



NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



ACTUS LEGISLATIVES

Revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021 : 10,25 € brut de l'heure

A compter du 1^{er} janvier 2021, le SMIC horaire a été revalorisé de 0.99% et est passé de 10,15 € à 10,25 €. Le SMIC brut mensuel a donc été porté à 1 554,62 € pour 35 heures hebdomadaires (151,67 heures/mois). [[Décret n° 2020-1598](#)]

Activité partielle : prorogation des mesures exceptionnelles

L'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 proroge après le 31 décembre 2020 plusieurs mesures dérogatoires au dispositif d'activité partielle prises dans le cadre de la crise sanitaire depuis le mois de mars 2020.

Les modalités de calcul de l'indemnisation de l'activité partielle en cas d'heures supplémentaires structurelles ainsi que pour les forfaits jours et cadres dirigeants sont toujours applicables. La possibilité d'imposer le placement en activité partielle des salariés protégés est reconduite.

Sont concernés également :

- o la possibilité par accord collectif de déroger au caractère collectif de l'activité partielle et d'individualiser le placement en activité partielle
- o l'absence de majoration (à 100 %) de la prise en charge des indemnités versées aux salariés en formation pendant leur période d'activité partielle
- o le bénéfice d'une rémunération mensuelle minimale
- o le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés vulnérables et pour les salariés gardant leur enfant astreint à domicile

Ces mesures sont prorogées jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021. [[Ord. n° 2020-1639](#)]

Covid-19 : les dispositions permettant d'imposer la prise de jours de congés ou de repos sont prolongées

L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 les dispositions de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 sur la prise de jours de congés et de repos.

La possibilité est donc à nouveau ouverte aux employeurs d'imposer ou de modifier la date des congés payés, dans la limite de 6 jours, et en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc, sous réserve de conclure un accord collectif. Les employeurs peuvent également unilatéralement imposer ou modifier la date de la prise de jours de RTT, de jours de repos des salariés en convention de forfait et de jours affectés au compte épargne temps par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables et dans la limite de 10 jours, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc. [[Ord. n° 2020-1597](#)]

Les entretiens professionnels peuvent être réalisés jusqu'au 30 juin 2021

Une nouvelle ordonnance du 2 décembre 2020 vient apporter des précisions concernant les entretiens professionnels des salariés devant se tenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021.

Il est prévu que les employeurs puissent reporter tous ces entretiens jusqu'au 30 juin 2021, y compris l'entretien dit « état des lieux » qui doit se tenir tous les 6 ans. Durant cette période, la sanction liée au non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel (abondement du CPF) est suspendue. [[Ord. n° 2020-1501](#)]





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Salaires

Un accord « salaires » a été signé dans la branche des **Entreprises de courtage, d'assurances et/ou de réassurances**. [Cliquez ici pour accéder à l'accord signé.](#)

Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Des accords relatifs à la mise en place de l'activité partielle de longue durée ont été signés dans les branches suivantes :

- o **CDNA** : [accord du 13 novembre 2020](#)
- o **Quincaillerie** : [accord du 17 décembre 2020](#)
- o **Succursalistes de la chaussure** : [accord du 11 décembre 2020](#)
- o **Succursalistes de l'habillement** : [accord du 30 novembre 2020](#)
- o **Matériaux de construction** : [accord du 17 novembre 2020](#)

Attention : cet accord fait l'objet d'une opposition, notamment par la CFTC

Point spécial

Dans les secteurs particulièrement touchés par la crise sanitaire, l'Etat prendra en charge l'indemnisation de maximum 10 jours de congés payés à condition qu'ils soient posés entre le 1er et le 20 janvier 2021

Un décret, paru le 31 décembre 2020, vient confirmer l'engagement pris par la ministre du travail lors de son communiqué de presse du 2 décembre 2020 : l'Etat participera à la prise en charge jusqu'à 10 jours de congés payés pour les entreprises les plus lourdement impactées par la crise sanitaire liée au Covid-19.

Afin de pouvoir bénéficier de cette aide, deux critères d'éligibilité devront être remplis :

- o que l'activité soit interrompue partiellement ou totalement pendant une durée totale d'au moins 140 jours depuis le 1er janvier 2020 ;
- o que l'activité ait été réduite de plus de 90 % (baisse du chiffre d'affaires) pendant les périodes en 2020 où l'état d'urgence sanitaire était déclaré.

Notez-le : au vu de ces conditions, les cafés, restaurants, hôtels et salles de sport devraient être concernés par cette mesure.

Cette aide sera versée en janvier ou février 2021 sur la base de jours imposés au titre de l'année 2019-2020 et des jours pris par anticipation avec l'accord du salarié au titre de l'année 2020-2021. Elle sera égale à 70 % de l'indemnité de congés payés, calculée selon la règle du maintien du salaire. Le montant sera alors ramené à un montant horaire, dans la limite de 4,5 fois le SMIC (soit une aide maximale de 32,29 € par heure). Un montant horaire minimal de 8,11 € est prévu sauf pour les salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC (hors apprentis, contrats de professionnalisation...). Les congés payés devront nécessairement être pris entre le 1er et le 20 janvier 2021 durant une période d'activité partielle.

[Décret n°2020-1787, 30 déc. 2020 : JO, 31 déc.](#)





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

L'employeur qui produit un message privé Facebook dans le cadre d'une action en justice porte atteinte à la vie privée du salarié, lui ouvrant droit à réparation, sans avoir à justifier d'un préjudice

La Cour rappelle ici l'importance de la protection liée aux messages privés Facebook des salariés. Ainsi, l'employeur qui produit un message privé Facebook dans le cadre d'une action en justice porte atteinte à la vie privée du salarié, lui ouvrant droit à réparation, sans avoir à justifier d'un préjudice. La seule constatation de l'atteinte à la vie privée du salarié ouvre droit à réparation. La solution aurait néanmoins été différente si la production de cet élément était nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

[Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058](#)

Liquidation judiciaire : maintien des garanties prévoyance et santé pour les salariés licenciés

Cet arrêt du 5 novembre 2020 vient apporter des précisions sur le maintien de la couverture complémentaire santé et prévoyance au bénéfice des salariés pris en charge par le régime d'assurance-chômage, lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.

En principe, les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui sont pris en charge par l'assurance-chômage continuent de bénéficier, à titre gratuit et selon une certaine durée, de ces garanties au titre du mécanisme de portabilité des droits. La Cour rappelle que ces dispositions relatives à la portabilité sont d'ordre public, de sorte qu'elles s'appliquent également aux salariés dont l'employeur fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.

Ainsi, dès lors qu'il existe un contrat de complémentaire santé et prévoyance au jour où le licenciement du salarié est intervenu (seule condition exigée par la loi), ce salarié peut prétendre au maintien à titre gratuit de ces couvertures.

[Cass., 2e civ., 5 nov. 2020, n° 19-17.164](#)

Harcèlement sexuel : des propos flatteurs répétés peuvent créer une situation offensante

Par cet arrêt, la Cour précise qu'un harcèlement sexuel est caractérisé dès lors que la salariée subit des propos à connotation sexuelle de façon réitérée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité. De tels propos ont pu créer une situation offensante pour ladite salariée qui avait, de surcroît, invité ce dernier à cesser ces agissements.

Le prévenu est condamné à une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis et au versement de dommages-intérêts.

[Cass. crim., 18 nov. 2020, n° 19-81.790](#)

L'exigence de parité homme/femme ne s'applique pas aux candidatures libres du second tour

Depuis le 1er janvier 2017, le nombre de femmes et d'hommes candidats doit respecter la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale du collège. Il s'agit là d'une obligation en matière de constitution des listes de candidats aux élections professionnelles, applicable aux listes syndicales au premier et second tour. Toutefois, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur cette obligation et limite son champ d'application. En effet, elle indique que cette obligation liée à la parité ne s'applique pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles.

[Cass. soc. 25 nov. 2020, n° 19-60.222](#)





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Victime d'agression physique ou verbale sur mon lieu de travail, quels sont mes droits ?

Légalement, **l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.** (Article L.4121-1 du code du travail)

Il doit ainsi veiller à prévenir tout danger ou risque sur le lieu de travail, qu'il soit physique ou moral, en indiquant par exemple dans le document d'évaluation les risques liés à l'activité exercée, tels que les incivilités externes comme les violences verbales ou physiques liées à la clientèle, mais aussi les mesures à prendre en cas de conflit.

L'obligation de sécurité de l'employeur est alors satisfaite lorsque les risques ont été recensés, évalués, analysés et que toutes les mesures de prévention ont été prises et envisagées pour les réduire au maximum.

Si vous êtes victime d'agression physique ou verbale sur votre lieu de travail, il convient d'en **avertir immédiatement et par tout moyen votre supérieur hiérarchique et les représentants du personnel.**

Une déclaration d'accident du travail doit être faite le cas échéant.

Dans certaines situations extrêmes, vous pouvez faire valoir votre droit de retrait dès lors que vous avez un motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle vous êtes représente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé. (Article L.2131-1 du code du travail)

Si vous faites valoir valablement votre droit de retrait, votre supérieur hiérarchique ne pourra ni vous sanctionner ni vous demander de reprendre votre activité tant que le danger grave et imminent persiste, sous peine d'être condamné pour faute inexcusable. Aucune retenue sur votre rémunération ne sera faite dès lors que vous restez bien à la disposition de votre employeur pour reprendre le travail une fois que les conditions de sécurité ont été rétablies de manière certaine.

Attention, la Cour de cassation a déjà eu à se prononcer sur un cas d'agression d'un salarié où l'agresseur avait été immédiatement arrêté. Elle n'a pas reconnu la validité du droit de retrait des salariés après l'agression au motif que le danger avait disparu. (Cass. soc., 27 sept. 2017, P. n°16-22.224)

Par ailleurs, vous pouvez demander aux membres du CSE d'exercer leur droit d'alerte, ce qui permettra d'enclencher une enquête.

Les membres du CSE peuvent faire valoir leur droit d'alerte lorsqu'ils constatent un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait. Ils doivent en aviser immédiatement l'employeur et consigner cet avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents. Une enquête est alors réalisée par l'employeur et le membre du CSE qui a signalé le danger afin de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. En cas de désaccord entre l'employeur et le membre du CSE, l'employeur réunit le CSE dans un délai de 24 heures. L'inspecteur du travail doit également être averti de la situation.

