

LE CAS SOCIAL

Septembre 2020

ACTIVITE PARTIELLE : DU NOUVEAU ...

Depuis le 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020 le niveau de prise en charge est modulé en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire.

Le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur passe sauf exceptions, de 70 à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC.

Le taux horaire minimum plancher de 8,03 € est maintenu.

L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés est inchangée et reste fixée au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié (ou plus selon la convention collective applicable).

Bénéficient d'un taux d'allocation d'activité partielle majoré (70%) les employeurs dont l'activité principale relève des secteurs :

- du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel,
- dont l'activité dépend de celles des secteurs précités et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires Cette baisse doit être d'au moins 80 durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai.

Cette baisse est appréciée soit en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période l'année précédente

- o soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois,
- o soit encore, pour les structures créées après le 15 mars 2019 par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois,
- autres que ceux précités dont l'accueil du public est interrompu du fait de la propagation de l'épidémie de Covid 19 en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative à l'exclusion des fermetures volontaires.

Les conditions de mise en œuvre de ces dispositions, ainsi que la liste des secteurs d'activité, ont été fixées par décret du 29 juin 2020.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Les entreprises peuvent désormais recourir à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Décret 2020-926 du 28-7-2020 : JO 30

Pour tout salarié placé en activité partielle de longue durée, l'employeur va devoir verser, par périodes de 6 mois renouvelables dans la limite de 2 ans, une indemnité égale à 70 % de son salaire brut et recevra de l'Etat une allocation, laquelle sera limitée à 56 % du salaire à compter du 1er octobre 2020 (contre 60 % avant).

Les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables **mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité** peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche doit obligatoirement comporter :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité selon le cas de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD ;
- les activités et salariés auxquels s'appliquent ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, cette information ayant lieu au moins tous les 3 mois.

Outre ces clauses obligatoires, l'accord collectif peut notamment prévoir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif ou par le document unilatéral de l'employeur portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf stipulation de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de l'accord collectif de branche autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint (Décret art. 1, IV).

Lorsque la Direccte constate que l'employeur ne respecte pas les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle prévus dans l'accord ou le document unilatéral, elle peut interrompre le paiement de l'allocation à l'employeur (Décret art. 2, al. 5).

En outre, l'employeur doit rembourser à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation pour chaque salarié bénéficiaire du dispositif licencié pour motif économique pendant la durée de recours au dispositif (Décret art. 2, al. 2).

■ Activité partielle : la fin de l'indemnisation des parents et des personnes vulnérables

Questions/réponses du ministère du Travail sur l'activité partielle daté du 10 juillet 2020, Q/R n° 17

Le gouvernement vient de communiquer dans le Q/R du Ministère du travail mis à jour en ligne le 27 juillet 2020 sur la fin de la prise en charge des parents et des personnes vulnérables contraintes de rester à domicile et ne pouvant pas télétravailler :

- Le placement en activité partielle pour motif de garde d'enfant n'est plus possible depuis le 5 juillet 2020,
- Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ? Oui. Un décret pris en application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives viendra dans les prochaines semaines préciser la date définitive de fin du dispositif.

■ Aides à l'embauche des jeunes annoncées par le gouvernement

Décret 2020-982 du 5-8-2020 : JO 6

• **Embauche d'un jeune de moins de 25 ans :**

Prime de 4.000,00 € à raison de 1.000,00 € par trimestre durant un an pour toutes les entreprises pour l'embauche d'un jeune de moins de 25 ans jusqu'à 2 SMIC, en CDI ou en CDD de 3 mois au moins, conclu entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021 (pas cumulable avec l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

• **Embauche d'un apprenti :**

Prime de 5.000,00 € pour l'embauche d'un mineur et de 8.000,00 € pour un majeur préparant un diplôme de niveau Master (au plus) par un contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet et le 28 février 2021. Ouverte à toutes les entreprises, sous condition toutefois pour les entreprises de 250 salariés et plus d'atteindre le quota d'alternants à l'effectif.

• **Embauche en contrat de professionnalisation :**

Prime de 5.000,00 € pour l'embauche d'un mineur et de 8.000,00 € pour un majeur préparant un diplôme de niveau licence professionnelle (au plus) par un contrat de professionnalisation conclu entre le 1er juillet et le 28 février 2021. Ouverte à toutes les entreprises, sous condition toutefois pour les entreprises de 250 salariés et plus d'atteindre le quota de contrat favorisant l'insertion professionnelle (à définir).

■ LA JURISPRUDENCE :

CONTRAT DE TRAVAIL

■ L'employeur peut-il imposer à un salarié de tailler sa barbe provocante ?

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-23.743 FS-PBRI A. c/ Sté Risk & Co

Un cadre, consultant en sûreté dans une entreprise de prestations de services dans le domaine de la sécurité et de la défense auprès de gouvernements, d'organisations internationales ou d'entreprises privées a été licencié pour faute grave.

Il lui était reproché le port d'une barbe « taillée d'une manière volontairement significative aux doubles plans religieux et politiques », ce qui aurait mis en péril la sécurité d'une mission au Yémen ou dans d'autres zones à risques.

L'employeur estimait que son injonction de « revenir à un port de barbe exclusif de toute connotation susceptible de remettre en cause la sécurité de la mission » n'allait pas à l'encontre du respect de la

liberté religieuse et que « le refus du salarié de revenir à une barbe d'apparence plus neutre » pouvait justifier son licenciement.

Pour le salarié, au contraire, le licenciement était en fait fondé sur un motif discriminatoire et devait donc être déclaré nul.

S'appuyant sur les enseignements de plusieurs décisions jurisprudentielles de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour de cassation, les juges du fond ont donné raison au salarié jugeant le licenciement discriminatoire (CA Versailles 27-9-2018 no 17/02375).

L'employeur saisit alors la Cour de cassation qui, à cette occasion, précise sa jurisprudence en ce domaine dans un arrêt largement diffusé.

En l'espèce, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a considéré que l'employeur, tout en reprochant au salarié de porter sa barbe comme une provocation politique et religieuse, ne précisait ni la justification objective de cette appréciation, ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés. En conséquence, il n'a pas démontré les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié au Yémen de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés du salarié. Aussi, la Cour de cassation approuve-t-elle l'appréciation des juges du fond qui ont décidé la nullité du licenciement pour motif en partie discriminatoire.

ACTUALISEZ VOS REGLEMENTS INTERIEURS ...

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le vol commis par un steward lors d'une escale se rattache-t-il à sa vie professionnelle ?

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-18.317 FS-PB, R. c/ Sté Air France

En l'espèce, un steward d'une compagnie aérienne est licencié pour faute grave aux motifs d'avoir gravement manqué à ses obligations professionnelles en termes de comportement et d'attitudes générales et porté atteinte à l'image de la compagnie et du métier de PNC en ayant dérobé, lors d'une escale, le portefeuille d'un client de l'hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage.

Confondu grâce aux images de vidéosurveillance de l'hôtel, il admet avoir dérobé le portefeuille oublié par un client au comptoir de l'hôtel, s'être emparé des 1 800 dollars se trouvant à l'intérieur puis avoir jeté le portefeuille, retrouvé ultérieurement dans les toilettes.

Mais estimant que les faits reprochés relevaient de sa vie privée, car ayant été commis en dehors du temps et du lieu de travail, il conteste son licenciement devant la justice prud'homale.

La cour d'appel rejette l'argument, jugeant que plusieurs circonstances suffisent à rattacher les faits reprochés à la vie professionnelle du salarié.

Elle relève en effet que :

- les faits de vol ont été commis dans un hôtel partenaire commercial de l'employeur, qui y avait réservé à ses frais les chambres pour les membres de l'équipe navigante dans laquelle le salarié était affecté ;
- l'hôtel avait signalé le vol à la société employeur et identifié son auteur comme étant un salarié de cette société ;
- c'est en raison de l'intervention de l'employeur que la victime n'avait pas porté plainte.

Cette analyse est approuvée par la chambre sociale de la Cour de cassation qui reprend, dans son attendu, l'énumération des circonstances relevées par la cour d'appel.

LE CONTRAIRE EUT ETE SCANDALEUX !