



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille Juridique Sociale FGT Octobre 2020

Quelques retouches sont apportées à l'APLD et à l'activité partielle

Le taux de prise en charge des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'APLD est finalement maintenu à **60 %**. Un décret du 29 septembre prévoit que ce taux ne sera pas ramené à 56 % au 1^{er} octobre. Les entreprises des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire bénéficieront jusqu'à la fin de l'année d'une prise en charge à 100 % dans le cadre de l'APLD comme dans celui de l'activité partielle de droit commun. Le décret du 28 juillet relatif à l'APLD devrait bientôt être adapté en conséquence.

Le reste à charge 0 s'appliquera également aux entreprises signataires d'un accord d'activité partielle de longue durée tant que leur secteur bénéficiera de la mesure.

L'employeur peut produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié

Un employeur a produit au cours d'une instance prud'homale, une photographie publiée sur le compte privé Facebook d'une salariée afin de justifier son licenciement pour manquement à l'obligation contractuelle de confidentialité. La salariée a alors contesté son licenciement en se prévalant notamment du fait que l'employeur ne pouvait pas accéder aux informations extraites de son compte Facebook sans y avoir été autorisées, mais la Cour d'Appel, approuvée par la Cour de Cassation, n'a pas suivi son raisonnement.

L'aide de 4000€ pour l'embauche de travailleurs handicapés est opérationnelle

Cette aide de l'état est accordée au titre des contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021 et versés à raison de 1.000€ au plus par trimestre pendant un an soit un montant maximum de 4.000€. Elle n'est attribuée qu'au titre de l'embauche d'un salarié bénéficiant de la RQTH et aux conditions cumulatives suivantes :

- Le salarié est maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.
- La rémunération prévue au contrat de travail à la date de sa conclusion est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC (20,30€)

- L'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de sécurité sociale ou d'assurance chômage ou a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.
- L'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'état à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versé au titre du salarié concerné sur la période. Elle n'est donc pas cumulable, ni avec l'aide à l'embauche des jeunes ni avec l'aide à l'embauche des alternants. En revanche, cette aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH.
- L'employeur n'a pas procédé depuis le 1^{er} janvier 2020 à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.
- Le salarié n'a pas appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} septembre 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

L'aide n'est pas due pour les périodes :

- D'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
- Au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle de droit commun ou en APLD.

Le PLFSS pour 2021 allonge la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'allongement du congé de paternité serait doublé pour atteindre, en incluant le congé de naissance, 28 jours. Il serait également partiellement rendu obligatoire et s'appliquerait en cas d'adoption d'un enfant. En cas de naissance multiple, les pères auraient droit à 32 jours calendaires auxquels s'ajouteraient les 3 jours de congés de naissance. Ces dispositions s'appliqueraient aux enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} juillet 2021 et aux enfants nés avant cette date alors que leur naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021.

Le projet de loi comprend également un volet de prestations sociales qui poursuit la revalorisation de l'allocation supplémentaire d'invalidité et simplifie le pilotage de la complémentaire santé solidaire.

La hausse du niveau de l'ASI (Allocation supplémentaire d'invalidité) serait poursuivie en 2021 en relevant le plafond de ressources de 750€ par mois à 800€ pour les allocations dues à compter du 1^{er} avril 2021 et perçues en mai.

Pas de protection du jeune père contre les actes préparatoires au licenciement après une naissance

Dans les semaines suivant la naissance de son enfant, un jeune père ne peut pas se prévaloir de la protection contre les actes préparatoires au licenciement accordée aux mères pendant leur congé maternité. Ainsi en a décidé la Cour de cassation, dans un arrêt daté du 30 septembre 2020.

PSE : le juge judiciaire ne peut pas ordonner la suspension du projet de restructuration

Les représentants du personnel ne peuvent pas agir en référé devant le juge judiciaire pour obtenir la suspension d'une opération de restructuration assortie d'un PSE que l'employeur a commencé à mettre en œuvre avant que la procédure d'information-consultation ne soit achevée. La Cour de Cassation rappelle, dans un arrêt du 30 septembre, que c'est la DIRECCTE qui doit être saisie de ce type de réclamation au cours de la phase d'élaboration du PSE.

CHAMP DE COMPÉTENCE RÉSIDUEL DU JUGE JUDICIAIRE : Suivant les décisions rendues par la Cour de Cassation, le Conseil d'Etat et le Tribunal des Conflits, lorsqu'un PSE est en jeu, le juge judiciaire demeure compétent pour statuer sur toute question qui ne relève pas du contrôle de l'autorité administrative, à savoir notamment :

- Le respect de l'obligation individuelle de reclassement du salarié,
- La prise en compte des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre de l'opération de restructuration
- Le respect des dispositions relatives au transfert d'entreprise.

AGIRC-ARRCO : les pensions ne seront pas revalorisées en novembre

Les 13 millions de retraités percevant une pension complémentaire ne bénéficieront d'aucune hausse au 1^{er} novembre 2020. Les partenaires sociaux gestionnaires du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco se sont réunis en Conseil d'Administration le 8 octobre 2020 et ont décidé, à la quasi-unanimité, de renoncer à une revalorisation des pensions en novembre.

Inaptitude non professionnelle : le licenciement est injustifié si le CSE n'a pas été consulté

Quelle est la sanction encourue par l'employeur qui n'a pas consulté le CSE sur le reclassement du salarié en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle ? Par un arrêt du 30 septembre 2020, la Cour de Cassation précise que cette omission prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dans deux autres arrêts datés du même jour, elle rappelle également la marche à suivre pour procéder à cette consultation, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités après avoir sollicité l'avis des délégués du personnel, aujourd'hui CSE, en tenant compte des conclusions et indications du médecin de travail. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie, soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions précitées, soit du refus du salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Ainsi, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur doit recueillir l'avis du CSE sur les

propositions de reclassement avant de les présenter au salarié même en l'absence de proposition de reclassement.

L'attribution de titres-restaurants aux télétravailleurs peut être soumise à condition

En vertu du principe d'égalité de traitement, les télétravailleurs doivent bénéficier des titres restaurant dans les mêmes conditions que les autres salariés. C'est ce que rappelle la nouvelle version du questions-réponses relatif au télétravail, mise en ligne sur le site du ministère du travail et datée du 5 octobre.

Celui-ci souligne aussi que l'octroi des titres-restaurants peut être assorti de conditions, dès lors qu'elles s'appliquent aussi bien aux salariés travaillant dans l'entreprise qu'aux télétravailleurs. Pour l'attribution d'un titre restaurant, le Code du Travail impose seulement que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier (C. trav., art. R.3262-7).

L'employeur ne doit pas refuser le télétravail sans avoir évalué les risques d'un tel refus

Le télétravail demeure « un mode d'organisation recommandé » pour limiter la propagation de la Covid-19, mais les employeurs doivent y recourir un nombre minimum de jours hebdomadaires dans les zones soumises à couvre-feu. L'employeur doit évaluer les risques encourus par un salarié auquel il refuse le télétravail et un tel refus peut être signalé à la médecine du travail lorsque la situation médicale du salarié le justifie. Conformément au dernier protocole national, les employeurs doivent en effet fixer « dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine ». « Le télétravail peut ainsi faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre vous et les salariés concernés » précise le ministère dans son questions-réponses.

Le télétravail peut s'imposer à l'employeur : une seule disposition du Code du Travail peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail : l'article L.2222-11, dont il ressort que le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour garantir la protection des salariés en cas d'épidémie. En se basant sur cet article, le ministère du travail considère que le télétravail peut s'imposer sur « recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire ou du fait d'une situation de vulnérabilité attestée médicalement.

Les refus doivent être motivés et justifiés : lorsqu'un salarié est éligible au télétravail, le ministère du travail rappelle que l'employeur ne peut s'opposer à une demande sans motiver son refus. En tant que responsable de la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié. La méconnaissance des principes généraux de prévention est de nature à engager sa responsabilité au titre de son obligation de sécurité. Le refus peut, le cas échéant, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin de travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail. La situation du salarié pourra également être signalée aux représentants du personnel.

Assurance chômage, reconversion professionnelle : le point sur la deuxième conférence sociale :

Le Premier Ministre, Jean Castex, a réuni les partenaires sociaux pour une deuxième conférence du dialogue social le 26 octobre 2020. Le gouvernement a présenté un point d'étape de la mise en œuvre du plan « un jeune une solution » et de l'activité partielle de longue durée. Un nouveau report de trois mois de la réforme de l'assurance chômage a été annoncé. En outre, la ministre du travail a présenté un nouveau dispositif de reconversion professionnelle des salariés dont les emplois sont menacés.

Report de trois mois de la réforme de l'assurance chômage : Un nouveau report de trois mois de la réforme a été annoncé à l'issue de la conférence du dialogue social, soit jusqu'au 1^{er} avril 2021. Bien que les responsables des cinq organisations syndicales aient réclamé l'abandon pur et simple, l'exécutif n'entend toutefois pas renoncer à cette « réforme majeure » a déclaré Jean Castex.

Nouveau dispositif de reconversion professionnelle : La ministre du travail a annoncé la création d'un nouveau dispositif de formation dénommé « transition collective » visant à aider les salariés exerçant des métiers qui risquent de se transformer ou de disparaître, à changer de métier, en évitant ainsi de passer par un licenciement pour motif économique et une période de chômage. Il s'adressera plus précisément aux salariés qui voient leurs emplois menacés et qui se positionnent sur une formation qui va diriger vers un métier porteur localement. L'objectif est que le dispositif soit prêt avant la fin de l'année 2020. L'Etat prendra en charge, via le FNE-Formation, la rémunération et le coût de la formation de manière différenciée selon la taille de l'entreprise.

-Pour les entreprises d'au moins 1000 salariés : 40% seront pris en charge par l'état et 60% par l'employeur et/ou par entreprise qui s'apprête à recruter le salarié à l'issue de la formation si elle est identifiée, selon un accord entre ces entreprises ;

-Pour les entreprises de 301 à 999 salariés : 75% seront pris en charge par l'état et 25% par l'entreprise d'origine et/ou par l'entreprise d'accueil selon un accord entre elles ;

-Pour les entreprises de 300 salariés et moins : 100% pris en charge par l'état.

La manière dont s'organiseront les plateformes régionales de transition professionnelle et le rôle des différents acteurs reste à définir avec les partenaires sociaux.