

Actualité sociale 2020 - 2021

Licenciements et ruptures du contrat

Les propos insultants envers la hiérarchie tenus entre collègues sur la messagerie instantanée de l'entreprise ne relèvent pas de la sphère privée :

Les conversations tenues entre collègues sur la messagerie instantanée liée à la boîte mail professionnelle, qui ne sont pas identifiées comme personnelles, ne revêtent pas un caractère privé. L'employeur, à qui ces messages ont été transmis par un tiers, peut les invoquer à l'appui d'une procédure disciplinaire contre un salarié, notamment lorsque ce dernier a tenu des propos dégradants et insultant envers l'entreprise, ses supérieurs et ses subordonnés.

Faire pression sur le salarié pour qu'il accepte une rupture conventionnelle rend nul cette rupture :

Si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

► Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-15.441

Obligation de reclassement : précisions sur la notion d'emploi « disponible » :

Le fait de publier une offre d'emploi correspondant aux compétences du salarié deux jours après son licenciement peut induire l'existence d'un poste disponible, quand bien même le recrutement est postérieur au licenciement.

► Cass. soc., 9 septembre 2020, n° 18-24.983

Inaptitude non-professionnelle : attention à la consultation du CSE

La méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident ou une maladie non professionnelle, dont celle imposant à l'employeur de consulter les représentants du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Protection contre le licenciement après le congé de maternité : quelle durée?

La visite médicale de reprise après un congé de maternité a uniquement pour objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi, de préconiser le cas échéant un aménagement, une adaptation de son poste ou un reclassement.

► Cass. soc., 21 oct. 2020, n° 19-20.5

Inaptitude au travail : panorama des dernières décisions de la Cour de cassation

Plusieurs arrêts rendus ces derniers mois par la Cour de cassation apportent un éclairage sur le régime de l'inaptitude : consultation du CSE, étendue du reclassement, information du salarié... Nous vous présentons une sélection de ces décisions.

► Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488

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

► Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.122

► Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.296 ; Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-23.290 ; Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-12.771 ; Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-12.771

► Cass. soc., 21 oct. 2020, n° 19-15.376 ; Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.674 ; Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-20.944 ; Cass. soc., 18 nov. 2020, n° 19-13.521

► Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-17.097 ; Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-16.424

Rupture conventionnelle : l'employeur doit prouver la remise d'un exemplaire de la convention au salarié :

Ce n'est pas au salarié d'apporter la preuve de la non-remise de la convention de rupture par l'employeur. Les juges ne peuvent donc pas le débouter de sa demande de nullité de la rupture au motif qu'il n'établit pas ne pas avoir été en possession de la convention pendant le délai de rétractation.

► Cass. soc., 10 mars 2021, n° 20-12.801

Le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas en matière de transaction :

Un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés.

Rupture conventionnelle : l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut pas être écartée

Lorsqu'un accord collectif prévoit une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale, elle doit être versée au salarié ayant conclu une convention de rupture, même si l'accord renvoie à l'indemnité légale pour certains motifs de licenciement.

Transaction : quand le salarié fait l'objet d'un redressement fiscal en raison d'une erreur de calcul de l'employeur

Si le salarié accepte, dans la transaction, de faire son affaire personnelle de l'imposition des sommes perçues, il doit s'acquitter de cet impôt même si le redressement fiscal dont il fait l'objet est dû à une erreur de l'employeur.

Contrats de travail

Formation :

L'employeur doit veiller à l'obligation d'adaptation de ses salariés. S'il n'a fait bénéficier son salarié d'aucune formation en 33 ans de service, manque à son obligation d'adaptation à l'emploi et doit verser des dommages et intérêts.

Cass. soc., 8 juillet 2020, n°19-12.105

Obligation de loyauté :

Un salarié peut créer une entreprise concurrente pendant son préavis si l'exploitation ne débute qu'après la rupture du contrat

► Cass. soc., 23 sept. 2020, n° 19-15.313

Transfert partiel d'activité : la scission du contrat de travail n'est possible que si elle n'est pas préjudiciable au salarié :

En cas de transfert partiel d'activité, la scission du contrat de travail n'est possible, au prorata des fonctions exercées par le salarié, que si elle ne détériore pas ses conditions de travail ou qu'elle ne porte atteinte au maintien de ses droits.

► Cass. soc., 30 sept. 2020, n°18-24.881

Préavis : incidences des absences pour maladie dans le calcul de l'ancienneté :

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie entrent dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer les droits à préavis lorsque la convention collective le prévoit de manière expresse.

► Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-18.265

Harcèlement moral :

L'employeur doit respecter les prescriptions de la médecine du travail

Le fait de confier au salarié des tâches dépassant ses capacités physiques, sans respecter les prescriptions du médecin du travail indiquées dans un avis d'aptitude avec réserves, laisse supposer l'existence d'un harcèlement moral.

► Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626

Harcèlement sexuel : des propos flatteurs répétés peuvent créer une situation offensante

Des propos à connotation sexuelle imposée de façon réitérée à une salariée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, peuvent constituer un harcèlement sexuel.

► Cass. crim., 18 nov. 2020, n° 19-81.790

Recours à l'intérim : pas besoin de caractère exceptionnel pour justifier l'accroissement temporaire d'activité

Le recours à des salariés intérimaires pour accroissement temporaire d'activité est autorisé, même lorsque cet accroissement ne présente pas un caractère exceptionnel. Tel est le cas en présence de commandes en réponse à divers appels d'offres présentant un caractère aléatoire.

Travail dissimulé : l'entraide familiale est exclue en présence d'un lien de subordination

Le statut de salarié, qui place l'intéressé dans un lien de subordination à l'égard de son employeur, exclut que puisse être reconnue la possibilité de poursuivre la même activité au-delà des heures prévues dans le contrat de travail au titre de l'entraide familiale, y compris de façon bénévole

► Cass. soc., 26 mai 2021, n° 20-85.118

Accident du travail, santé au travail

Négociation santé au travail : les 10 points clés de l'accord conclu

Beaucoup de rappels, des objectifs ambitieux, quelques mesures opérationnelles, mais pas de bouleversement de l'organisation des services de santé au travail. C'est ce qui résulte de l'accord conclu le 10 décembre 2020. Le contenu de ce texte est retranscrit pour partie dans une proposition de loi.

► ANI Santé au travail, 9 déc.

Accident du travail : des précisions sur le calcul de l'indemnité d'éviction

Lorsqu'un salarié est réintégré suite à la nullité de son licenciement, le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité d'éviction est celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail.

► Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-16.448

Relations collectives de travail

Salariés dirigeants : ils ne peuvent être exclus de l'éligibilité par le seul protocole préélectoral

Même s'agissant d'un directeur, dès lors qu'il remplit les conditions pour être électeur ou éligible, un salarié ne peut être exclu du processus électoral par le protocole préélectoral.

CSE : la consultation sur l'activité partielle exige des données précises

Dans le cadre de la consultation sur le recours à l'activité partielle, le CSE doit être destinataire d'informations précises outre celles transmises à l'administration. Le tribunal judiciaire de Nanterre rend un jugement détaillé dans le contexte de la crise du Covid-19.

► TJ Nanterre, 20 janv. 2021, n° RG 20/08901

Le temps de trajet lié à l'exercice d'un mandat peut ouvrir droit à heures supplémentaires :

Le temps de trajet pour l'exécution des fonctions représentatives est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la partie excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Par conséquent, il est pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.

Le salarié protégé peut être sanctionné en cas d'abus dans l'utilisation de ses heures de délégation :

Un représentant du personnel a informé tardivement son employeur de l'utilisation de ses bons de délégation et a utilisé son crédit d'heures pour couvrir une absence injustifiée. Il est jugé que le rappel à l'ordre et la mise à pied de 3 jours dont il a fait l'objet sont justifiés.

Droit du travail et rémunérations

Forfait-jours inférieur à 218 jours : le salaire minimum conventionnel doit être proratisé

Le salaire minimum prévu par la convention collective doit être proratisé pour les salariés au forfait-jours qui travaillent moins de 218 jours par an, sauf en cas de dispositions contraires dans le contrat de travail.

► Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-25.583

Forfait annuel en jours : la preuve du contrôle de la charge de travail repose sur l'employeur

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver, en cas de litige, qu'il a respecté les stipulations de l'accord d'entreprise prévoyant la tenue d'entretiens annuels d'évaluation de la charge de travail du salarié soumis au forfait annuel en jours. Lorsqu'il ne réalise pas ces entretiens, la convention individuelle du salarié est privée d'effet.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pourra être à nouveau versée

► Communiqué de presse, 28 avril 2021

Le diplôme peut être un critère objectif permettant d'individualiser la rémunération sans discrimination

► Cass. soc., 16 juin 2021, n° 19-18.965

Contrôles et contentieux

Les Direccte deviendront les DREETS au 1er avril 2021

► D. n° 2020-1545, 9 déc. 2020, NOR : INTA2029485D, JO 10 déc.

Collecte des données des salariés auteurs d'infractions routières : mode d'emploi de la Cnil

Un nouveau référentiel Cnil encadre le traitement des données personnelles des salariés dans le cadre de la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au code de la route. Il remplace l'autorisation unique AU-10 qui n'avait plus de valeur juridique depuis l'entrée en vigueur du RGPD.

► Cnil, Référentiel relatif aux traitements des données à caractère personnel dans le cadre de la désignation des conducteurs auteurs d'infractions au code de la route, 12 avr. 2021

Emploi – Chômage - Formation

Monétisation des jours de repos dans le cadre de l'activité partielle : l'Urssaf revoit sa copie sur le régime social :

La monétisation des jours de repos complétant l'indemnité d'activité partielle n'est soumise à cotisations que si la somme globale perçue par le salarié au titre des heures chômées excède 3,15 Smic.

► Site Urssaf, 21 sept. 2020

Les stages de récupération de points du permis de conduire ne sont pas éligibles au CPF :

Les offres de remise à niveau et les stages de récupération de points ne sont pas éligibles au compte personnel de formation (CPF). Ce principe rappelé par le ministère du travail figure dans les nouvelles précisions apportées aux organismes de formation sur les règles d'éligibilité du permis de conduire au CPF.

► Règles d'éligibilité CPF pour l'action de droit "Permis de conduire", 19 oct. 2020

Activité partielle des salariés vulnérables ou gardant leur enfant : un taux d'allocation unique de 70 %

Pour les heures chômées depuis le 1er avril 2021 par les salariés vulnérables et les salariés devant garder leur enfant, le taux d'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est fixé à 70 % quel que soit le secteur d'activité.

► D. n° 2021-435, 13 avr. 2021 : JO, 14 avr.

Covid-19 : panorama des mesures sociales dérogatoires au 1er septembre 2021

Suite à la publication de plusieurs textes cet été, nous réactualisons le panorama des mesures sociales applicables au 1er septembre 2021.

Retraite et prévoyance

Complémentaire santé : la résiliation infra-annuelle sans frais au 1er décembre

A compter du 1er décembre 2020, les adhérents et souscripteurs d'un contrat frais de santé peuvent le résilier à tout moment, au terme de la première année de souscription. Un décret précise les modalités.

► D. n° 2020-1438, 24 nov. 2020 : JO, 25 nov.

Résiliation infra-annuelle des contrats santé : un guide pratique des « assureurs »

► Guide pratique de mise en oeuvre de la résiliation infra-annuelle des contrats complémentaires santé, FFA - FNMF - CTIP

Retraite supplémentaire : l'information des adhérents est renforcée pour limiter les déshérences

► L. n° 2021-219, 26 févr. 2021 : JO, 27 févr.

Charges sociales, aides et exonérations

Notification dématérialisée du taux AT/MP pour les entreprises d'au moins 10 salariés

La notification dématérialisée du taux de cotisation AT/MP devient obligatoire à compter du 1er janvier 2021 pour les entreprises d'au moins 10 salariés. A cet effet, ces entreprises doivent créer un compte AT/MP avant le 1er décembre 2020.

► D. n° 2020-1232, 8 oct. 2020, JO 9 oct

► Arr., 8 oct. 2020, JO 9 oct.

► Communiqué de presse, branche risques professionnels de l'assurance maladie, 22 sept. 2020

Loi de finances 2021 : une meilleure prise en charge des frais de transport personnel des salariés :

La loi de finances pour 2021 rehausse le plafond de prise en charge des frais de transport personnel engagés par les salariés pour se rendre sur leur lieu de travail ainsi que l'exonération afférente et rend éligibles, à compter de 2022, les trottinettes électriques personnelles au titre du forfait mobilités durables.

Le BOSS est opposable depuis le 1er avril :

Le bulletin officiel de la sécurité sociale est une base documentaire numérique, regroupant, à terme, l'ensemble des dispositions juridiques applicables aux cotisations et contributions sociales. En principe, cette base est juridiquement opposable depuis le 1er avril.

► Arr., 31 mars 2021, NORSSAS2109766A : JO, 1er avr.

► BOSS, Communiqués du 30 et 31 mars 2021

Cumul du forfait mobilités durables/remboursement des frais de transports publics :

La limite d'exonération passe à 600 euros

► CGI, art. 81, 19° ter b mod. par L. n° 2021-1104, 22 août 2021, art. 128 : JO, 24 août

Absences et congés

Congé de deuil : les modalités de fractionnement sont précisées

Le congé de deuil peut être pris en deux périodes maximum dont chacune ne peut être inférieure à une journée.

► D. n°2020-1233, 8 oct. 2020 : JO, 9 oct.

Allongement des congés de paternité et d'adoption : les incidences pratiques expliquées par l'administration

- ▶ Circ. CNAMTS n°13/2021, 1er juill. 2021 (congé d'adoption)
- ▶ Circ. CNAMTS n°14/2021, 1er juill. 2021 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant)
- ▶ Circ. CNAMTS n°15/2021, 1er juill. 2021 (congé de paternité et hospitalisation de l'enfant)