



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## ACTUS LEGISLATIVES

**La loi du 17 juin 2020 prévoit de nouvelles mesures permettant de faire face à l'impact économique lié à la crise sanitaire, entre autres :**

- **Monétisation et don de jours de repos** : possibilité par accord collectif d'imposer aux salariés, placés en activité partielle avec maintien intégral de la rémunération, d'affecter jusqu'à 5 jours de repos à un fonds de solidarité pour compenser la perte de salaire des salariés en activité partielle n'ayant pas eu ce maintien de salaire. Ces derniers pourront également, toujours par accord collectif, monétiser jusqu'à 5 jours de repos. Applicable jusqu'au 31 décembre 2020.
- **Maintien des garanties de prévoyance complémentaire** : pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, le salarié en activité partielle se voit garantir le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire (risque décès – chômage, inaptitude...) même en présence de clause contraire des contrats d'assurance, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.
- **Retraite** : la période d'activité partielle entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 sera prise en compte pour l'ouverture des droits à la retraite dans les régimes obligatoires de base (décret à paraître)
- **Intéressement** : Possibilité pour l'employeur, depuis le 19 juin 2020, dans les entreprises de moins de 11 salariés, n'ayant ni délégué syndical ni CSE, de mettre en place de l'intéressement par décision unilatérale.
- **Dérogations aux CDD** : Primauté provisoire (jusqu'au 10 janvier 2021) de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour déroger aux dispositions légales sur la durée, le renouvellement et la succession des CDD et des contrats de travail temporaire. Ces dispositions s'appliquent aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.
- **Création d'un dispositif d'« activité réduite pour le maintien en emploi » (Arme)** qui permet par accord collectif aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, mais pas de nature à compromettre leur pérennité, de réduire l'horaire de travail en contrepartie d'engagement de maintien dans l'emploi. Il est applicable à partir du 1er juillet 2020 et devrait prendre fin au 30 juin 2022 (décret à paraître)

*LOI n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et à d'autres mesures urgentes.*

- **Décès d'un enfant : durée plus longue du congé et création d'un congé pour deuil**

A partir du 1er juillet 2020, en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié bénéficie d'un congé de deuil fractionnable de 8 jours se cumulant avec le congé en cas de décès d'un enfant qui passe de 5 à 7 jours, soit 15 jours d'absence autorisés et payés.

*Loi. n°2020-692, 8 juin 2020 : JO, 9 juin 2020*

- **Nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale : les violences conjugales**

Depuis le 7 juin 2020, un salarié ayant un plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne interentreprise (PEI) pourra désormais débloquent de manière anticipée les sommes contenues sur ce dernier en cas de violences conjugales commises par son actuel ou ancien conjoint, partenaire ou concubin lorsqu'une ordonnance de protection est rendue par le juge aux affaires familiales, ou lorsque les faits correspondent à la qualification pénale de violences conjugales et ont fait l'objet d'une réponse pénale.

*Décret 2020-683 du 4 juin 2020*





# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## ACTUS BRANCHES

**Avec la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 qui a gravement impacté l'économie en France, certaines branches professionnelles se sont saisies de certains sujets afin d'accompagner les petites comme les grandes entreprises dans la gestion de cette crise.**

Plusieurs thèmes ont été traités :

- **Protection de la santé des salariés de la branche avec une organisation du travail adaptée au contexte de crise sanitaire et conforme aux exigences légales et réglementaires**

Chez les prestataires de service, il a été décidé un report de l'augmentation de la cotisation des ayants droit au régime de frais de santé au 1er janvier 2021 et durant toute la période d'état d'urgence sanitaire, la partie patronale s'est engagée à prendre en charge totalement la part salariale de la cotisation aux régimes de prévoyance et de frais de santé de tous les salariés en alternance ou en apprentissage sous certaines conditions. (Accord du 24 avril 2020)

Dans la branche de l'import-export, en plus du rappel des mesures d'hygiène et sécurité, il a été prévu d'étendre la garantie obsèques des non-cadres aux cadres qui viendraient à décéder du Covid19. Une aide forfaitaire de 300€ a également été créée afin de palier à la baisse de salaire des salariés de la branche en activité partielle sous réserve de remplir certaines conditions : l'employeur a bien complété l'attestation d'activité partielle et n'a pas maintenu le salaire à 100% – le revenu fiscal de référence 2019 du salarié est inférieur ou égal à 30 000€. En complément, une aide financière a également été mise en place pour les salariés des entreprises de la branche de moins de 500 salariés bénéficiant d'un arrêt dérogatoire pour garde d'enfant. (Accord du 16 juin 2020)

Dans ces branches, il a également été prévu la création ou l'adaptation de mesures afin de soutenir psychologiquement les salariés en télétravail dans le but d'atténuer les risques liés à l'isolement et le stress lié au COVID 19 (numéro vert - cellule psychologique bilan santé et coaching...). Un encouragement vers les formations à distance et au recours à l'aide à la formation du Fonds National de l'Emploi a également été précisé.

- **Mesures pour faire face aux conséquences économiques et sociales liées à l'épidémie de Covid-19**

L'ordonnance du 25 mars 2020 a accordé aux employeurs le pouvoir d'imposer, par accord collectif de branche ou d'entreprise, la prise de congés payés, ou la modification des dates de ces derniers, dans la limite de 6 jours ouvrables. Plusieurs branches professionnelles sont déjà parvenues à un accord sur le sujet. C'est notamment le cas des branches suivantes qui ont réussi à négocier des contreparties :

- **Audiovisuel et équipement ménager** : uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés avec en contrepartie un jour de congé payé supplémentaire à prendre sur l'année civile 2021. (Accord du 27 avril 2020)
- **Immobilier** : un jour supplémentaire dans les entreprises de moins de 50 salariés et 2 jours pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés à prendre entre 1er octobre 2020 et le 31 mai 2021. (Accord du 20 avril 2020)
- **Commerce de détail non alimentaire** : un jour supplémentaire pour tous les salariés concernés quelle que soit la taille de l'entreprise.





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## JURISPRUDENCE

### **Temps de pause : le fait d'être astreint au port d'une tenue de travail durant la pause n'est pas de nature à caractériser ce temps de pause comme du temps de travail effectif**

La Cour considère dans cet arrêt que la seule circonstance du port obligatoire de la tenue de travail pendant la pause ne permet pas de requalifier ce temps comme du temps de travail effectif. En effet, le salarié restait libre de vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à se conformer aux directives de l'employeur.

Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-18836

### **Harcèlement moral : situation de « bore out » constitutif d'un harcèlement moral**

Dans cette affaire, le salarié évoquait une situation de « bore out » résultant d'un retrait des tâches qu'il avait à effectuer. La Cour d'appel se fonde sur ici la situation de mise au placard du salarié qui a entraîné notamment un manque de travail et l'ennui, ayant caractérisé une dégradation des conditions de travail et de son état de santé.

Elle a donc reconnu l'existence du harcèlement moral subi par un salarié invoquant cette situation de « bore out », résultant du retrait des tâches à effectuer.

Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 11, Arrêt du 2 juin 2020

### **Inaptitude : l'employeur qui n'a ni reclassé ni licencié le salarié dans un délai d'un mois doit reprendre le paiement du salaire y compris si le salarié a retrouvé un emploi**

En principe, l'employeur doit reprendre le paiement du salarié inapte si ce dernier n'est pas reclassé ou licencié dans un délai d'1 mois suivant cette déclaration d'inaptitude.

C'est ce qui est rappelé dans cet arrêt qui, de surcroît, précise que cette obligation de l'employeur perdure indépendamment de la situation du salarié (nouvel emploi, inaptitude totale).

Cass. soc., 4 mars 2020, n°18-10.719

### **Règle d'alternance en matière de liste de candidats : le premier candidat n'est pas forcément du sexe majoritaire**

La Cour précise dans cet arrêt qu'aucune disposition légale n'impose que le premier candidat d'une liste soit issu du sexe majoritaire. Dès lors que la règle d'alternance entre les candidats de chaque sexe est respectée, la circonstance que le premier candidat sur la liste ne soit pas issu du sexe majoritaire n'est pas de nature à entraîner l'annulation de l'élection dudit candidat. Le premier candidat sur la liste peut donc être, de manière indifférente, de l'un ou de l'autre sexe

Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-60.147





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## QUESTION/REPONSE

### Faut-il respecter un délai de carence en matière de CDD successifs sur un même poste ?

**En principe oui. Ce délai est fixé par le Code du travail et est égal :**

- Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial (renouvellement inclus) est de 14 jours ou plus ;
- À la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

**A noter :** Si le délai de carence (qu'il soit conventionnel ou légal) n'est pas respecté, le contrat est réputé avoir été conclu à durée indéterminée et l'employeur s'expose, en outre, à des sanctions pénales.

### Y a-t-il des exceptions ?

Oui. Le code du travail prévoit certaines situations pour lesquelles la règle du délai de carence ne s'applique pas.

C'est le cas notamment des contrats conclus dans les cas suivants :

- Nouvelle absence du salarié remplacé
- Emplois saisonniers et CDD d'usage
- Refus par le salarié du renouvellement de son contrat : la durée du CDD doit alors être égale à celle du précédent contrat à durée déterminée non renouvelé

Par ailleurs, depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, **un accord de branche peut déroger aux règles sur le délai de carence** et fixer :

- la durée du délai de carence qui doit séparer deux contrats conclus sur le même poste
- les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

**De plus**, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2020, **il est possible de fixer les modalités de calcul du délai de carence ou de prévoir sa suppression par le biais d'un accord d'entreprise. Ce dernier prévaut alors sur les stipulations de l'accord de branche s'il existe.**

**A noter :** La conclusion de CDD successifs sur un même poste ne peut se faire qu'à la condition que leur objet soit l'un des motifs permettant la succession de contrats.

*Remarque : En cas de succession de CDD avec le même salarié sur des postes de travail différents, la loi ne fixe pas de délai précis d'interruption. Il faut néanmoins que ce délai soit suffisamment long par rapport à la durée du CDD arrivé à échéance.*

*Dans ce cas de figure, un employeur peut néanmoins conclure avec le même salarié des CDD successifs sans interruption en cas de remplacement d'un salarié absent ou d'emploi saisonnier et d'usage.*

