



Newsletter Janvier 2021

Dans ce numéro

REGLEMENTATION

Nouvelle adaptation des règles d'indemnisation de l'activité partielle p. 1

Prolongation du dispositif de prise en charge des congés payés

Nouvelle adaptation du protocole sanitaire en entreprise p. 2

JURISPRUDENCE

Convention de forfait-jours privée d'effet : le salarié doit rembourser les jours de RIT dont il a pu bénéficier p. 2

Rupture conventionnelle et PSE p. 2

L'employeur peut se prévaloir de courriels émanant du médecin du travail afin de justifier l'impossibilité de reclassement de son salarié inapte p. 3

NEWSLETTER SOCIAL

I. REGLEMENTATION

1°) Nouvelle adaptation des règles d'indemnisation de l'activité partielle (décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 et décrets n° 2021-88 et n° 2021-89 du 29 janvier 2021)

Par un décret du 27 janvier 2021, la liste des **secteurs d'activité dits "protégés"** fait l'objet d'une nouvelle adaptation.

Par ailleurs, les **taux d'indemnisation** de l'activité partielle sont également adaptés, adaptation qui consiste plus précisément en un nouveau décalage de l'entrée en vigueur des taux révisés (décrets du 29 janvier 2021).

En effet, l'entrée en vigueur de la modification des taux de l'allocation remboursée à l'employeur et de l'indemnité perçue par le salarié est différée au **1^{er} mars 2021** (sous réserve de nouvelles adaptations).

Ainsi, le taux horaire de **l'allocation d'activité partielle** réglée à l'employeur reste fixé, pour les heures chômées **jusqu'au 28 février 2021**, à **60 %** de la rémunération horaire brute, telle que calculée à l'article R. 5122-12 du même code, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le taux de droit commun de cette allocation ne passera à 36 % de la rémunération de référence, sauf nouvelle adaptation, que le **1^{er} mars** prochain.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié reste également fixée au taux de 70 % du salaire de référence jusqu'au **28 février 2021** et ne passera au taux de 60 % que le **1^{er} mars 2021**, sauf nouvelle adaptation.

La modification envisagée des taux de l'allocation d'activité partielle versée au titre de salariés en activité partielle "garde d'enfants" ou pour les personnes particulièrement vulnérables est également reportée au **1^{er} mars** prochain.

Le tableau de synthèse figurant page 4 prend en compte cette nouvelle actualisation des données.

2°) Prolongation du dispositif de prise en charge des congés payés (décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021)

Par un décret en date du 30 décembre 2020 (décret n° 2020-1787), a été mis en place un dispositif de prise en charge par l'Etat des congés payés pris par les salariés au sein des secteurs d'activité les plus impactés par la crise sanitaire.

Ainsi, les sociétés dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui n'ont pu recevoir leur clientèle pendant au moins 140 jours au cours de l'année 2020 ou qui ont subi une baisse d'au moins 90% de leur chiffre d'affaires au cours des périodes d'état d'urgence sanitaire, peuvent bénéficier d'une prise en charge partielle de l'indemnité de congés payés dans la limite de 10 jours (le dispositif n'étant pas applicable aux congés payés indemnisés par la Caisse des congés payés).

La période de prise de ces 10 jours de congés payés était initialement fixée entre le **1^{er} janvier 2021** et le **20 janvier 2021**.

Aux termes du décret du 20 janvier 2021, cette période de prise a été étendue du **1^{er} au 31 janvier 2021** et peut même couvrir la période du **1^{er} février au 7 mars 2021** mais à la condition que, sur cette seconde période, au moins un salarié soit placé en activité partielle.

3°) Nouvelle adaptation du protocole sanitaire en entreprise

Le Ministère du travail a actualisé le **29 janvier 2021** le protocole national destiné à assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Parmi les mesures actualisées, il est notamment prévu, s'agissant du port du masque, que lorsque ce dernier est obligatoire, il doit alors s'agir d'un masque de type chirurgical ou d'un masque « grand public filtration supérieure à 90% » satisfaisant à des tests de performance précisément visés en annexe du protocole.

Par ailleurs, lorsque ce masque ne peut être porté, la distanciation physique à respecter entre les personnes est désormais portée à 2 mètres.

Le télétravail reste pour sa part le principe et doit demeurer à 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.

II. JURISPRUDENCE

1°) Convention de forfait-jours privée d'effet : le salarié doit rembourser les jours de RTT dont il a pu bénéficier (Cass. Soc, 6 janvier 2021, n°17-28.234)

La décision de la Cour de cassation du 6 janvier 2021 ajoute une nouvelle pierre à l'édifice du contentieux inhérent aux conventions de forfait en jours.

Alors que ces conventions doivent être conclues sur le fondement des dispositions d'un accord d'entreprise ou de branche de nature à préserver les droits à la santé et à la sécurité des salariés concernés, il est jugé de longue date que le non-respect de ces dispositions a pour effet de priver d'effet la convention individuelle conclue avec le salarié.

Ainsi en va-t-il en l'absence de tenue d'un entretien au moins annuel sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ou en l'absence de suivi effectif et régulier des jours travaillés, du positionnement et de la qualification des jours de repos pris.

Si, dans un tel cas de figure, le salarié est soumis à la durée légale du travail et peut notamment revendiquer le bénéfice d'heures supplémentaires, il est jugé, pour la première fois par la Haute Cour que, corrélativement, les journées de réduction du temps de travail dont il a pu bénéficier sont dépourvues de fondement et doivent en conséquence être remboursées à l'employeur qui en forme la demande.

Si cette décision peut amoindrir ce contentieux, aujourd'hui très fréquent, elle ne doit pas conduire à un relâchement de la vigilance qui s'impose dans le suivi des conventions de forfaits en jours.

2°) Rupture conventionnelle et PSE (Cass. soc. 6 janvier 2021 n° 19-18549)

La Cour de cassation a déjà admis la possibilité de conclure des ruptures conventionnelles individuelles avec des salariés dans un contexte de réduction d'effectifs au sein de l'entreprise conduisant à la mise en œuvre de licenciements économiques.

Dans son arrêt du 9 mars 2011, la Cour de cassation a toutefois précisé que : « *les ruptures conventionnelles, lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent l'une des modalités, doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable et des obligations de l'employeur en matière de PSE* ».

Pour la Haute Cour, ces ruptures conventionnelles, valides dans leur principe, ne doivent pas permettre un contournement par l'employeur des règles du licenciement économique et doivent donc être prises en compte pour apprécier les obligations de ce dernier en la matière, notamment vis-à-vis des représentants du personnel.

La limite à la validité de ces ruptures conventionnelles reste bien entendu l'hypothèse d'un vice du consentement du salarié susceptible d'entraîner l'annulation de la convention conclue.

Dans les faits ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation du 6 janvier 2021, une salariée avait signé, le 16 décembre 2015, une rupture conventionnelle de son contrat de travail avec une entreprise qui avait engagé, au cours du mois de février 2016, des négociations relatives à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

La salariée a sollicité et obtenu ultérieurement l'annulation de cette rupture conventionnelle devant le Conseil de Prud'hommes, solution confirmée par la Cour d'appel puis la Cour de cassation.

Les Hauts magistrats ont effet approuvé les juges du fond d'avoir annulé cette rupture après avoir constaté que l'employeur avait dissimulé à la salariée l'existence, à la date de conclusion de cette convention, d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cours de préparation, prévoyant la suppression de son poste, dissimulation qui avait été déterminante de son consentement.

Cette décision confirme la nécessité d'un consentement éclairé du salarié à la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Ainsi, dans un contexte de difficultés économiques impliquant des licenciements et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, si la conclusion d'une rupture conventionnelle individuelle n'apparaît pas totalement exclue, il est toutefois indispensable que le salarié puisse faire le choix de ce mode de rupture en toute connaissance de cause.

En pareil cas, il apparaît nécessaire d'acter dans la convention de rupture conventionnelle à conclure qu'une information a été fournie au salarié sur l'existence d'un projet de réorganisation impliquant la mise en place d'un PSE et une renonciation expresse du salarié aux mesures d'accompagnement correspondantes.

Toutefois, lorsque, comme en l'espèce, le contenu même du PSE n'a pas encore été arrêté, l'information fournie au salarié sera nécessairement limitée, introduisant un aléa important sur le caractère éclairé ou non du consentement fourni par ce dernier et donc sur la validité même de la convention signée.

A ce stade, la Cour de cassation semble toutefois seulement exiger de l'employeur qu'il fournisse au salarié les informations dont il dispose à la date de signature de la convention afin que le consentement donné à sa signature soit valable.

3°) L'employeur peut se prévaloir de courriels émanant du médecin du travail afin de justifier l'impossibilité de reclassement de son salarié inapte (Cass. soc. 6 janvier 2021 n° 19-15384)

En cas de déclaration d'inaptitude du salarié par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement à l'égard de ce dernier, sauf dispense expresse figurant au sein même de l'avis d'inaptitude.

L'employeur doit en conséquence proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, après avoir recueilli l'avis des représentants du personnel et en tenant compte des conclusions et indications du médecin du travail sur l'aptitude du salarié.

En cas d'identification d'un poste de reclassement au bénéfice du salarié, il convient de solliciter la position du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Cette démarche n'est soumise à aucun formalisme particulier, tant en ce qui concerne l'avis sollicité du médecin que sa réponse. En pratique toutefois, pour des raisons évidentes de preuve, il est nécessaire de solliciter par écrit le médecin du travail sur les postes identifiés.

Par son arrêt du 6 janvier 2021, la Cour de cassation confirme que ces échanges postérieurs à la déclaration d'inaptitude du salarié peuvent notamment résulter de courriels qui pourront être invoqués par l'employeur afin de démontrer les démarches entreprises par ce dernier et établir l'impossibilité de reclassement du salarié.

Tableau à jour au 1 ^{er} février 2021			Indemnité versée au salarié (*)	Allocation remboursée à l'employeur (*)
Activité partielle de droit commun	<i>Cas général</i>	Du 1 ^{er} janvier au 28 février 2021	70 % du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	60% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
		À partir du 1 ^{er} mars 2021	60% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	36% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
	<i>Dans les entreprises des secteurs les plus impactés par la crise (dont la liste est fixée au sein des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié)</i>	Du 1 ^{er} janvier au 28 février 2021	70 % du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
		Du 1 ^{er} mars au 31 mars 2021	70 % du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	60% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
		À partir du 1 ^{er} avril 2021	60% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	36% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
	<i>Pour les entreprises fermées administrativement ou situées sur des territoires soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité et de circulation des personnes avec baisse de chiffre d'affaires</i>	Du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2021	70 % du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
		A partir du 1 ^{er} juillet 2021	60% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	36% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
	<i>Pour les salariés en activité partielle « garde d'enfant » ou personnes vulnérables</i>	du 1 ^{er} janvier au 28 février 2021	70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	60 % ou 70 % du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC selon le secteur d'activité de l'entreprise
		A compter du 1 ^{er} mars 2021	70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	60% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC
Activité partielle de longue durée (APLD)	<i>Droit commun</i>	À partir du 1 ^{er} janvier 2021	70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC	60% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC

(*) la rémunération brute de référence du salarié est celle qui sert d'assiette à l'indemnité de congés payés