



Newsletter Septembre 2020

Dans ce numéro

JURISPRUDENCE

- Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020, n° 18-24.556 p. 1
- Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 18-23.366 p. 1
- Cass. soc., 9 septembre 2020, n° 18-24.831 p. 1

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

- APDL –Précisions de l'Urssaf p. 3
- Activité partielle pour garde d'enfants p. 3
- Protocole sanitaire p. 3
- Décret n° 20201123 du 10/09/20 p. 3
- Décret n° 2020-1131 du 14/09/20 p. 4
- Décret n° 2020-1170 du 25/09/20 p. 4
- Décret n° 2020-1188 du 29/09/20 p. 4

NEWSLETTER SOCIAL

I. JURISPRUDENCE

■ **Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020, n° 18-24.556 - Sanction de la diffusion irrégulière du règlement intérieur**

Dans cette affaire, la Cour de cassation a rappelé tout d'abord qu'une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés (50 salariés depuis le 1^{er} janvier 2020) que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L. 1311-2 du Code du travail et si ce règlement intérieur est opposable au salarié.

Les Hauts magistrats ont ensuite considéré que :

- dès lors que le règlement intérieur de l'entreprise était affiché dans la seule salle de pause, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 1321-1 du Code du travail dans sa rédaction applicable issue du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, il n'était pas opposable à la salariée,
- la mise à pied disciplinaire devait en conséquence être annulée.

Il est donc impératif d'avoir respecté les formalités de mise en œuvre, de dépôt et de diffusion du règlement intérieur pour pouvoir prendre une sanction disciplinaire autre que le licenciement à l'encontre d'un salarié. A défaut, le règlement intérieur est inopposable au salarié et la sanction disciplinaire est susceptible d'être annulée.

■ **Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 18-23.366 - Heures supplémentaires comptabilisées dans un logiciel informatique de pointage mis à disposition par l'employeur**

Dans cette affaire, le salarié produisait les relevés de pointage des heures supplémentaires effectuées au-delà de 41,5 heures par semaine, telles qu'enregistrées dans le logiciel informatique de pointage mis à disposition par l'employeur.

La Cour de cassation, de la même façon que la Cour d'appel, a considéré que l'employeur était donc informé des heures effectuées, de sorte qu'il avait donné son accord, au moins implicitement, à la réalisation de ces heures.

Ainsi, les heures supplémentaires enregistrées par un logiciel de pointage doivent être rémunérées, et ce, même si l'employeur n'a pas donné son accord préalablement à leur réalisation.

■ **Cass. soc., 9 septembre 2020, n° 18-24.831 - Prescription de l'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet**

L'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet s'analyse en une action en paiement du salaire soumise au délai de prescription de 3 ans prévu par l'article L 3245-1 du Code du travail.

■ **Cass. soc. 23 septembre 2020, n° 18-22.188 - Un mail précis d'un employeur est une offre de contrat devant être respectée**

La Cour de cassation a tout d'abord rappelé la distinction entre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat :

- l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation constitue une **offre de contrat de travail**, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire.

La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail mais peut engager la responsabilité extra-contractuelle de son auteur ;

- en revanche, la **promesse unilatérale de contrat de travail** est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

Les Hauts magistrats ont ensuite jugé que le courriel adressé par l'employeur à un candidat précisant l'emploi, la rémunération et la période d'engagement envisagée, et donc la date d'entrée en fonction de l'intéressé, constitue une offre régulière de contrat de travail.

Dès lors que cette offre avait été acceptée par un courriel du représentant du candidat, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée déterminée que l'employeur ne pouvait pas ultérieurement remettre en cause. A défaut, l'employeur s'expose à une action prud'homale en indemnisation.

■ Cass. soc. 23 septembre 2020, n° 19-15.313 – Obligation de loyauté du salarié créant son entreprise en cours de préavis

Dans cette affaire, un salarié qui venait de démissionner a créé une entreprise concurrente à celle de son employeur, sans en informer ce dernier.

L'employeur a alors rompu la période de préavis en cours pour faute lourde et saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation du salarié à lui verser des dommages et intérêts.

L'employeur considérait que la création d'une société concurrente pendant l'exécution du préavis constituait un manquement grave du salarié à son obligation de loyauté.

La Cour de cassation a jugé que la Cour d'appel, qui a constaté que si la société constituée par le salarié avait été immatriculée pendant le cours du préavis, son exploitation n'avait débuté que postérieurement à la rupture de celui-ci, alors que le salarié n'était plus tenu d'aucune obligation envers son ancien employeur, en a exactement déduit qu'aucun manquement à l'obligation de loyauté n'était caractérisé.

■ Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12036 – Protection contre le licenciement des « jeunes pères »

Aux termes de l'article L. 1225-4-1 du Code du travail : *« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »*

Cette protection bénéficie tant au père qu'à la mère.

A l'époque des faits ayant donné lieu à l'arrêt du 30 septembre 2020, cette période de protection était de 4 semaines (au lieu des 10 actuelles).

Un père avait pris 3 jours de congé de naissance du 23 au 25 novembre 2015, à la suite de la naissance de son enfant le 20 novembre 2015. Alors qu'il bénéficiait d'une protection contre le licenciement jusqu'au 18 décembre 2015, le salarié a été convoqué dès son retour le 26 novembre à un entretien préalable, lequel s'est tenu le 10 décembre, puis a été licencié pour insuffisance professionnelle le 23 décembre 2015.

Le salarié a contesté son licenciement car selon lui les actes préparatoires à un licenciement seraient interdits pendant la période de protection dont bénéficie le jeune père. Il appuyait son argument sur l'article 10 de la directive européenne 92/85 du 19 octobre 1992.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel faisant droit à sa demande et annulant son licenciement.

Ainsi, les pères ne bénéficient pas à ce jour de la protection accordée aux mères contre les actes préparatoires à un licenciement.

■ Cass. soc. 30 septembre 2020, n°18-25.565 – Délai entre la mise à pied conservatoire et la convocation à entretien préalable

La Cour de cassation a jugé qu'après avoir constaté qu'un délai de 13 jours s'était écoulé entre le prononcé de la mise à pied conservatoire et la convocation du salarié à un entretien préalable à licenciement, et sans relever aucun motif justifiant un tel délai, la Cour d'appel ne pouvait pas dire le licenciement fondé sur une faute grave.

II. LEGISLATION ET REGLEMENTATION

■ Régime social de l'indemnité versée au salarié dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD) –Précisions de l'Urssaf

Dans le cadre d'une information diffusée sur son site internet le 9 septembre 2020, l'Urssaf a précisé le régime social applicable jusqu'au 31 décembre 2020 aux indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'APLD :

Régime social de l'indemnité légale

L'indemnité légale versée par l'employeur au salarié est un revenu de remplacement :

- elle est exclue de l'assiette de cotisations et contributions de Sécurité sociale, au titre des revenus d'activité ;
- elle est cependant soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 %, après abattement de 1,75 % pour frais professionnels ;

Cas particuliers :

- les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle doivent s'acquitter d'une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % ;
- le taux d'assurance maladie pour les non-résidents fiscaux non redevables de la CSG-CRDS est fixé à 2,80 % ;
- la cotisation maladie applicable à Mayotte est fixée à 2,35 %.

Régime social de l'indemnité complémentaire

L'employeur a la possibilité de verser une indemnité complémentaire, qui suit le régime suivant :

- pour les salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 4,5 Smic, si l'indemnité globale excède 3,15 Smic, la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite est assujettie aux cotisations et contributions de droit commun.
- pour les salariés dont la rémunération mensuelle est supérieure ou égale à 4,5 Smic, la part de l'indemnité globale excédant 3,15 Smic est soumise aux cotisations et contributions de droit commun.

■ Activité partielle pour garde d'enfants – mise à jour le 29 septembre du Questions/Réponses

Le Gouvernement a mis à jour le 29 septembre 2020 son « Questions/Réponses » sur l'activité partielle pour garde d'enfants.

Il détaille les documents qui devront être remis à l'employeur et précise les modalités financières de prise en charge de l'activité partielle pour garde d'enfants.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-d-enfants-et-personnes-vulnerables>

■ Protocole sanitaire – Mis à jour le 17 septembre 2020

Le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été mis à jour le 17 septembre 2020.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries>

■ Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Ce décret est venu modifier la liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré pour l'allocation d'activité partielle. Cette liste a ainsi été complétée à compter du 12 septembre 2020 avec les secteurs suivants : galeries d'art, exploitations de casinos, transport maritime et côtier de passagers, post-production de films, vidéos et programmes de télévision, distribution de films cinématographiques.

■ Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

La Covid-19 est désormais reconnue comme Maladie Professionnelle (MP).

Ce décret prévoit 2 dispositifs :

- une reconnaissance de la MP dans le cadre d'un tableau (pour les soignants et assimilés) ;
- une reconnaissance hors tableau (pour les soignants et non-soignants qui ne remplissent pas les conditions du tableau).

■ Décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Ce décret reporte le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pour faire face à la crise engendrée par la pandémie de Covid-19 et permet de maintenir jusqu'au 31 octobre 2020 les conditions applicables depuis le 1er juin 2020 : une indemnité d'activité partielle à 70 % de la rémunération brute de référence versée aux salariés, et une allocation d'activité partielle à 60 % de cette rémunération ou 70 % dans les secteurs particulièrement affectés par l'épidémie.

■ Décret 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)

Activité partielle de droit commun : le délai d'acceptation tacite repasse à 15 jours

Dans le cadre du régime exceptionnel d'activité partielle mis en place au printemps 2020, il a été prévu que les demandes de placement en activité partielle étaient tacitement acceptées en l'absence de réponse de l'administration dans les 2 jours.

Le décret du 29 septembre 2020 supprime cette dérogation à compter du 1^{er} octobre 2020.

On en revient donc à la règle d'origine, selon laquelle le silence de l'administration vaut accord au bout de 15 jours à compter de la réception de la demande.

APLD :

- Maintien du taux de l'allocation : à l'origine, afin d'inciter les branches et les entreprises à conclure rapidement des accords sur l'APLD, le dispositif prévoyait de réduire, à partir du 1er octobre 2020, le taux de l'allocation d'activité partielle remboursée à l'entreprise.

Le décret du 29 septembre 2020 revient sur cette mesure et prévoit d'appliquer le taux de 60 % pour toute la durée du dispositif.

Pas de changement pour l'indemnité d'APLD versée au salarié, qui est égale à 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum (décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 8, JO du 30), avec un minimum correspondant au smic net.

- Exception à l'obligation de rembourser l'allocation en cas de non-respect des engagements sur l'emploi : le dispositif d'APLD prévoit un mécanisme de sanction pour les entreprises qui ne respecteraient pas leurs engagements de maintien de l'emploi, sous forme de remboursement des allocations d'activité partielle perçues.

Le décret du 29 septembre 2020 ajoute une exception à l'obligation de remboursement, applicable à compter du 1er octobre 2020 : le remboursement n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur qui a mis en place l'APLD.