



NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

FÉVRIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Suppression du délai de carence pour les salariés en arrêt du fait d'une infection au Covid-19

Un décret publié le 8 janvier 2021 permet le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'indemnités complémentaires de l'employeur dans des conditions dérogatoires pour certains salariés : les salariés cas contact, les salariés qui présentent des symptômes de l'infection au Covid-19 ainsi que ceux qui présentent un test positif.

Pour tous ces salariés mentionnés, le décret prévoit que les indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que l'indemnité complémentaire de l'employeur sont dues sans l'application des délais de carence habituels. Ces mesures sont applicables jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

[D. n° 2021-13, 8 janv. 2021, JO : 9 janv. 2021]

Activité partielle : nouveau report de la baisse des taux de prise en charge au 1er mars

Deux décrets du 29 janvier 2021 sont venus reporter du 1er février au 1er mars 2021 la baisse des taux de prise en charge appliqués dans le cadre de l'activité partielle.

Dans les secteurs non protégés, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié de 70 à 60% ne s'applique qu'à compter du 1er mars 2021. Le taux horaire de l'allocation applicable dans les entreprises ne relevant pas d'un secteur protégé reste fixé à 60% de la rémunération horaire de référence pour les heures chômées en février 2021 et passera à 36% au 1er mars 2021.

Dans les secteurs protégés, les salariés continueront à bénéficier d'une indemnité d'activité partielle de 70 % de leur rémunération antérieure brute entre le 1er et le 31 mars 2021. En outre, dans ces secteurs, le taux de calcul de l'allocation d'activité partielle ne passera de 70% à 60% qu'à compter du 1er mars et non du 1er février.

[D. n° 2021-88 D. n° 2021-89 du 29 janv. 2021]

Secteurs fermés : l'aide exceptionnelle à la prise de congés payés est prolongée jusqu'au 7 mars 2021

Par un décret en date du 20 janvier 2021, la prise en charge par l'Etat d'une partie des congés payés des entreprises accueillant du public et qui sont le plus touchées par la crise sanitaire a été prolongée.

Cette aide exceptionnelle concernait initialement les congés pris entre le 1er et le 20 janvier 2021. Désormais, cette aide concernera les congés pris entre le 1er et le 30 janvier 2021 et pourra également être octroyée pour les congés pris jusqu'au 7 mars 2020, dès lors que l'entreprise a placé au moins un salarié en activité partielle au cours de cette période.

[D. n°2021-44, 20 janv. 2021 : JO, 21 janv. 2021]

Projet de décret : du nouveau pour le congé de reclassement

Conformément à ce que prévoit la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, un projet de décret prévoit l'allongement de la durée maximale du congé de reclassement. Ainsi, à compter du 1er janvier 2021, la durée de ce congé serait prolongée de 12 à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.

[LOI 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021]





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

FÉVRIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Prévoyance / Frais de santé

Dans la branche du commerce de détail de l'**horlogerie-bijouterie**, des accords ont été signés afin de recommander de nouveau APICIL PREVOYANCE pour 5 ans comme organisme assureur avec comme engagement de ne pas modifier les garanties du régime de prévoyance.

En ce qui concerne la couverture des garanties « frais de santé », les partenaires sociaux recommandent deux organismes assureurs pour une durée de 5 ans : UMANENS et APICIL PREVOYANCE.

[Avenants n°1 et 3 du 15 décembre 2020]

Prévention des violences sexuelles

Un accord relatif à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail a été signé dans la **branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie** dans le but de sensibiliser les entreprises et les salariés de la branche afin de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail. Cet accord fait écho à l'article 105 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

[Accord du 10 juillet 2020]

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 des **Entreprises de la filière sports-loisirs** et chez le **personnel des Administrateurs et mandataires judiciaires**.

L'accord négocié dans les Entreprises de la filière sports-loisirs prévoit que les entreprises s'engageront à ne pas licencier pour motif économique durant toute la durée de l'accord et jusqu'à 2 mois après.

[[Accord du 10 décembre 2020](#)]

Dans celui du personnel des Administrateurs et mandataires judiciaires, il est prévu que les salariés placés en activité partielle de longue durée bénéficieront d'une indemnité correspondant à 80% de leur rémunération brute.

[[Accord du 17 décembre 2020](#)]

Formation

Dans l'**optique-lunetterie**, un avenant a été signé afin de transformer le CQP opti-vision en titre d'Opticien spécialisé.

[Avenant du 17 décembre 2020]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

FÉVRIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

Annulation d'un accord collectif : ce n'est pas toujours rétroactif

Le juge qui décide d'annuler les dispositions d'un accord collectif peut également faire le choix de reporter dans le temps les effets de cette annulation. En effet, cette possibilité s'offre à lui lorsque qu'il considère qu'une annulation avec effet rétroactif est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives, notamment compte tenu des effets qu'a produit cet acte mais également de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets.

Une telle annulation n'emportera d'effets que pour l'avenir.

[Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-13.977]

Forfait jour invalidé : le salarié peut être tenu de rembourser les RTT

Cet arrêt en date du 6 janvier 2021 vient apporter des précisions concernant les conséquences de l'annulation, par le juge, d'une convention de forfait jours. Ainsi, la convention étant privée d'effet, le salarié peut prétendre au paiement de ses heures supplémentaires. Toutefois, les jours de repos dont il a bénéficié au titre d'une convention de forfait invalidée doivent quant à eux être remboursés à l'employeur.

[Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 17-28.234]

Pas de protection pour le salarié qui dénonce en toute mauvaise foi une discrimination

Le salarié qui dénonce une discrimination raciale à son encontre, alors qu'il sait que les faits évoqués sont faux, agit de mauvaise foi et ne bénéficie plus d'une protection contre le licenciement.

En effet, les juges considèrent dans cette affaire que le salarié avait agi de mauvaise foi, non pas parce que les faits dénoncés n'ont pas été établis, mais par la seule connaissance par ce dernier de la fausseté de ces faits. Le salarié qui agit ainsi commet une faute grave de nature à justifier son licenciement.

[Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-21.138]

Vote électronique : l'employeur doit engager au préalable une négociation

La Cour de cassation précise, par cet arrêt, les conditions de mise en place du vote électronique en matière d'élections professionnelles. Elle indique notamment que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique.

L'employeur a donc une obligation de négociation préalable avec les délégués syndicaux avant toute mise en place d'une décision unilatérale sur ce point. Toutefois, en l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de tenter cette négociation préalable avec les autres acteurs potentiels de la négociation (élu mandaté ou non, salarié mandaté...) et peut directement procéder par une décision unilatérale.

[Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

FÉVRIER 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Dans quels cas et dans quelles conditions peut-on tenir l'entretien préalable à distance ?

Il n'y a aucune précision dans le code du travail sur les modalités pratiques d'organisation de l'entretien préalable à sanction ou à licenciement. En principe, l'entretien préalable doit se tenir en présence physique des parties sur le lieu où s'exécute le travail ou sur celui du siège social. (Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-45.294)

Il existe néanmoins certaines situations où l'on est dans l'impossibilité de se rendre physiquement à un entretien préalable. C'est le cas par exemple lorsque le salarié est expatrié ou dans l'incapacité physique de se déplacer (maladie). Plus récemment, une nouvelle exception s'est imposée d'elle-même avec la pandémie : pendant cette période, la tenue d'entretiens physiques a été soit impossible (confinement) soit vivement déconseillée.

La jurisprudence s'est prononcée sur la validité de ces entretiens préalables à distance.

La Cour admet la possibilité que l'entretien préalable se tienne à distance, si l'employeur justifie de circonstances particulières rendant impossible l'organisation de l'entretien dans ses lieux (Cass. soc., 20 oct. 2009, no 08-42.155).

Toutes les conditions suivantes doivent être remplies :

- Les circonstances le justifient : le salarié est détaché à l'étranger ou dans l'impossibilité physique de se déplacer
- Il y a l'accord des deux parties pour recourir à un entretien à distance, (CA Rennes, 11 mai 2016, n°14/08483 / CA Grenoble, 7 janv. 2020, n° 17/02442)
- Les droits du salarié sont respectés : la Cour d'appel de Bourges a jugé que l'entretien préalable organisé en visioconférence entache la procédure de licenciement d'irrégularité dès lors que le dispositif utilisé ne permettait pas de s'assurer que seule une personne représentant l'employeur était présente à distance (CA Bourges, 15 nov. 2019, no 18/00201).
- Le salarié a été en mesure de se défendre utilement : une salariée détachée à Dubaï s'est vu licencier à la suite d'un entretien préalable réalisé par téléconférence. La Cour d'appel a jugé que ses droits ont bien été respectés et qu'elle a pu se défendre utilement dès lors qu'elle était bien assistée par une personne en France et par une autre personne à Dubaï, que l'entretien a duré une heure et que le représentant de la salariée à Dubaï a retranscrit l'ensemble de l'entretien dans un compte-rendu précis. (CA de Versailles, 4 juin 2020, n° 17/04940)

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, le salarié peut agir en justice pour non-respect de la procédure et se voir octroyer une indemnité d'un mois de salaire.

La validité des entretiens préalables à distance n'est toujours pas tranchée clairement par la jurisprudence ; les Cours jugeant encore au cas par cas. Cependant, au vu du contexte de crise sanitaire et de la généralisation du télétravail, il se peut qu'une position de la Cour de cassation sur ce point soit prochainement affirmée.

A noter : La jurisprudence tend à favoriser les entretiens à distance par visioconférence plutôt que par téléphone comme le démontre un récent arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui n'a pas admis la régularité d'un entretien préalable à licenciement par téléphone. (Cour d'appel, Aix-en-Provence, Chambre 4-3, 14 Février 2020 – n° 17/10274)

