



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



ACTUS LEGISLATIVES

Activité partielle de droit commun : les allocations maintenues jusqu'à fin décembre 2020

Une ordonnance du 14 octobre indique les règles applicables au régime d'activité partielle modulé qui s'applique à partir du 1er novembre et jusqu'au 31 décembre (des décrets viendront apporter des précisions).

Celle-ci précise ainsi que l'indemnité versée aux salariés placés en activité partielle restera à hauteur de 70% de la rémunération horaire brute de référence et que la baisse de ce taux n'est plus d'actualité jusqu'au 31 décembre 2020.

De manière analogue, le montant de l'allocation perçue par l'employeur ne subira pas la baisse prévue au 1er novembre et le taux qui était fixé à 60% restera donc inchangé. Pour les secteurs les plus touchés, la majoration du taux à 70% continuera également de s'appliquer.

Activité partielle longue durée : indemnisation alignée sur indemnisation de l'activité partielle et assouplissement de l'obligation de remboursement

Concernant le dispositif plus particulier de l'APLD, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est fixé à 60% de la rémunération horaire brute, toujours dans la limite de 4.5 smic horaire. Le décret du 29 septembre 2020 précise que c'est ce taux qui sera maintenu, sans que la baisse prévue initialement par le précédent décret ne s'applique.

Un autre aménagement prévu par le décret réside dans l'assouplissement des sanctions en cas de licenciement économique d'un salarié placé en APLD. Le remboursement des sommes perçues par l'employeur ne sera pas exigé si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou dans le document unilatéral en question.

Personnes vulnérables : le conseil d'état invalide le décret réduisant la liste des personnes vulnérables

Le Conseil d'Etat vient de statuer, par un arrêt rendu le 15 octobre 2020, sur le sort du décret du 29 août qui avait réduit la liste des pathologies au titre desquelles une personne pouvait être reconnue comme étant vulnérable. Il découlait de ce décret une réduction de la liste comportant 11 types de pathologies à seulement 4. Or, selon le Conseil d'Etat l'exclusion de certaines pathologies de la liste n'est pas justifiée par des critères pertinents et cohérents au regard de la situation sanitaire, de sorte qu'il a conclu à l'invalidité dudit décret et à la suspension des dispositions ciblées. [CE, ord. référé, n° 444425, 15 oct. 2020](#)

Télétravail : l'employeur doit apprécier les risques en cas de refus de passage en télétravail

Dans le cadre de son questions-réponses sur le télétravail, le ministère du travail rappelle que lorsqu'un salarié est éligible au télétravail au titre de l'accord ou de la charte mettant en place le télétravail, l'employeur ne peut dès lors s'opposer à une demande sans en motiver le refus. En tout état de cause, en vertu de son obligation de sécurité, l'employeur doit ainsi apprécier les risques potentiels auxquels peut être exposé un salarié en cas de refus. Le ministère précise à cet effet que le refus peut, si une situation médicale le justifie, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail.





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Salaires

Dans la branche des **Succursalistes de la chaussure**, un accord relatif aux minima conventionnels a été conclu. ([Accord du 6 octobre 2020](#))

Handicap

Dans l'**Optique lunetterie**, un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap a été négocié. (Accord du 17 septembre 2020)

Fusion / Mise à jour

Un accord de regroupement des champs conventionnels a été signé dans les branches de la **boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers** (IDCC 992) et **poissonnerie** (IDCC 1504). (Accord du 18 septembre 2020)

Chez les **Fleuristes**, un accord a été conclu dans le but notamment de supprimer les dispositions obsolètes et de mettre à jour la convention collective afin (Accord du 19 septembre 2020)

Epargne salariale

Un avenant portant création de dispositifs d'épargne salariale tels que la participation, le plan d'épargne interentreprises et le Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif Interentreprises a été signé dans la branche des **Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire d'importation-exportation**. (Avenant n°3 du 16 septembre 2020)

Frais de santé

Un avenant relatif à l'accord Prévoyance a été signé dans l'**Ameublement** afin de réajuster les taux de cotisations pour garantir le maintien des prestations prévu par le régime de base. (Avenant n°10 du 1er septembre 2020)

Dans le **CDNA**, un avenant a été signé modifiant le régime complémentaire santé et plus précisément l'article 5.3.1 relatif aux « ayants droits des assurés » afin d'étendre le régime de base obligatoire facultativement au profit du conjoint, du partenaire lié par in PACS ou aux enfants à charge du salarié. (Avenant n°8 du 6 octobre 2020)

Formation

Un accord relatif à la formation professionnelle a été signé dans le **Bricolage**.

Au **CDNA**, un avenant a été signé sur les mesures temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés de la branche afin de préciser la date butoir de l'accord en date du 12 juin 2020 qui prendra donc fin le 30 décembre 2020. (Avenant du 6 octobre 2020)





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

Rupture conventionnelle : l'employeur doit prouver avoir remis un exemplaire au salarié, à défaut la rupture est nulle

Dans le cadre de la conclusion d'une rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié, l'employeur doit impérativement transmettre un exemplaire signé de la convention au salarié concerné. Cette formalité est notamment nécessaire afin de garantir le libre consentement du salarié et l'exercice de son droit de rétractation.

Par cet arrêt, la Cour rappelle qu'à défaut du respect de cette formalité, la convention de rupture est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour précise également qu'en cas de litige, il appartient à l'employeur qui invoque avoir remis au salarié un exemplaire de la convention de rupture d'en rapporter la preuve.

Cass. soc., 23 sept. 2020, n°18-25.770

L'employeur peut produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié, à condition de ne pas utiliser de stratagèmes pour obtenir cette preuve

Par cet arrêt rendu le 30 septembre, la Cour de cassation admet pour la première fois que l'employeur puisse utiliser des éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire, dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir.

Toutefois, la Cour précise que la production de ces éléments en justice n'est justifiée qu'à la seule condition qu'elle soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi.

Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.958

Licenciement pour inaptitude non professionnelle : l'absence de consultation du CSE rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Depuis le 1er janvier 2017, La consultation du CSE est obligatoire dans le cadre du reclassement d'un salarié déclaré inapte, que cette inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

Les juges considèrent dès lors que la consultation du CSE sur le reclassement d'un salarié inapte pour une cause d'origine non-professionnelle est une formalité substantielle. A défaut du respect de cette formalité, le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974

Pas de protection pour un représentant de section syndicale remplacé moins d'un an avant son licenciement

Le représentant de section syndicale bénéficie, en principe, d'une protection spécifique contre le licenciement durant son mandat et pendant les 12 mois qui suivent la fin de celui-ci lorsqu'il a exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

C'est sur ce fondement que la Cour précise que le représentant de section syndicale remplacé moins d'un an après sa désignation ne bénéficie pas de la protection spécifique. Par conséquent, l'employeur n'avait pas à respecter la procédure d'autorisation administrative pour licencier ce salarié.

Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.845





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2020



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Victime d'un accident du travail : que dois-je faire ?

Selon l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Aussi, pour qu'un accident du travail soit caractérisé, il faut que :

- o l'accident ait eu lieu par le fait ou à l'occasion du travail : le salarié alors sous l'autorité de l'employeur bénéficie de la présomption d'imputabilité ;
- o l'accident doit être soudain et daté de manière certaine afin de le différencier de la maladie professionnelle ;
- o le fait accidentel doit avoir entraîné l'apparition soudaine d'une lésion qu'elle soit physique ou psychique.

Notez-le : un accident qui se produit pendant un stage de formation professionnelle, même en dehors du temps de travail, est considéré comme un accident du travail.

En cas d'accident du travail, le salarié doit en informer l'employeur dans les 24 heures suivant l'accident sauf en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

L'information devra être envoyée, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, si elle ne peut être faite à l'employeur ou à son préposé sur le lieu de l'accident (Articles L441-1 et R441-2 du Code de la Sécurité Sociale). Le salarié devra également faire constater dans la même journée son état de santé auprès de son médecin traitant.

En parallèle, l'employeur doit déclarer l'accident dès qu'il en a connaissance auprès de la CPAM du salarié et ce dans les 48 heures qui suivent (Article R.441-3 du code de la sécurité sociale). Néanmoins, il garde la possibilité d'émettre des réserves motivées quant à la réalité du caractère professionnel de l'accident jusqu'à 10 jours après cette déclaration.

Que faire si mon employeur ne veut pas déclarer mon accident du travail car j'étais seul sur le lieu de travail ou en télétravail (absence de témoin) ?

Légalement, l'employeur est tenu de déclarer dans les 48 heures l'accident du travail du salarié dès lors qu'il en a connaissance même si le salarié est en télétravail ou seul sur le lieu de travail. S'il ne satisfait pas à ses obligations, alors le salarié devra déclarer lui-même son accident à la CPAM de son lieu de résidence afin de préserver ses droits. Il aura alors 2 ans à compter de la date de l'accident pour le déclarer (article L.441-2 du code de la sécurité sociale). A réception, la CPAM en enverra alors un double de la déclaration du salarié à l'employeur.

L'employeur qui n'a pas déclaré l'accident du travail dans les 48 heures est passible d'une amende de 750 € pour une personne physique ou 3 750 € pour une personne morale (CSS, art. R. 471-3), mais il peut également s'exposer, notamment en cas de déclaration tardive, à devoir rembourser à la CPAM la totalité des dépenses exposées à la suite de l'accident du travail (CSS, art. L. 471-1).

