



# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

MARS 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Point sur le nouveau protocole sanitaire applicable au 29 janvier 2021

A compter du 29 janvier 2021, les entreprises sont tenues de respecter les nouvelles dispositions du protocole sanitaire qui prévoit notamment :

- o Une distance de 2 mètres entre chaque personne lorsque le masque ne peut être porté (ex : dans les espaces de restauration collective, dans les espaces extérieurs ou pour les métiers très spécifiques pour lesquels le port du masque n'est pas possible (ex : soudeurs, métiers du nez, journalistes)) ou d'un mètre lorsque le port du masque reste possible.
- o Interdiction des masques artisanaux : le salarié devra porter des masques "grand public" dits de catégorie 1 ou des masques de type chirurgical.
- o Le télétravail doit être à 100% lorsque cela est possible avec le choix pour le salarié de retourner sur site à sa demande un jour par semaine maximum.

[Protocole sanitaire du 29 janvier 2021]

### Activité partielle : des taux différenciés selon les secteurs et prolongés jusqu'au 31 décembre 2021

Les ordonnances du 10 février 2021 prévoient des taux d'allocation différents selon que l'entreprise appartient à un secteur protégé ou non. Pour connaître les secteurs protégés, il convient de se référer aux annexes 1 et 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié.

TAUX	SECTEURS NON PROTEGES	SECTEURS PROTEGES
60%	Jusqu'au 28 février 2021	Jusqu' au 30 mars 2021
36%	A compter du 1 <sup>er</sup> mars 2021	A compter du 1 <sup>er</sup> avril 2021

Il est également prévu que les établissements relevant des secteurs protégés qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires bénéficieront d'un taux d'allocation de 70% jusqu'au 30 juin 2021.

[Ord. n°2021-135, 10 févr. 2021 : JO, 11 févr. / Ord. n° 2021-136, 10 févr. 2021 : JO, 11 févr.]

### Restauration pour les salariés pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19 : les aménagements prévus

Le code du travail ne permet pas aux salariés de prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés si l'employeur l'a bien déclaré auprès de l'inspection du travail (art. R. 4228-19 et 23 du code du travail).

Néanmoins, au vu de la crise sanitaire actuelle, il sera désormais possible de le faire jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2021 grâce au décret du 13 février 2021, sans demande préalable à l'inspection du travail, dès lors que la configuration des lieux habituels de restauration en entreprise ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique entre les salariés. L'employeur pourra ainsi prévoir d'autres emplacements pour prendre les repas tels que des bureaux, une salle de réunion, des ateliers... Les salariés ne pourront néanmoins se restaurer que dans un endroit préservant leur santé et leur sécurité (hors lieu stockant des substances ou produits dangereux par exemple).

[D. n°2021-156, 13 févr. 2021 : JO, 14 févr.]

A noter ! Concernant les titres-restaurant émis pour l'année 2020, ces derniers pourront être utilisés jusqu'au 31 août 2021. Il sera toujours possible de les utiliser dans des restaurants et hôtels-restaurants ou des débits de boissons assimilés à ceux-ci, même les dimanches et jours fériés jusqu'au 31 août 2021 pour un montant maximal de 38 euros par jour. [D. n° 2021-1042, 2 févr. 2021 : JO, 3 févr.]





# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

MARS 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## ACTUS BRANCHES

### Salaire

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Quincaillerie** : [avenant du 21 janvier 2021](#)
- **Charcuterie de détail** : [accord du 27 janvier 2021](#)

### Formation

Un accord relatif à la période de reconversion dit « Pro-A » a été signé chez le **personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire**.

[Accord du 22 janvier 2021]

### 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 :

- **Commerces de gros** : accord du 8 janvier 2021
- **Animation** : accord du 10 décembre 2020
- **Charcuterie de détail** : accord du 24 février 2021

### Prévoyance

Un avenant a été signé dans la branche de **l'Import-export du commerce international** visant à modifier le taux de cotisation du régime de prévoyance des personnels cadres et non cadres. Le nouveau taux contractuel sera applicable à compter du 1er juillet 2021.

[Avenant du 14 janvier 2021]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

MARS 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## JURISPRUDENCE

### Une dépression suite à une altercation peut être considérée comme un accident du travail

Par un arrêt du 28 janvier 2021, la Cour de cassation admet qu'un syndrome dépressif déclenché par une altercation avec un employeur peut être reconnu en tant qu'accident du travail. Les juges précisent ici que le fait que le salarié soit à l'origine de cette altercation n'a aucune incidence sur la reconnaissance de l'accident du travail. [Cour de cassation, Deuxième Chambre civile, 28 janvier 2021, n° 19-25.722]

### Preuve des heures supplémentaires : quelles précisions le salarié doit-il apporter ?

Dans un arrêt en date du 27 janvier 2021, la Cour de cassation vient clarifier la nature des éléments que doit fournir un salarié en matière de preuve des heures supplémentaires.

Jusqu'à cet arrêt, un salarié devait fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande en paiement des heures supplémentaires. L'employeur devait ensuite y répondre en fournissant ses propres éléments.

Désormais, en cas de litige sur l'existence de ces heures supplémentaires, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures qu'il prétend avoir accomplies. L'employeur doit, en réponse, produire ses propres éléments.

En tout état de cause, la précision de ces éléments ne peut avoir pour objet de faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié. [Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 17-31.046]

### CDD de remplacement : nécessité de préciser le nom et la qualification du salarié remplacé

En matière de CDD de remplacement, le contrat écrit doit impérativement indiquer le nom et la qualification du salarié remplacé. L'absence de cette mention emporte à elle seule la requalification du CDD en CDI.

Dans cet arrêt, les juges sanctionnent l'absence de précision quant à la qualification du salarié, notamment du fait de la seule mention de la catégorie professionnelle du salarié et non de sa qualification exacte. En effet, cette seule mention ne permettait pas aux salariés engagés de connaître la qualification du salarié remplacé compte tenu du fait que cette catégorie comportait plusieurs qualifications distinctes.

[Cass. soc., 20 janv. 2021, n° 19-21.535]

### Harcèlement moral : la charge de la preuve ne peut pas reposer exclusivement sur le salarié

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle dans cet arrêt du 9 décembre 2020 que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne repose pas uniquement sur le salarié. Ainsi, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement et il appartient aux juges du fond d'apprécier si les éléments invoqués par le salarié, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Par conséquent, c'est au juge d'examiner les éléments invoqués par le salarié et de dire notamment s'ils étaient matériellement établis.

[Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-13.470]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

MARS 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## QUESTION/REPONSE

### Salarié d'une TPE et victime d'un licenciement économique, quels sont mes droits ?

#### L'obligation de reclassement

Lorsqu'il envisage un licenciement pour motif économique, l'employeur doit obligatoirement rechercher un poste de reclassement c'est-à-dire un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié (ou un emploi équivalent) avec une rémunération équivalente. Cela peut impliquer de proposer au salarié une formation complémentaire si cette dernière est requise pour le poste proposé. Ce n'est qu'en cas de refus des offres de reclassement ou d'impossibilité de reclassement que le licenciement peut être prononcé.

#### La procédure

Le licenciement économique qu'il soit individuel ou collectif doit respecter tous les aspects de la procédure classique de licenciement. Ainsi, après avoir déterminé le(s) salarié(s) concerné(s) par le licenciement par application des critères d'ordre des licenciements, l'employeur ne pourra le(s) licencier qu'après avoir respecté les étapes suivantes : convocation, entretien préalable, lettre recommandée de licenciement motivée.

#### Le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle

L'employeur est tenu de proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui a pour objet de favoriser la reconversion du salarié, et qui est spécifique aux salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1000 salariés. Le CSP est proposé au cours de l'entretien préalable au licenciement économique. Le salarié a 21 jours pour accepter ou refuser le CSP. En cas d'acceptation :

- L'employeur verse l'indemnité compensatrice de préavis qu'aurait dû percevoir le salarié à Pôle Emploi afin de financer le CSP (toutefois, si ce montant est supérieur à 3 mois de salaire, la part d'indemnité supérieure à ces 3 mois est versée au salarié.)
- En contrepartie, le salarié n'effectue pas le préavis et bénéficie durant 12 mois et sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, d'une allocation dont le montant équivaut à 75 % de son salaire journalier de référence. Celle-ci vient en lieu et place de l'allocation de retour à l'emploi dont il aurait bénéficié en cas de refus du dispositif (qui est d'un montant équivalent à 57% du SJR et soumis à un différé d'indemnisation).

#### Les indemnités

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie de différentes indemnités :

- Indemnité de licenciement (ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus favorable)
- Indemnité compensatrice de préavis
- Indemnité compensatrice de congés payés

#### La priorité de réembauche

A l'issue du licenciement, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche d'une durée d'un an.

