



# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Création d'un portail pour les employeurs afin d'abonder en ligne les CPF de leurs salariés

Un nouveau portail a été créé le 3 septembre 2020 par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) afin de permettre aux employeurs de compléter directement les crédits disponibles sur le compte CPF de leurs salariés lorsque la loi les y contraint, mais aussi volontairement ou en vertu d'un accord collectif. Ainsi, ils pourront abonder le CPF de leurs salariés directement en ligne.

### Point sur le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, qui est venu se substituer au Protocole national de déconfinement, a été actualisé le 17 septembre 2020 au vu de la situation générale en France.

Il rend notamment systématique le port du masque dans les espaces partagés et clos, réduit la période d'isolement des cas-contact à 7 jours au lieu de 14 et précise le protocole sanitaire applicable au travail. Il est applicable depuis le 1er septembre 2020.

Par ailleurs, le Ministère du travail a publié sur son site Internet une série de questions-réponses destinée à accompagner et guider salariés et entreprises dans la mise en place du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

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

### Annonces du Gouvernement : activité partielle en cas de garde d'enfant et allongement du congé paternité

- **Rétablissement du dispositif d'activité partielle pour garde d'enfants au 1er septembre 2020**

Le 9 septembre 2020, le Gouvernement a annoncé le rétablissement au 1er septembre 2020 de l'activité partielle dans le cas où aucun des deux parents n'est en capacité de faire du télétravail et qu'ils n'ont pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées. Ainsi, dans ce cas, l'un des parents sera en activité partielle dès le premier jour de son arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement, sous réserve de présenter à l'employeur un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.

*Ministère des Solidarités et de la Santé, communiqué de presse, 9 sept. 2020*

- **Le congé de paternité passerait de 11 à 28 jours en juillet 2021**

Annoncée le 23 septembre 2020 par le Président de la République, cette mesure, qui figurera dans le prochain projet de loi de financement de la Sécurité sociale, devrait être applicable au mois de juillet prochain.





# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 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.

- **Négoce de l'ameublement** : [accord du 1<sup>er</sup> septembre 2020](#)
- **Notariat** : [avenant n°40 du 17 septembre 2020](#)
- **Propreté** : [avenant n°5 du 4 septembre 2020 \(prime annuelle\)](#)
- **Propreté** : [avenant n°19 du 4 septembre 2020](#)

### GPEC / Formation professionnelle

Un accord relatif à la GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été conclu dans les Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager afin d'améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche d'être plus compétitives pour surmonter et anticiper les évolutions tant économiques que technologiques actuelles. Il permet également d'actualiser les dispositions relatives à la GPEC et à la formation professionnelle prévues dans la convention collective conformément aux nouvelles règles légales en vigueur. (Accord du 25 juin 2020)

### CDD

Un accord sur les CDD a été signé dans la branche de l'Horlogerie-Bijouterie. Il prévoit d'adapter au secteur d'activité certaines règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée. Cela concerne notamment le délai de carence entre 2 CDD qui ne sera pas applicable dans les cas suivants :

1. Conclusion d'un premier CDD au motif d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise suivi d'un CDD pour remplacement d'un salarié absent.
2. Conclusion d'un premier CDD au motif d'un remplacement d'un salarié absent suivi d'un CDD pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

*Accord n°45 du 17 janvier 2020*

### Travail de nuit

Un avenant relatif au travail de nuit et au travail en équipes successives et alternantes a été conclu dans la branche des Sociétés d'assistance. Il prévoit notamment la mise en place au cours de l'année 2020 d'un référentiel sur la pénibilité du travail de nuit, la définition du travailleur de nuit permanent et de travailleur de nuit occasionnel...

Concernant le temps de repos, il prévoit un temps de pause rémunéré de 30 minutes consécutives lorsque le salarié effectuera un temps de travail supérieur à 4 heures et un temps de pause rémunéré égal à 10% du temps de travail effectif quand le temps de travail du salarié sera supérieur à 8 heures. Enfin, concernant la majoration salariale prévue pour le travailleur de nuit, elle sera d'au minimum 40% entre 21 heures et 7 heures du matin.

*Avenant n°45 du 4 février 2020*





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## JURISPRUDENCE

### Les propos insultants envers la hiérarchie tenus entre collègues sur la messagerie instantanée de l'entreprise ne relèvent pas de la sphère privée et peuvent en conséquence justifier un licenciement disciplinaire

Dans cet arrêt, la Cour rappelle que toute conversation tenue sur la messagerie instantanée liée à la boîte mail professionnelle et non identifiée comme étant personnelle échappe à la sphère privée et ne rentre pas dans la catégorie des correspondances privées.

Par conséquent, un employeur peut se fonder sur ces messages issus de la messagerie liée à la boîte mail professionnelle, afin de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre des salariés qui en sont à l'origine.

Cass. soc., 9 sept. 2020, n°18-20.489

### Le fait pour un employeur d'exercer une pression sur un salarié pour qu'il accepte la rupture conventionnelle rend celle-ci nulle pour vice de consentement

Par cet arrêt, la Cour rappelle que l'existence d'un conflit entre les parties ne constitue pas un obstacle à la conclusion d'une rupture conventionnelle, de sorte que cette dernière peut valablement être conclue en présence d'un différend.

Néanmoins, l'existence de ce différend ne peut conduire l'une des parties à imposer cette rupture à l'autre. En l'espèce, les juges ont conclu à la nullité de cette rupture conventionnelle pour vice de consentement de la salariée, au motif de pressions exercées par l'employeur.

En effet, ce dernier avait notamment délivré 2 avertissements successifs injustifiés et dégradé ses conditions de travail, de sorte que cela a abouti à une réelle pression sur le salarié afin qu'il accepte la rupture conventionnelle.

Cass. Soc., 8 juill. 2020, n° 19-15.441

### Les heures supplémentaires comptabilisées informatiquement doivent être payées y compris si l'employeur n'a pas donné son accord exprès à leur réalisation

Il découle de cet arrêt que dès lors que des heures supplémentaires ont été enregistrées par le logiciel de pointage, alors elles doivent obligatoirement être rémunérées. Le fait que l'employeur n'ait pas expressément donné son accord pour leur réalisation n'est pas de nature à exclure le paiement de ces heures.

Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.366

### Un salarié RSS au niveau de l'entreprise peut être désigné une seconde fois lors de la création d'une UES, le périmètre de ces deux élections étant différent

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il n'est en principe pas possible de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles, en qualité de RSS, le salarié qui exerçait déjà cette même fonction.

Les juges ont eu l'occasion de préciser que dans le cadre de la création d'une UES impliquant de nouvelles élections, il est possible de désigner, en tant que RSS, un salarié qui occupait déjà cette fonction au sein de l'entreprise au motif que les périmètres de ces élections sont distincts.

Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-13.926





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## QUESTION/REPONSE

### Sanction disciplinaire : quelles règles l'employeur doit-il respecter ?

#### La convocation à un entretien préalable

La convocation à un entretien préalable n'est nécessaire qu'en cas de sanction lourde, c'est-à-dire ayant une incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Pour les sanctions mineures (avertissement, rappels à l'ordre) l'entretien préalable n'est pas nécessaire, sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

La convocation à l'entretien préalable doit remplir certaines conditions. Elle doit :

- o être écrite
- o préciser l'objet de l'entretien et qu'une sanction est envisagée (*attention : si c'est un licenciement qui est envisagé, alors cela doit clairement être indiqué dans la convocation !*)
- o rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (*la possibilité d'un recours à l'assistance d'un conseiller extérieur à l'entreprise n'est possible qu'en cas de licenciement et d'absence de représentant du personnel dans l'entreprise*)

#### Les délais à respecter

La procédure disciplinaire (donc notamment la convocation à entretien préalable) doit être engagée dans les 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. A défaut, l'employeur ne peut plus sanctionner les faits.

En cas de convocation à un entretien préalable, l'employeur doit respecter les délais suivants :

- o Délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien lorsque la sanction est un licenciement (dans les autres cas, il faut un délai « suffisant »)
- o Délai de 2 jours ouvrables minimum et de 1 mois maximum après l'entretien pour notifier la sanction (*en cas de non-respect du délai d'un mois pour notifier, l'employeur ne peut plus sanctionner le salarié*)

#### La sanction

L'employeur est libre du choix de la sanction, sous réserve :

- o de motiver la sanction (même en cas de sanction mineure) et de la notifier par courrier recommandé ou remis en main propre
- o de prononcer une sanction prévue par le règlement intérieur (*ainsi, l'absence de règlement intérieur, lorsque l'entreprise a l'obligation de le mettre en place, prive l'employeur de latitude en matière disciplinaire, en dehors du licenciement*)
- o de ne pas sanctionner pour un motif discriminatoire
- o de ne pas sanctionner des faits ayant déjà donné lieu à sanction
- o de ne pas infliger de sanction pécuniaire
- o de veiller à prononcer une sanction proportionnelle à la faute commise

