 : n° 12-16.991*).

Ce principe est confirmé dans l'arrêt du 22 septembre 2021.

En l'espèce :

Un salarié âgé de 30 ans et justifiant d'une ancienneté de 3 ans dans l'entreprise s'était vu attribuer la note de 0/5 au titre des qualités professionnelles.

Les juges du fond ne pouvaient pas déduire l'absence d'erreur manifeste ou d'abus de l'employeur des seuls critères d'âge et d'ancienneté de l'intéressé : ils auraient dû demander à l'employeur de justifier des éléments l'ayant conduit à attribuer cette note à l'intéressé.

**A savoir :** *l'employeur est en principe le seul à pouvoir apprécier les qualités professionnelles du salarié. Mais, en cas de contestation de l'ordre des licenciements, le juge doit vérifier que cette appréciation portée sur les aptitudes du salarié ne procède ni d'une erreur manifeste, ni d'un détournement de pouvoir*

## Accident du travail lors d'un entretien avec un responsable

CA Grenoble, 19 octobre 2021 : n° 19/03944

En l'espèce :

Le 29 mai 2017, un salarié a déclaré avoir subi un choc soudain résultant d'un entretien avec sa responsable au cours duquel il aurait été agressé verbalement.

Plus précisément, il expliquait que lors de sa pause, il était venu voir sa responsable pour récupérer un courrier.

Or, cette dernière se serait montrée agressive en lui disant *foutez le camp*.

Après enquête, la CPAM a refusé de prendre en charge cet accident au titre de la législation sur les risques professionnels.

Le salarié a donc contesté ce refus de prise en charge en saisissant les juridictions de sécurité sociale.

En la matière, il convient de rappeler, en premier lieu, les dispositions de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale : *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.*

Pour démontrer le lien entre un accident et le travail, la jurisprudence a établi l'existence d'une présomption pour tout accident survenu aux temps et lieu de travail. Autrement dit, l'accident est présumé en lien avec le travail dès lors qu'il est survenu pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

A titre d'illustration :

- est victime d'un accident du travail un salarié atteint d'une dépression nerveuse soudaine suite à un entretien au cours duquel son responsable lui avait notifié sa rétrogradation (*Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 1<sup>er</sup> juillet 2003 : n° 02-30.576*)
- il en est de même pour tout malaise survenu au temps et au lieu du travail (*Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 29 mai 2019 : n° 18-16.183 ; Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 9 septembre 2021 : n° 19-25.418*).

En application de la présomption d'imputabilité, il appartient alors à l'employeur, ou à la CPAM, de rapporter la preuve d'une cause totalement étrangère au travail.

Au cas présent, après avoir rappelé la définition d'un accident du travail, la Cour d'appel de Grenoble précise qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve de la matérialité de l'accident invoqué, autrement dit, de démontrer qu'un fait brutal et soudain est survenu au temps et au lieu du travail.

En l'espèce, le salarié victime produisait 2 attestations de ses collègues qui témoignaient de l'état dans lequel il se trouvait à la suite de son entretien avec son responsable, le 29 mai 2017. Ainsi, l'une de ces personnes attestent que le salarié avait les larmes aux yeux et la voix tremblante après son entretien.

Ces témoignages viennent corroborer la version du salarié qui indiquait que son supérieur lui avait dit *foutez le camp* lors de l'entretien litigieux. Le même jour dudit entretien, le salarié avait également rencontré un médecin aux urgences.

Dès lors, le salarié était en droit de bénéficier de la présomption d'imputabilité pour un accident survenu aux temps et lieu du travail, peu important que le fait accidentel soit la cause d'une décompensation d'un état antérieur.



La Cour d'appel reconnaît donc l'existence d'un accident du travail, de telle sorte que le salarié est en droit de réclamer des indemnités journalières majorées au titre dudit accident.

**A savoir :** *la Cour d'appel de Grenoble reconnaît le caractère professionnel d'un accident survenu aux temps et lieu de travail*