

Veille juridique du 16 au 31 octobre 2020

TEXTES	
Prêts de main-d'œuvre	<i>Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 déterminant les secteurs d'activité dans lesquels les employeurs sont temporairement autorisés à effectuer des prêts de main-d'œuvre dans des conditions aménagées</i>
Élections entreprises de moins de 11 salariés	<i>Arrêté du 22 octobre 2020 portant report du scrutin organisé en 2021 pour la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés</i>
Réforme des emplois francs	<i>Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs</i>
Modifications du protocole sanitaire en entreprise	<i>Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, 16 octobre 2020</i>
Mise à jour de l'activité partielle	<i>Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle</i>
Désignation complémentaire de conseillers prud'homaux	<i>Arrêté du 13 octobre 2020 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2022</i>
Télétravailleurs et droit aux titres-restaurant	<i>Questions-réponses Télétravail, ministère du travail, à jour au 5 octobre 2020</i>
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	<i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>
JURISPRUDENCE	
Valeur juridique du protocole sanitaire national	<i>Conseil d'État, 19 octobre 2020 : n° 444809</i>
Activité partielle : nouvel épisode	<i>Conseil d'État, Ordonnance du 15 octobre 2020 : N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030</i>
Droit d'alerte	<i>Cass. Soc., 14 octobre 2020 : n° 19-11.508</i>
Les périodes de maladie et calcul de l'ancienneté	<i>Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 18-18.265</i>
Transfert d'entreprise et scission du contrat	<i>Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 18-24.881</i>

TEXTES

Prêts de main-d'œuvre

Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 déterminant les secteurs d'activité dans lesquels les employeurs sont temporairement autorisés à effectuer des prêts de main-d'œuvre dans des conditions aménagées

Le décret liste secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale dans lesquels les entreprises sont autorisées à bénéficier de prêts de main-d'œuvre dans des conditions aménagées jusqu'au 31 décembre 2020.

Une entreprise utilisatrice peut bénéficier de prêts de main-d'œuvre même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse est nul ou inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

Exemples de secteurs concernés par le décret

Secteurs d'activité	IDCC de rattachement ou code NAF
Sanitaire, social et médico-social	0405 - Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux
	0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
Industrie agro-alimentaire	1396 - Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires
	1938 - Convention collective Volailles
	112 - Convention collective Lait et industries laitières
	1930 - Convention collective Meunerie
	1987 - Convention collective Pâtes alimentaires

Élections entreprises de moins de 11 salariés

Arrêté du 22 octobre 2020 portant report du scrutin organisé en 2021 pour la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés

CALENDRIER RELATIF AU DÉPÔT ET À LA VALIDATION DES DOCUMENTS DE PROPAGANDE ÉLECTORALE

CALENDRIER	OPÉRATION
du 25 mai 2020 au 15 novembre 2020	Dépôt des documents de propagande électorale par les organisations syndicales dont la candidature a été validée
18 décembre 2020	Date limite de notification de la décision relative aux documents de propagande électorale
6 janvier 2021	Publication des documents de propagande électorale validés sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr

CALENDRIER RELATIF À LA LISTE ÉLECTORALE ET AUX OPÉRATIONS ÉLECTORALES

CALENDRIER	OPÉRATION
31 décembre 2020	Date limite d'envoi du premier courrier aux électeurs avec les identifiants de connexion au site internet election-tpe.travail.gouv.fr
6 janvier 2021	Date de publication de la liste électorale sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr dont un extrait est consultable en DI(R)ECCTE
du 6 janvier 2021 au 27 janvier 2021	Période de recours gracieux contre la liste électorale sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr ou par voie postale

du 6 janvier 2021 au 6 février 2021	Traitement des recours gracieux par les services centraux du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
du 6 janvier 2021 au 16 février 2021	Période de recours contentieux contre les listes électorales devant le tribunal judiciaire
du 6 janvier 2021 au 26 février 2021	Traitement des recours contentieux par le tribunal judiciaire
mars 2021	Date d'envoi du second courrier aux électeurs avec le matériel de vote par correspondance et les informations permettant de voter par voie électronique sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr
du 22 mars 2021 au 4 avril 2021	Période de vote
12 avril 2021	Date limite de réception des votes par correspondance
du 13 avril 2021 au 16 avril 2021	Période de dépouillement
16 avril 2021	Date de proclamation des résultats

Réforme des emplois francs

Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs

Principes : les emplois francs consistent en une aide financière versée à tout employeur privé (*entreprise, association*) qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (*QPV*), dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (*CDI*) ou d'un contrat à durée déterminée (*CDD*) d'au moins 6 mois.

Pour une embauche en CDI, l'aide versée s'élève à 5 000 € par an pendant 3 ans, contre 2 500 € par an sur 2 ans maximums pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois. Attachée au lieu de résidence de la personne recrutée et non à la localisation de l'entreprise, la mesure doit promouvoir la mobilité par l'inclusion dans l'emploi durable. La demande d'aide doit être adressée à Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail et l'aide est versée à un rythme semestriel.

Le décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 revalorise le montant de l'aide versée pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en emploi franc sous certaines conditions.

Il précise les conditions dans lesquelles cette aide peut être attribuée, ainsi que les règles de cumul de l'aide de l'État pour un recrutement en emploi franc avec l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Le cumul est partiel, puisque le montant, pour l'embauche en CDI d'un jeune habitant un QPV n'est pas fixé à 9000 € (5 000 € pour la 1^{ère} année des emplois francs + 4 000 € pour l'embauche d'un jeune) mais à 7 000 €. L'aide pour un CDD d'au moins 6 mois est portée de 2 500 € à 5 500 €. Il prend la forme, simplificatrice, d'une augmentation de l'aide accordée pour les emplois francs.

Il prolonge en outre d'1 an la mise en œuvre du dispositif des emplois francs, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Modifications du protocole sanitaire en entreprise

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, 16 octobre 2020

Ce qui change dans la version du protocole sanitaire en entreprise du 16 octobre 2020	Ce qui ne change pas dans la version du protocole sanitaire en entreprise du 16 octobre 2020
1. Dans les zones de couvre-feu, les entreprises sont invitées à négocier en matière de télétravail afin de fixer un nombre de jours minimal de télétravail par semaine et à adapter les horaires de présence de leurs salariés	3. La distanciation physique entre collaborateurs doit être maintenue
2. Le port du masque en entreprise ne peut pas faire l'objet d'adaptations dans les zones de couvre-feu	4. Les entreprises doivent continuer à désigner un référent Covid si ce n'est pas déjà fait
5. Des indications sont communiquées quant à l'organisation des espaces de restauration collective en période d'épidémie	

1. Télétravail recommandé en particulier dans les zones en couvre-feu

Depuis le début de la crise sanitaire, le Gouvernement a encouragé les entreprises à avoir recours au télétravail. Au plus fort de l'épidémie, il est même devenu la norme à appliquer dans toutes les entreprises dès lors que cela était possible.

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise. Si aujourd'hui le télétravail n'est plus la norme, il reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au Covid-19 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail.

Remarque : une nouvelle précision est néanmoins apportée dans la dernière version du protocole sanitaire du 16 octobre 2020 en matière de télétravail. En effet, dans les zones soumises à un couvre-feu, les entreprises doivent fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent

Ce point doit faire l'objet d'un dialogue social en entreprise afin de pouvoir veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

En complément, et dans les zones soumises à couvre-feu, les entreprises sont invitées à adapter les horaires de présence afin de lisser l'affluence aux heures de pointe.

Dans les zones non soumises à un couvre-feu, les entreprises sont elles aussi invitées à mettre en place ces mesures si ce n'est pas déjà fait.

À plus forte raison, le télétravail doit être privilégié lorsque cela est possible, au profit des travailleurs présentant des risques de formes graves de Covid-19 ou vivant au domicile d'une personne vulnérable.

Ainsi, le télétravail doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical

Remarque : depuis un décret du 1^{er} septembre 2020, la liste des personnes dites vulnérables pouvant bénéficier du dispositif d'activité partielle avait été réduite (*Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*). Cependant, le Conseil d'État vient de suspendre ce décret qui limitait le nombre de critères de vulnérabilité admis pour bénéficier du chômage partiel (*Décision en référé du Conseil d'État sur la suspension des nouveaux critères de vulnérabilité au covid-19 ouvrant droit au chômage partiel*). C'est donc de nouveau les anciens critères, de mai 2020, qui s'appliquent (*Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*).

En revanche, le Conseil d'État n'a pas remis en cause le point selon lequel les personnes cohabitant avec une personne vulnérable ne peuvent plus bénéficier du chômage partiel depuis le 1^{er} septembre 2020.

Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée telles que :

- mise à disposition d'un masque chirurgical : le salarié doit le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun pour effectuer les trajets domicile-travail ainsi que lors de ces déplacements professionnels. Il doit en changer toutes les 4 heures ;
- vigilance particulière quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail (*bureau dédié ou limitation du risque de contact par la biais d'écran de protection de façon complémentaire au port du masque*).

2. Port du masque obligatoire en entreprise : aucune adaptation possible dans les zones en couvre-feu. Le port du masque est obligatoire au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos, depuis le 1^{er} septembre 2020.

Néanmoins, des adaptations à l'obligation généralisée du port du masque peuvent être organisées par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels. La possibilité d'organiser ces adaptations dépend du niveau de circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise ou de l'établissement.

Avant toute adaptation, une analyse des risques de transmission du virus et des dispositifs de prévention doit être effectuée. Ce qui implique nécessairement que soit engagées des discussions avec le personnel ou leurs représentants, c'est-à-dire, avec le CSE.

Le protocole sanitaire précise également que les salariés ont la possibilité de retirer temporairement le masque à certains moments de la journée dès lors qu'un certain nombre de mesures ont été mises en place, telles que :

- l'installation d'une extraction d'air fonctionnelle ou d'une ventilation ou aération adaptée ;
- l'installation d'écrans de protection entre les postes de travail ;
- la mise en œuvre d'une politique de prévention (*désignation d'un référent Covid-19 en entreprise...*) ;
- la mise en place d'une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques ;
- ...

Là encore, ces mesures peuvent être adaptées en fonction de la zone dans laquelle l'entreprise se trouve (*zones enregistrant une incidence inférieure à 10 /100.000 habitants, zones enregistrant une incidence comprise entre 10 et 50/100.000 habitants, zones enregistrant une incidence supérieure à 50 pour 100.000 habitants*).

Remarque : sur ce point également, la dernière version du protocole sanitaire du 16 octobre 2020 apporte une modification en matière de port du masque. En effet, dans les zones où des mesures de couvre-feu sont appliquées en application de l'état d'urgence sanitaire, le port du masque est en revanche permanent dans les milieux clos et partagés

3. Distanciation physique maintenue : ainsi, dans la dernière version du protocole sanitaire du 16 octobre 2020, le respect de la distanciation physique s'impose toujours et ce, même si le masque est obligatoire en entreprise.

Pour faciliter le respect de la distanciation physique, les entreprises doivent limiter le risque d'affluence, de croisement et de concentration du personnel et des clients. Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins 1 mètre par rapport à toute autre personne qui l'entoure (*autre salarié, client, usager, prestataire...*).

Les employeurs doivent donc revoir l'organisation des espaces de travail. Pour cela, ils doivent définir un plan de gestion des flux intégrant un plan de circulation.

Ils peuvent également définir une jauge précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace tout en respectant les règles de distanciation physique et ce, en fonction de l'architecture et de la dimension des locaux.

Afin de garantir une distance d'au moins 1 mètre autour de chaque personne, dans toutes les directions, il peut être retenu à titre indicatif une jauge d'au moins 4m² par personne.

Enfin, des dispositifs de séparation entre les collaborateurs, types écrans transparents, peuvent être mis en place.

4. Désignation d'un référent Covid généralisée dans les entreprises : initialement, le secteur du BTP a été le premier à recommander la désignation d'un référent Covid en entreprise.

La dernière version du protocole sanitaire en entreprise du 16 octobre 2020 prévoit toujours la généralisation de cette pratique. Les entreprises ont l'obligation de désigner un référent Covid-19. Son identité et sa mission doivent être communiquées à l'ensemble du personnel. Dans les entreprises de petite taille, le référent Covid-19 peut être le dirigeant.

Le référent Covid, en charge de la sécurité sanitaire des salariés, doit veiller à la bonne application du protocole sanitaire au sein de l'entreprise. Il est également chargé d'informer les salariés. En cas de survenue d'un cas avéré, le référent doit pouvoir faciliter l'identification de potentiels cas contacts en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise. Pour cela, le référent Covid peut utiliser l'application *TousAntiCovid*.

5. Des indications pour organiser les espaces de restauration collective : en matière de restauration collective, les responsables d'établissement doivent veiller à définir une organisation pratique qui permette de respecter les mesures de prévention recommandées notamment par un avis du Haut Conseil de la santé publique, datant du 21 mai 2020 (*Avis du Haut Conseil de la santé publique relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective en prévision de sa réouverture dans le contexte de l'épidémie Covid-19 (hors restauration commerciale), 21 mai 2020*).

En effet, l'organisation des espaces de restauration collective doit permettre le respect des mesures barrières et de distanciation physique :

- la capacité maximale par table est fixée à 10 personnes maximum ;
- la disposition des locaux de restauration collective doit permettre une distance entre les tables, compte tenu également de l'espace de mouvement du personnel, d'au moins à 1 mètre (*chaises en quinconce pour éviter les face à face, une chaise sur deux pour éviter les côtes à côtes...*) ;
- des écrans peuvent être utilisés lorsque les tables ne peuvent pas être séparées d'au moins 1 mètre.

Remarque : l'ancienne version du protocole sanitaire en entreprise ne contenait aucune indication sur l'organisation des espaces de restauration collective en période de crise sanitaire

Mise à jour de l'activité partielle

Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle

Principe : cette ordonnance adapte les conditions de prise en charge de l'activité partielle. Un régime d'activité partielle renforcé est mis en place jusqu'à la fin de l'année 2020 pour les salariés et les entreprises les plus affectés économiquement par la crise sanitaire

Cette ordonnance ajoute notamment un article supplémentaire à l'ordonnance 2020-770 du 24 juin 2020. Elle fixe à compter du 1^{er} novembre le principe d'une modulation de l'indemnité d'activité partielle selon les modalités suivantes :

- un taux d'indemnité de droit commun sera fixé par décret,
- un taux d'indemnité majoré au profit des salariés dont l'employeur bénéficie d'une majoration du taux

- de l'allocation sera mis en place,
- la modulation du taux horaire de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle est prévue jusqu'au 31 décembre 2020.

Par ailleurs, elle adapte les dispositions relatives au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour les heures chômées entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2020.

Désignation complémentaire de conseillers prud'homaux

Arrêté du 13 octobre 2020 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2022

Un certain nombre de sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2022 sont déclarés vacants et ouverts à la candidature.

La période de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme, par les organisations syndicales et professionnelles est fixée du lundi 19 octobre 2020 à 12 heures au vendredi 13 novembre 2020 à 12 heures.

L'annexe de l'arrêté liste les sièges de conseillers prud'hommes ouverts à la candidature à l'effet de pourvoir les postes de CPH vacants pour le mandat prud'homal 2018-2022 aux organisations syndicales et professionnelles.

Télétravailleurs et droit aux titres-restaurant

Questions-réponses Télétravail, ministère du travail, à jour au 5 octobre 2020

Principe : le télétravailleur doit bénéficier des titres-restaurant dans les mêmes conditions que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise, leur attribution pouvant être soumise à des conditions objectives s'appliquant à tous.

Le 5 octobre 2020, le ministère du travail a mis à jour son questions-réponses relatif au télétravail sur son site internet. A cette occasion, il répond à la question de l'attribution des titres-restaurant aux télétravailleurs.

Le ministère du travail rappelle, tout d'abord, qu'en application du principe général d'égalité de traitement entre salariés, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une règle d'ordre public rappelée à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et reprise dans le code du travail à l'article L 1222-9.

Aussi, dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent également en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes. L'attribution d'un titre-restaurant étant seulement conditionnée à ce que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier (*Article R 3262-7*), les télétravailleurs doivent recevoir un titre-restaurant par jour travaillé dès lors que leur journée de travail recouvre 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas. Il en est ainsi, par exemple, pour un salarié travaillant de 9 heures à 17 heures.

Si les titres-restaurant constituent un avantage consenti par l'employeur qui bénéficie des exonérations fiscales et sociales à l'instar des remboursements de frais professionnels, leur octroi n'est pour autant pas conditionné à l'existence d'une dépense supplémentaire et inhérente à l'emploi engagée par le salarié.

Toutefois, le ministère du travail ajoute que le titre-restaurant est un avantage consenti par l'employeur qui

ne résulte d'aucune obligation légale. Il n'est donc pas interdit de subordonner l'attribution de cet avantage à certains critères à condition qu'ils soient objectifs, c'est-à-dire que les critères doivent s'appliquer autant aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant dans l'entreprise. L'employeur peut ainsi différencier l'attribution des titres-repas en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile, dès lors que cette différenciation est fondée sur un critère objectif, c'est-à-dire la distance séparant le lieu du travail du domicile (*Cass. Soc.*, 22 janvier 1992 : n° 88-40.938 ; *CA Nîmes*, 27 mars 2012 : n° 10-4144).

Un accord collectif de travail, existant ou à négocier, pourrait prévoir des stipulations particulières en matière d'octroi de titres-restaurant, assurant un mode d'organisation en télétravail qui tienne compte le mieux possible de la situation propre à chaque activité, à chaque service et à chaque salarié, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre le salarié qui exécute son travail en télétravail et celui qui l'exécute dans les locaux de l'entreprise posé par l'article L 1222-9 du code du travail.

Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie

Cadre général	
Décret n° 2020-1262 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	16 octobre 2020
Décret n° 2020-911 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé	27 juillet 2020
Loi n° 2020-856 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire	9 juillet 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-724 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 juin 2020
Décret n° 2020-663 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	31 mai 2020
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-423 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020
IRP - Accords collectifs	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020

Article 9 de l'ordonnance n° 2020-560 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire	13 mai 2020
Ordonnance n° 2020-507 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-508 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-509 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-482 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce	27 avril 2020
Arrêté portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés	24 avril 2020
Décret n° 2020-441 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 avril 2020
Décret n° 2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire	10 avril 2020
Ordonnance n° 2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances repré-sentatives du personnel	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-388 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles	1 ^{er} avril 2020
La durée du travail, RTT et congés payés	
Décret n° 2020-471 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi	24 avril 2020
Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	25 mars 2020
Le télétravail	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
Le droit de retrait	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Circulaire DGT n° 2009/16 relative à la pandémie grippale	3 juillet 2009
Circulaire DGT n° 2007/18 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale	18 décembre 2007
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2020-1316 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 octobre 2020
Décret n° 2020-1319 relatif à l'activité partielle	30 octobre 2020
Conseil d'État, Ordonnance du 15 octobre 2020 : N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030	15 octobre 2020
Ordonnance n° 2020-1255 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle	14 octobre 2020
Décret n° 2020-1188 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	29 septembre 2020
Décret n° 2020-1170 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	25 septembre 2020
Décret n° 2020-1123 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	10 septembre 2020
Décret n° 2020-1098 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	29 août 2020

Décret n° 2020-1059 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels	14 août 2020
Décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 juillet 2020
Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Décret n° 2020-794 relatif à l'activité partielle	26 juin 2020
Ordonnance n° 2020-770 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	24 juin 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020
Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020
Décret n° 2020-520 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020
Intéressement - Participation	
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Santé au travail	
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19	16 octobre 2020
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19	31 août 2020
Ministère du Travail, nouvelle version du protocole national de déconfinement pour les entreprises	24 juin 2020
Décret n° 2020-549 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail	11 mai 2020
Décret n° 2020-410 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	8 avril 2020
Ordonnance n° 2020-386 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle	1 ^{er} avril 2020
COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise : Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail	10 avril 2020

Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Arrêts de travail	
Décret n° 2020-459 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	21 avril 2020
Décret n° 2020-434 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Décret n° 2020-193 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus	4 mars 2020
Demandeurs d'emploi	
Arrêté portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	22 juillet 2020
Arrêté du portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	16 avril 2020
Décret n° 2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	14 avril 2020
Décret n° 2020-361 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage	27 mars 2020
Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421 2 du code du travail	25 mars 2020
Salariés - Formation	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Décret n° 2020-491 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité	29 avril 2020
Article 4 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : Ministère du travail : communiqué de presse	2 avril 2020
Ordonnance n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-310 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	25 mars 2020
Arrêté portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises	20 mars 2020

JURISPRUDENCE

Proportionnalité H/F aux élections professionnelles	<p>La loi prévoit qu'en cas de non-respect des règles de représentation hommes/femmes sur les listes des candidats, le surnombre des élus du sexe surreprésenté est annulé dans l'ordre inverse de la liste.</p> <p>La Cour précise que cette annulation est sans effet rétroactif.</p> <p>L'élu perd son mandat en tant que membre du CSE à la date de l'annulation et cela sans influence sur sa candidature aux élections professionnelles qui ne sera frappée de nullité.</p> <p>La Cour rappelle qu'en matière électorale, le Juge ne peut condamner l'employeur aux dépens dans la mesure où il est de principe qu'il statue sans frais.</p>	<p>Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-15.505</p>
Licenciement pour inaptitude	<p>L'employeur procède à la consultation et à l'avis des représentants du personnel préalablement à un licenciement pour inaptitude.</p> <p>Le licenciement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident de travail, en cas d'impossibilité de reclassement et sans consultation et avis des délégués du personnel au titre de l'article L 1226-10 dans sa rédaction antérieure est sans cause réelle et sérieuse</p>	<p>Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 19-16.488</p>
Harcèlement sexuel	<p>La Cour rappelle que l'employeur est tenu d'une obligation de prévention des agissements de harcèlement sexuel dans l'entreprise.</p> <p>Cependant, dès lors que les faits de harcèlement sexuel ont été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail et qu'ils n'ont pas été dénoncés à l'employeur, le manquement à l'obligation de prévention ne peut être caractérisé.</p>	<p>Cass. Soc., 14 octobre 2020 : n° 19-13.168</p>

Valeur juridique du protocole sanitaire national

Conseil d'État, 19 octobre 2020 : n° 444809

Un syndicat a demandé la suspension de l'exécution ce protocole national. Cette demande est liée au fait qu'il pose le principe du port du masque systématique en entreprise dans les lieux collectifs clos.

Mais le Conseil d'État considère qu'en l'état actuel des connaissances scientifiques, le port du masque systématisé dans les espaces clos combiné notamment au respect des gestes barrières est justifié. Il constitue une mesure pertinente pour assurer efficacement la sécurité des travailleurs. Dès lors, la suspension du protocole sanitaire n'aurait aucune incidence sur le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Pour le Conseil d'État, le protocole sanitaire est un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur. Le protocole sanitaire n'a pas de force contraignante. Sa suspension éventuelle n'aurait donc aucune incidence sur les obligations en matière de santé et sécurité. En effet, l'employeur, en matière de santé et sécurité au travail, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Même si le protocole n'est pas obligatoire, concernant le port du masque, il semble difficile d'y déroger. Pour le Conseil d'État, la mesure est pertinente, en l'état actuel des connaissances scientifiques, pour assurer efficacement la sécurité des personnes. Ce qui peut laisser penser que si le port du masque n'est pas obligatoire dans l'entreprise, l'employeur a pris des mesures constituant un niveau de protection aussi efficace, voire plus performante que le port de masque...

A savoir : *le protocole sanitaire du 31 août 2020 a pour objet de contribuer à assurer la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19. Il impose le port systématique du masque dans les espaces collectifs clos et c'est la raison pour laquelle le Conseil d'État a été saisi d'une demande de suspension de ce protocole. La demande est rejetée*

Activité partielle : nouvel épisode

Conseil d'État, Ordonnance du 15 octobre 2020 : N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030

Les critères de vulnérabilité permettant d'identifier les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de Covid-19 sont à nouveau ceux précisés dans le décret du 5 mai 2020. Le Conseil d'État a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 qui avait restreint ces critères permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel. Une décision a été rendue le 15 octobre 2020 par le juge des référés.

Les salariés les plus vulnérables peuvent être placés en activité partielle sur prescription médicale. Le dispositif de chômage partiel a pris fin le 31 août 2020 pour les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable. Cependant, cette mesure est susceptible d'évoluer dans les prochains jours.

Les critères de vulnérabilité : jusqu'à une nouvelle décision du gouvernement, les anciennes dispositions s'appliquent à nouveau. Une personne est donc considérée comme vulnérable si elle se trouve dans l'une des situations suivantes :

Être âgé de 65 ans et plus
Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (<i>avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales</i>), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment
Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée
Être atteint de cancer évolutif sous traitement (<i>hors hormonothérapie</i>)
Présenter une obésité (<i>indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2</i>)
Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
Être au troisième trimestre de la grossesse
Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none">- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement

L'employeur doit favoriser le télétravail. Si le télétravail est impossible :

- soit des mesures de protection complémentaires doivent être prises pour travailler en présentiel : mise à disposition de masques chirurgicaux par l'entreprise, hygiène rigoureuse des mains, aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (*par exemple, installation d'un écran de protection*) ;
- soit le salarié est placé en chômage partiel. Il doit alors remettre à son employeur un certificat d'isolement établi par son médecin.

Remarque : si une personne vit avec une personne considérée comme vulnérable, l'employeur doit lui favoriser le télétravail. S'il n'est pas possible ou permis, il est placé en chômage partiel. Il doit alors remettre à son employeur un certificat d'isolement établi par son médecin.

Les personnes vulnérables peuvent bénéficier de 10 masques par semaine en pharmacie, à la condition qu'ils

soient prescrits par un médecin.

A savoir : *les critères de vulnérabilité permettant d'identifier les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de Covid-19 sont à nouveau ceux précisés dans le décret du 5 mai 2020. Le Conseil d'État a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 qui avait restreint ces critères permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel. Une décision a été rendue le 15 octobre 2020 par le juge des référés*

Droit d'alerte

Cass. Soc., 14 octobre 2020 : n° 19-11.508

L'exercice du droit d'alerte est justifié :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes des salariés (*mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, d'affectation, de reclassement, etc.*) ;
- en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés ;
- en cas d'atteinte aux libertés individuelles non justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Lorsque l'information a été communiquée à l'employeur, ce dernier doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité auteur de l'alerte. Il doit également prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond et peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

Le droit d'alerte qui constate une atteinte aux droits des personnes qui résulte d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération ne concerne pas la méthode qui est utilisée pour calculer les indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires.

Dans une récente affaire, un délégué du personnel d'une entreprise de travail temporaire a exercé son droit d'alerte. Il a demandé à son employeur la réalisation d'une enquête conjointe portant sur les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés des salariés intérimaires. Pour lui, il y avait une inégalité de traitement entre les salariés intérimaires et les salariés permanents dans le calcul de cette indemnité.

L'entreprise a refusé de mener cette enquête. Le délégué du personnel a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'injonction sous astreinte afin que la société :

- réintègre les primes dont le versement ne dépend pas de la durée effective du travail dans le calcul des indemnités compensatrices de congés payés ;
- et recherche les paies des salariés intérimaires pour lesquelles le calcul des indemnités compensatrices de congés payés devait être recalculé.

La cour d'appel (*approuvée par la Cour de cassation*) a rejeté les demandes aux motifs que le litige portait sur le calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires, ce qui résultait d'un désaccord dans le déroulement de la relation de travail et non d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise.

A savoir : *le litige portant sur le calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires ne résulte pas d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise, mais d'un désaccord dans le déroulement de la relation de travail*

Les périodes de maladie et calcul de l'ancienneté

Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 18-18.265

En l'espèce :

- Un salarié avait été en arrêt maladie du 3 au 10 juin 2011, du 22 juin au 30 juin 2011, puis du 1^{er} juillet au 30 septembre 2011.
- Il avait par la suite pris acte de la rupture de son contrat de travail.
- Les juges avaient requalifié cette prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Conséquence de cette requalification : le salarié bénéficiait d'une indemnité compensatrice de préavis, équivalente à la durée du préavis qu'il aurait dû effectuer en cas de licenciement.

Pour rappel, cette durée varie selon l'ancienneté du salarié. Le code du travail prévoit ainsi que pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le préavis est d'1 mois. A partir d'une ancienneté de 2 ans, le préavis est de 2 mois.

Par ailleurs, et c'était là le questionnement central dans cette affaire, le calcul du préavis légal s'effectue en écartant les périodes de suspension du contrat, au titre par exemple de la maladie. Toutefois, la convention collective applicable peut prévoir que ces périodes de suspension soient réintégrées dans le calcul.

Calcul de la durée du préavis : les premiers juges avaient tenu un raisonnement favorable au salarié. Ils avaient estimé que la convention collective applicable n'excluait pas, contrairement au code du travail, les périodes de suspension du calcul. Ils avaient donc pris en compte les périodes d'arrêt maladie du salarié et conclu à une ancienneté de 2 ans et 5 jours, ce qui donnait droit à l'intéressé à une indemnité compensatrice de préavis de 2 mois.

Un raisonnement que l'employeur contestait, soulignant que la convention collective ne comportait aucune disposition relative au calcul de l'ancienneté. Pour l'employeur, ce silence impliquait que c'était le code du travail, qui exclut les périodes de suspension du contrat du travail, qui devait s'appliquer.

Un raisonnement qui n'a pas non plus convaincu la Cour de cassation, laquelle s'est démarquée des juges du fond.

La Cour souligne qu'en réalité, la convention collective ne prévoit pas que les périodes de suspension pour maladie entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté. De fait, le texte étant muet sur la question, il n'exclut pas expressément ces périodes pour le calcul de l'ancienneté. Dès lors, l'ancienneté réelle du salarié était inférieure à 2 ans, ce qui aurait dû lui donner droit à une indemnité compensatrice de préavis de 1 mois, et non de 2 mois.

A savoir : *en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, la période de suspension du contrat de travail pour maladie n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté.*

Transfert d'entreprise et scission du contrat

Cass. Soc., 30 septembre 2020 : n° 18-24.881

Principe : dans son arrêt la chambre sociale de la Cour de cassation décide que lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur cédé à une autre entreprise, que dans un secteur d'activité conservé par son employeur, son contrat de travail est transféré partiellement au cessionnaire, au prorata des fonctions exercées par l'intéressé, sauf si la scission est impossible, entraîne une détérioration de ses conditions de travail ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001

En l'espèce :

Une société d'avocats, dont le siège est à Nice a recruté, en 1996, une salariée en tant que secrétaire. En 2013, la société a cédé à une autre entreprise l'activité qu'elle exerçait dans son établissement secondaire situé à Menton. L'employeur a, par conséquent, notifié à sa salariée le transfert de son contrat de travail auprès du cessionnaire à hauteur de 50% de son temps de travail, l'autre moitié de son contrat devant se poursuivre chez le cédant. Contestant ce transfert partiel, l'intéressée a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale. Avec succès. Les juges du fond lui ont donné gain de cause en faisant peser sur son ancien employeur la responsabilité de la rupture de la relation contractuelle.

Selon la cour d'appel d'Aix-en-Provence, la prise d'acte était en effet fondée sur des motifs suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. La cessation du contrat devait donc s'analyser en une rupture aux torts de l'employeur et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La société cédante s'est pourvue en cassation. À l'appui de son pourvoi, elle soutient que, dans l'hypothèse d'un transfert partiel d'activité et en application de l'article L 1224-1 du code du travail, lorsque l'activité du salarié se répartit entre l'entité conservée par le cédant et l'entité économique autonome cédée au cessionnaire, le contrat de travail doit être transféré pour la partie de son activité professionnelle que le salarié consacre à l'entité cédée.

En l'espèce, la cession du droit de présentation de la clientèle portant sur l'ensemble des dossiers du cabinet de Menton, sur les biens mobiliers corporels relatifs à l'exercice de l'activité d'avocat et sur le salarié à hauteur de 50% de son temps de travail avait donc entraîné le transfert d'une entité économique autonome ayant conservé son identité, au sens de l'article L 1224-1 précité.

Même si elle a reconnu l'existence de ce transfert d'entreprise, la cour d'appel a jugé dans cette affaire que le contrat de travail de la salariée, affectée pour 50% de son temps de travail à l'entité transférée et pour 50% à l'activité conservée, devait se poursuivre dans son intégralité avec la cédante. En effet, selon elle, la salariée n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée, ce qui empêchait le transfert, même partiel, du contrat chez le cessionnaire. Difficile toutefois de lui reprocher cette position, car elle a tout simplement appliqué la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière.

Le raisonnement des juges du fond est malgré tout censuré par la chambre sociale de la Cour de cassation. Celle-ci décide en effet que, lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de l'intéressé est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé.

Elle ajoute toutefois une réserve : la scission du contrat ne peut avoir lieu lorsqu'elle est impossible, entraîne une détérioration des conditions de travail du travailleur ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001.

Ce faisant, la Cour de cassation fait évoluer sa position en la matière. Initialement, elle jugeait qu'en cas de cession partielle d'une entreprise emportant transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité avait été poursuivie, le contrat de travail du salarié employé en partie au sein de cette entité devait impérativement être transféré au cessionnaire pour la partie de l'activité qu'il y consacrait (*Cass. Soc.*, 22 juin 1993 : n° 90-44.705 ; *Cass. Soc.*, 2 mai 2001 : n° 99-41.960)

A savoir : *lorsqu'une partie de l'activité d'une entreprise est cédée à une autre entreprise, le contrat de travail d'un salarié peut être scindé entre le cédant et le cessionnaire, sauf si cette scission est impossible, entraîne une détérioration de ses conditions de travail ou porte atteinte au maintien de ses droits.*