



Actualités législatives et réglementaires

► Covid-19 - Mesures générales

Le décret n°2021-541 du 1^{er} mai 2021, modifiant le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 2.

► Covid-19 - Fond de solidarité

Le décret n°2021-553 du 5 mai 2021, relatif à l'adaptation au titre du mois d'avril 2021 du fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences de l'épidémie de covid-19, et des mesures prises pour limiter cette propagation, est paru au *JO* du 6.

► Accidents du travail - Maladies professionnelles

Le décret n°2021-554 du 5 mai 2021, relatif à la procédure de reconnaissance et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, est paru au *JO* du 6.

► Substances cancérigènes - Code du travail

L'arrêté du 3 mai 2021, modifiant l'arrêté du 26 octobre 2020 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérigènes au sens du code du travail, est paru au *JO* du 7.

Jurisprudence

► Objectifs annuels - Rémunération variable

L'employeur ne peut pas modifier les objectifs annuels fixés, déterminant la part variable de la rémunération du salarié, en cours de période, même si celui-ci les a dépassés avant la fin de l'exercice (Cass. soc., 8-4-21, n°19-15432).

► Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence délimitée au monde entier n'est pas valable. La Cour d'appel ne peut pas imposer à un salarié de rompre son contrat avec un nouvel employeur au motif qu'il n'a pas respecté cette contrainte géographique (Cass. soc., 8-4-21, n°19-22097).

► Chômage partiel - Garde d'enfant Congés payés

Le tribunal administratif de Paris a suspendu une note de la RATP qui, suite aux annonces du chef de l'état relatives à la fermeture des écoles et à la modification des dates des vacances scolaires en raison de la covid, ne prévoyait le bénéfice de l'activité partielle pour garde d'enfant, qu'en cas de refus de modification des dates des congés payés déjà posés par les salariés (TA Paris, 20-4-21, n°2107827-3-5).

► Code de déontologie - Règlement intérieur

Le code de déontologie d'une entreprise est opposable au salarié à la date de son entrée en vigueur, s'il a été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, transmis à l'inspecteur du travail et s'il a fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévus pour le règlement intérieur. Et ce, même

s'il n'est pas formellement annexé au règlement intérieur (Cass. soc., 5-5-21, n°19-25699).

► Consultation du CSE - Attributions générales

Tant le caractère suffisamment déterminé du projet de rachat de Suez par Veolia à l'été 2020 que l'influence acquise par Veolia sur Suez par l'acquisition de 29,9 % des parts d'Engie dans son capital en octobre 2020 justifient une consultation des CSE de Suez dans le cadre de leurs attributions générales (CA Versailles, 15-4-21, n°21/00381, 21/00382, 21/00402, et 21/0037).

► Heures supplémentaires - Egalité de traitement

Si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables.

Il résulte des articles L 3132-16 et L 3132-19 du code du travail que dans les industries ou les entreprises industrielles, lorsqu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu le prévoit, le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes. L'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés de l'équipe de suppléance, bénéficiaires d'un régime légal propre, ne se trouvent donc pas dans la même situation que des salariés de l'autre équipe et ne peuvent donc pas demander à bénéficier en plus de leurs avantages légaux des avantages propres à l'autre équipe (Cass. soc., 5-5-21, n°19-20547).

► Congés payés - Fractionnement

Le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative. Le salarié ne peut pas renoncer par avance, dans le contrat de travail, au bénéfice de ces droits en matière de fractionnement du congé payé principal. En effet, il s'agit d'une disposition d'ordre public (Cass. soc., 5-5-21, n°20-14390)

► Obligation de sécurité

L'employeur qui n'a pas établi de document unique d'évaluation des risques professionnels viole son obligation de sécurité même s'il a pris toutes les mesures préconisées par le médecin du travail (Cass. soc., 5-5-21, n°19-14295).

FOCUS

Rupture conventionnelle homologuée : À quelle indemnité peut prétendre le salarié ?

Selon le code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Cette indemnité légale de licenciement est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité légale de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

A défaut de préavis, l'ancienneté du salarié s'appréciera à la date envisagée de la rupture du contrat.

Un tableur de vérification automatique a été mis à la disposition des salariés. Il permet de vérifier que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle convenu entre les parties est au moins égal au minimum légal.

↳ Voir : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/indemnite>

La base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est identique à celle utilisée pour l'indemnité de licenciement. Selon la règle la plus favorable pour le salarié, il faut prendre en compte la moyenne des 3 ou des 12 derniers salaires bruts mensuels.

Les salaires retenus pour calculer le salaire moyen des 12 derniers mois sont ceux « précédant » la rupture, comparés à la moyenne des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, est prise en compte au *pro rata temporis*.

Les remboursements de frais professionnels ne constituent pas des éléments de rémunération s'ajoutant aux salaires pour calculer la rémunération moyenne mensuelle.

Dans le salaire de référence correspondant au douzième de la rémunération des 12 derniers mois, il faut intégrer toutes les primes et gratifications perçues au cours de cette période car il s'agit d'éléments de salaire. Les commissions constituent une modalité de paiement du salaire et sont également incluses dans le calcul de la rémunération moyenne mensuelle. Le salaire de référence doit aussi inclure les sommes versées au titre des congés payés.

Les sommes attribuées aux salariés au titre du régime légal de la participation aux résultats de l'entreprise ou au titre d'un contrat d'intéressement n'ont pas le caractère de salaire. Ainsi, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Lorsque le contrat du salarié a été suspendu pour maladie au cours des derniers mois précédant la rupture du contrat, « le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie » (Cass. soc., 23-5-17, n°15-22223).

↳ Voir : <https://www.force-ouvriere.fr/incidence-de-la-maladie-sur-le-calcul-de-l-indemnite-de>

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure d'activité partielle pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Un avenant du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 impose clairement le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, si elle est plus favorable que l'indemnité légale.

L'arrêté d'extension de cet avenant est paru au *JO* le 27 novembre 2009.

Cette indemnité conventionnelle s'applique aux entreprises adhérentes à une fédération relevant du Medef, de la CGPME ou de l'UPA (devenue U2P) mais également aux entreprises qui ne sont pas adhérentes d'une fédération adhérente d'une organisation patronale signataire de l'ANI mais dont l'activité est représentée par une fédération patronale adhérente du Medef, de l'UPA ou de la CGPME.

Attention, une entreprise pourtant comprise dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008 peut, depuis le 22 décembre 2017, négocier un accord d'entreprise prévoyant le versement de la seule indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

Lorsqu'une convention collective prévoit encore 2 types d'indemnités conventionnelles de licenciement, l'un pour motif personnel l'autre pour motif économique, l'indemnité de rupture conventionnelle est, selon le ministère du travail, égale à :

- l'indemnité légale de licenciement si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;
- l'indemnité conventionnelle dont le montant est le moins élevé, si les 2 indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale.

L'indemnité de rupture conventionnelle homologuée versée au salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une retraite d'un régime obligatoire (sur la base d'un taux plein ou non), est exonérée fiscalement dans la limite la plus élevée entre :

- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité si cette valeur est supérieure. Ces deux montants sont retenus dans la limite de six Pass (plafond annuel de la sécurité social) ;
- ou le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.



***Interruption temporaire de la Veille juridique hebdomadaire.
Reprise de notre parution le 21 mai 2021.***

