



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



ACTUS LEGISLATIVES

Activité partielle de longue durée : un décret précise les modalités du dispositif

Le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée est mis en place afin de permettre aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail dans la limite de 40% de la durée légale du travail en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien de l'emploi. Les salariés perçoivent une allocation d'activité partielle qui correspond à 70% de sa rémunération brute et 84% du salaire net (maintien à 100% pour les salariés au SMIC).

Ce dispositif peut être mis en place uniquement par accord collectif conclu entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022, pour une durée de 6 mois minimum renouvelable jusqu'à 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Si l'accord est conclu au niveau de la branche, l'employeur élabore un document unilatéral conforme aux stipulations de l'accord de branche.

Par ailleurs, l'allocation versée à l'employeur varie en fonction de la date de transmissions de l'accord ou du document à l'administration du travail. Pour les accords signés avant le 1er octobre 2020, les employeurs se font indemniser par l'Etat à hauteur de 60% du salaire brut, pour les accords signés après, l'indemnisation correspond à 56% du salaire brut.

Plus d'informations sur -> <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld>

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020

Nouveau protocole sanitaire dans les entreprises à compter du 1er septembre : le point sur les obligations et recommandations du gouvernement

A l'exception des bureaux individuels, le port du masque est obligatoire dans tous les espaces de travail (salles de réunions, couloirs, vestiaires...). Des dérogations seront possibles sous conditions prévues par le protocole en fonction des zones et après consultation du CSE.

Il est rappelé le maintien des mesures barrières dont la distanciation physique d'1 mètre, y compris avec le port du masque (pour certaines zones, au moins 4m²)

Le télétravail demeure recommandé dans les zones où le virus circule activement.

Le nettoyage et la désinfection des surfaces de travail doivent être réalisés selon les modalités prévues au sein du protocole national du 31 août 2020 (nettoyage journalier ou à chaque rotation des surfaces communes et objets fréquemment touchés, des sols, etc...)

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 en date du 31 août 2020](#)

A noter ! Le [décret n° 2020-1098 du 29 août 2020](#) prévoit que le placement en activité partielle n'est plus possible pour les personnes partageant le même domicile qu'une personne vulnérable à compter du 31 août 2020. Par ailleurs, la liste des personnes vulnérables pouvant bénéficier de l'activité partielle se réduit.





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Salaires

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

- **Matériaux de construction** : [avenant du 27 février 2020](#)
- **Fleuristes et animaux de compagnie** : [accord du 3 mars 2020](#)
- **Expédition-exportation de fruits et légumes** : [avenant n°23 du 13 décembre 2019](#)
- **Immobilier** : [avenant n°84 du 18 février 2020](#)
- **CDNA** : [avenant n°8 du 4 février 2020](#)
- **Jeux, jouets, articles de fêtes** : [avenant n°87 du 16 juillet 2020](#)
- **Industries alimentaires diverses** : [avenant n°14 du 12 février 2020](#)
- **Industrie laitière** : [accord du 17 juin 2020](#)
- **Promotion immobilière** : [avenant n°43 du 10 mars 2020](#)
- **Restauration de collectivités** : [avenant n°57 du 17 février 2020](#)
- **Restauration de collectivités** : [avenant n°58 du 17 février 2020 \(prime d'activité continue\)](#)
- **Vente à distance** : [accord du 12 juin 2020](#)
- **Golf** : [avenant n°79 du 20 janvier 2020](#)
- **Optique-lunetterie** : [accord du 23 janvier 2020](#)
- **Meunerie** : [avenant n°13 du 7 janvier 2020](#)
- **Import-export et Commerce international** : [accord du 14 janvier 2020](#)
- **Transformation de la volaille** : [accord du 14 février 2020](#)
- **Boucherie-charcuterie** : [avenant n°62 du 19 février 2020](#)
- **Horlogerie-bijouterie** : [avenant n°24 du 17 avril 2020](#)

Formation professionnelle

De nombreux accords relatifs à la formation professionnelle ont été signés dans les différentes branches suivantes afin de rendre conformes les dispositions des conventions collectives aux nouvelles règles légales ou pour s'adapter à la situation actuelle liée à la pandémie de COVID-19 :

- **Jeux, jouets, articles de fêtes** : avenant n°85 du 10 décembre 2019
- **CDNA** : mesures temporaires prises dans le domaine de la formation en lien à la pandémie de COVID-19 (accord du 12 juin 2020)
- **Optique – lunetterie** : avenant n°2 du 20 mai 2020
- **Matériaux de construction** : avenant du 3 juillet 2020
- **Intérim** : accord du 29 novembre 2019

Temps de travail

Un avenant relatif au travail de nuit et au travail en équipes successives et alternantes a été signé dans la branche des Sociétés d'assistance. Les parties se sont également engagées à réaliser un référentiel sur la pénibilité au cours de l'année 2020 avec un cabinet spécialisé. (Avenant n°45 du 4 février 2020)





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

Le délai de prévenance d'un mois pour informer les salariés de leur date de départ en congés s'applique également aux congés reportés

Dans cet arrêt, la Cour indique que pour les congés reportés ou acquis ayant la même nature, les règles de fixation de l'ordre des départs en congé ont vocation à s'appliquer dans les deux cas de figure. En l'espèce, il a été considéré que l'employeur avait abusé de son pouvoir de direction.

Cass. soc., 8 juill. 2020, n°18-21.681

En cas de rétrogradation disciplinaire refusée par un salarié, l'employeur peut prononcer une sanction alternative sans procéder à un nouvel entretien préalable, sauf cas de licenciement

La Cour précise dans cet arrêt que lorsque le salarié refuse une mesure disciplinaire emportant une modification de son contrat de travail, notifiée après un entretien préalable, l'employeur qui y substitue une sanction disciplinaire, autre qu'un licenciement, n'est pas tenu de convoquer l'intéressé à un nouvel entretien préalable.

Cass. Soc., Arrêt n° 386 du 25 mars 2020, Pourvoi n° 18-11.433

Le licenciement d'un salarié, prononcé pour le port d'une barbe en ce qu'elle manifeste des convictions religieuses et politiques, ne peut être justifié qu'à certaines conditions précises

La Cour précise dans le cadre de sa décision, que les restrictions à la liberté religieuse sont impérativement justifiées par la nature de la tâche à accomplir et doivent répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et être proportionnées au but recherché.

A ce titre, le principe de neutralité peut être inscrit au sein du règlement intérieur et permettre la restriction de toute manifestation religieuse des salariés, dès lors que celle-ci est justifiée par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise et demeure proportionnée au but recherché.

Or, en l'espèce, ces restrictions ne découlant ni du règlement intérieur, ni d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante, les juges ont constaté la nullité du licenciement pour un motif discriminatoire fondé sur les convictions religieuses et politiques du salarié.

Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743

Un simple adhérent d'un syndicat peut être désigné délégué syndical, dès lors que l'ensemble des candidats dudit syndicat ont renoncé à être désignés

La Cour précise dans cet arrêt qu'un syndicat peut désigner un adhérent en qualité de délégué syndical si tous ses candidats et élus ont renoncé à être désignés, sans être tenu de rechercher si les candidats d'autres organisations syndicales y renoncent également.

Le syndicat n'est donc pas lié par la renonciation à cette désignation de tous les autres candidats à l'élection, mais uniquement par celle de ses propres candidats.

Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-14.605





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Mon employeur peut-il modifier ma rémunération sans mon accord ?

En principe NON.

La rémunération est un élément essentiel du contrat qui ne peut pas être modifié, ni dans son montant ni dans sa structure, sans l'accord du salarié.

L'accord du salarié est requis y compris :

- lorsque cette rémunération n'est pas précisée dans le contrat de travail et résulte exclusivement d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur
- lorsque la modification est plus avantageuse ou n'a pas d'incidence sur le montant de la rémunération
- lorsque la baisse de rémunération est constituée par la suppression ou la réduction d'avantages (suppression d'un avantage en nature, retrait d'un véhicule de fonction, etc...)
- lorsque la baisse de rémunération est indirecte et résulte par exemple d'une réorganisation d'un service, ou d'une limitation de la zone géographique de prospection d'un commercial par exemple, de nature à affecter la rémunération variable du salarié

A noter : L'acceptation du salarié doit être expresse : elle ne peut résulter ni de l'absence de protestation du salarié ni de la poursuite par celui-ci de son travail aux nouvelles conditions.

Attention : il existe quelques exceptions à ce principe :

- **la modification de la rémunération par accord de performance collective**

Il est possible d'aménager la rémunération par accord de performance collective. Dans ce cas, les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le refus de la part du salarié de s'y conformer, ouvre la possibilité pour l'employeur de le licencier pour ce motif.

- **la modification des primes**

Les primes ne sont pas tout à fait traitées comme le salaire de base : elles subissent un traitement différent selon leur source (contractuelle, conventionnelle ou d'usage) et selon la source de la modification touchant à la prime.

- la suppression d'une prime contractuelle ne peut être imposée au salarié
- les primes relevant d'usage peuvent être remises en cause selon les règles de dénonciation de l'usage
- les primes résultant d'une convention collective peuvent être modifiées ou supprimées par révision ou dénonciation de l'accord collectif

A noter : Lorsque la rémunération relève exclusivement d'une convention collective et d'accords d'entreprise, la modification de ces textes conventionnels par la mise en place d'un nouvel accord s'impose aux salariés, sans que ceux-ci puissent se prévaloir d'une modification de leurs contrats de travail.

