

ACTUTENDANCE

N° 549 — 4 septembre 2020



9 min

✓ **Jurisprudence :**

- Salarié protégé – Autorisation de licenciement – Annulation – Réintégration – Reprise de la procédure de licenciement – Décision définitive (OUI)

✓ **Législation et réglementation**

- Protocole national de déconfinement – Nouvelle version au 31 août 2020
- Activité partielle – Fin du dispositif pour les salariés vulnérables et ceux qui partagent leur domicile – Décret n° 2020-1098 du 29 août, JO 30 août
- Mesures spécifiques à la Covid-19 – Tableau récapitulatif
- Aide à l'embauche des jeunes – Décret n° 2020-982 du 5 août 2020, JO 6 août

Jurisprudence

■ Salarié protégé – Autorisation de licenciement – Annulation – Réintégration ■ – Reprise de la procédure de licenciement – Décision définitive (OUI)

Rappel : L'employeur doit obtenir l'autorisation de l'administration pour licencier un salarié protégé.

Lorsque la décision d'autorisation, qu'elle soit définitive ou non, est annulée, le salarié a le droit, s'il le demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent (art. L. 2422-1 du Code du travail).

Le salarié peut également réclamer une indemnité au titre du préjudice subi pour la période comprise entre son licenciement et sa réintégration, mais seulement une fois que la décision d'annulation est devenue définitive, c'est-à-dire lorsqu'elle n'est plus susceptible d'aucun recours (art. L. 2422-4 du même code).

Après l'annulation de l'autorisation de licenciement, l'employeur peut reprendre la procédure de licenciement dans certains cas et notamment lorsque cette annulation est liée à une irrégularité dans la procédure de licenciement (CE, 15 décembre 2010, n° 318698).

Le fait pour l'employeur de reprendre la procédure de licenciement pour les mêmes faits après la réintégration du salarié rend-il la décision d'annulation non définitive ?

Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 19-10.534

En 2012, un salarié protégé a été licencié pour faute grave après l'obtention par son employeur de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation a été annulée par la suite par une Cour administrative d'appel et le pourvoi exercé par l'employeur a été déclaré irrecevable.

A sa demande, le salarié a été réintégré dans ses fonctions en 2015. Il a obtenu en outre le versement de l'indemnité prévue à l'article L. 2422-4 du Code du travail.

L'employeur estimait au contraire que le salarié n'avait pas droit au versement de cette indemnité. Selon lui, la décision d'annulation de l'autorisation de licenciement n'était pas devenue définitive puisqu'il avait repris la procédure de licenciement, à la suite de la réintégration du salarié, sur le fondement des mêmes faits et avait même obtenu une nouvelle autorisation de licenciement.

La Cour de cassation a rejeté cet argument et confirmé la décision d'appel en rappelant que conformément à l'article L. 2422-4 du Code du travail, le salarié protégé, licencié après l'obtention d'une autorisation administrative de licenciement ultérieurement

annulée, peut demander l'indemnisation de son préjudice lorsque la décision d'annulation est devenue définitive.

Une décision d'annulation d'une autorisation administrative devient définitive lorsqu'il n'a pas été formé de recours dans les délais, ou lorsqu'aucune voie de recours ordinaire ne peut plus être exercée à son encontre.

La Cour précise à ce titre que « *le fait qu'après l'annulation par une décision définitive de l'autorisation administrative de licenciement, l'employeur puisse reprendre la procédure de licenciement pour les mêmes faits et demander une nouvelle autorisation de licenciement est sans emport sur le caractère définitif de la décision d'annulation de la première décision d'autorisation et sur l'application des dispositions de l'article L. 2422-4 du Code du travail* ».

Il en résulte que le salarié avait droit à l'indemnité destinée à compenser le préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration.

Note : Cette solution n'est pas étonnante, la Cour de cassation a déjà jugé qu'une autorisation administrative de licencier délivrée postérieurement à l'annulation par le juge administratif d'une précédente autorisation ne peut avoir pour effet de régulariser *a posteriori* le licenciement prononcé sur la base de l'autorisation annulée et tenir en échec le droit à réintégration que le salarié tient de l'annulation par le juge administratif de la précédente autorisation (Cass. soc., 10 décembre 1997, n° 94-45.337).

Législation et réglementation

Protocole national de déconfinement – Nouvelle version du 31 août 2020

Une nouvelle version du Protocole national de déconfinement, datant du 31 août 2020 et publiée sur le site du Ministère du travail, est applicable **depuis le 1^{er} septembre**.

Cette mise à jour découle d'un avis du Haut Conseil de la santé publique, publié le 14 août, relatif à la transmission du virus par aérosols. Dans cet avis, le HCSP a formulé la recommandation du port systématique de masques dans **tous les lieux clos publics et privés collectifs**.

Le Protocole rend **le port du masque systématique dans les lieux collectifs clos** au sein de l'entreprise. Des dérogations et adaptations sont prévues.

Le Ministère du travail a indiqué qu'il ferait preuve de souplesse lors des contrôles durant une semaine environ pour laisser le temps aux employeurs de mettre en place les nouvelles mesures en concertation avec les instances de représentation du personnel.

Le port du masque est associé au respect des gestes barrières (distanciation physique d'au moins 1m entre les personnes, lavage des mains) ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux et la gestion des flux de personnes.

- **Dérogations au port du masque systématique**

Deux cas peuvent faire l'objet d'une dérogation au port du masque :

- ✓ **Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;**
- ✓ **En atelier, dès lors que les conditions de ventilation/aération fonctionnelle sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles et portent une visière.**

- **Adaptations au port du masque dans les lieux collectifs clos**

Des adaptations au port du masque peuvent être organisées par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels après avoir **mené une analyse des risques** de transmission de la Covid-19 et **des dispositifs de prévention à mettre en œuvre.**

- **Niveau de circulation du virus : taux d'incidence**

Des adaptations sont admises en fonction du **niveau de circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise (ou de l'établissement) :**

- ✓ *Zone d'état d'urgence (Mayotte et Guyane) ;*
- ✓ *Zone rouge (zone à circulation active du virus : département où le taux d'incidence pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours est supérieur à 50) ;*
- ✓ *Zone orange (zone à circulation modérée : département où le taux d'incidence pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours se situe entre 11 et 50) ;*
- ✓ *Zone verte (zone à faible circulation : département où le taux d'incidence pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours se situe jusqu'à 10 inclus).*

Le taux d'incidence sera publié par Santé Publique France et s'applique à partir du lundi suivant la publication du Protocole.

Il est impossible de retirer son masque dans les zones d'état d'urgence. Dans les autres zones, **cette possibilité sera soumise à plusieurs conditions :**

- ✓ *dans les zones vertes, elles sont de 4 :*
 - ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ;
 - existence d'écrans de protection entre les postes de travail ;
 - mise à disposition des salariés de visières ;
 - mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un référent Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques ;
- ✓ *dans les zones orange, s'ajoute une double condition : la faculté de déroger au port permanent du masque sera limitée aux locaux de grand volume et disposant d'une extraction d'air haute ;*
- ✓ *dans les zones rouges, s'ajoute une condition de densité de présence humaine dans les locaux concernés : la faculté de déroger au port permanent du masque n'est*

possible que dans les locaux bénéficiant d'une ventilation mécanique et garantissant aux personnes un espace de 4m².

Le Protocole prévoit en annexe un tableau récapitulatif des règles opérationnelles du port du masque dans les lieux collectifs clos en fonction de la zone d'activité.

– **Retirer le masque par intermittence**

Dans les cas où la dérogation est possible, le salarié qui est à son poste de travail peut **ranger son masque à certains moments de la journée et continuer son activité**. Il n'a pas la possibilité de quitter son masque pendant toute la durée de la journée de travail.

- **Cas particuliers**

Le Protocole prévoit :

- ✓ **Pour les travailleurs en extérieur**, que le port du masque n'est pas obligatoire, sauf en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'1m entre les personnes ;
- ✓ **Dans les véhicules** : la présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun, de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage et désinfection régulière du véhicule.

Pour les activités qui s'avèrent incompatibles avec le port du masque (*par exemple, pour des interventions orales ou des prises de parole publiques limitées dans le temps, dans les espaces clos respectant les mesures organisationnelles définies*), le Ministère poursuit le dialogue avec les partenaires sociaux pour suivre cette mise en œuvre et définir des solutions.

■ Activité partielle – Fin du dispositif pour les salariés vulnérables et ceux qui partagent leur domicile – Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020, JO 30 août

Depuis le 1^{er} mai 2020, les salariés considérés comme vulnérables à la Covid-19 et ceux partageant leur domicile sont placés en activité partielle en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Ce dispositif devait prendre fin à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Le décret a été publié au JO du 30 août dernier. Il fixe au **31 août 2020** la date de fin du dispositif d'activité partielle.

Ainsi, à compter du **1^{er} septembre 2020** :

- ✓ **les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable** doivent reprendre leur activité sur site ;
- ✓ **les personnes les plus vulnérables** peuvent continuer à être placées en activité partielle si elles présentent un certificat de leur médecin à leur employeur.

En outre, la liste des personnes considérées comme vulnérables est considérablement réduite puisqu'elle vise désormais uniquement les personnes :

- ✓ atteintes de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- ✓ atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - 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 ;
- ✓ âgées de 65 ans ou plus et ayant un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- ✓ dialysées ou présentant une insuffisance rénale chronique sévère.

Mesures spécifiques à la Covid-19 – Tableau récapitulatif

Mesures	Durée	Précisions
Réunion du CSE en visioconférence	Fin : 10 juillet 2020	Anciennes règles de nouveau applicables. Le recours à la visioconférence est autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.
Délais de consultation du CSE réduits	Fin : 23 août 2020	Depuis le 24 août, les anciens délais de consultation sont de nouveau applicables. Le Premier ministre a indiqué que ces mesures pourraient être « <i>prolongées, amplifiées et si possible pérennisées</i> ».
Activité partielle pour les parents d'un enfant de moins de 16 ans	Fin : 5 juillet 2020	Depuis le 6 juillet, les salariés ont repris leur activité sur site dans le respect des conditions prévues par le protocole.

Activité partielle pour les salariés vulnérables et les salariés partageant le même domicile qu'un salarié vulnérable	Fin : 31 août 2020	Depuis le 1er septembre, les salariés ont repris leur activité sur site dans le respect des conditions prévues par le protocole. Mais, les salariés vulnérables qui ont un certificat médical peuvent continuer à être placés en activité partielle.
Activité partielle liée à la Covid-19	Fin : 31 décembre 2020. Jusqu'au 30 septembre, l'Etat prend en charge 60% de la rémunération des salariés, sauf exceptions (70% pour les secteurs les plus touchés par la crise).	Le Premier ministre a annoncé que le dispositif se poursuivra dans ces conditions au moins jusqu'au 31 octobre.
Activité partielle de longue durée	Du 1 ^{er} juillet 2020 au 30 juin 2022	L'Etat prend en charge : <ul style="list-style-type: none"> • jusqu'au 30 septembre, 60% de la rémunération, • Puis 56% à compter du 1^{er} octobre. Il est prévu d'aligner la date au 31 octobre.
Elections professionnelles	Suspension des élections en cours du 12 mars 2020 au 31 août 2020 inclus	Reprise des élections depuis le 1 ^{er} septembre

■ Aide à l'embauche des jeunes – Décret n° 2020-982 du 5 août 2020, JO 6 août

Pour faire face à la crise économique liée à la Covid-19 et soutenir l'emploi des jeunes, le Gouvernement a présenté le 23 juillet dernier un plan baptisé « 1 jeune, 1 solution ».

L'une des mesures phare de ce plan est l'octroi d'une aide à l'embauche. Un décret du 5 août précise les conditions d'éligibilité et de versement de cette aide.

- Conditions d'éligibilité

Sont concernées par cette aide, les entreprises mentionnées à l'article L. 5134-66 du Code du travail, à l'exception des établissements publics administratifs, des

établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte ainsi que des particuliers employeurs.

Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit remplir plusieurs conditions :

- ✓ Conclure un **CDI ou CDD d'au moins 3 mois** ;
- ✓ Conclure le contrat entre le **1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021** ;
- ✓ Embaucher un salarié de **moins de 26 ans** dont la **rémunération n'excède pas 2 fois le montant horaire du Smic** ;
- ✓ **Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement** aux titres des impôts, des cotisations sociales et d'assurance chômage, **ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement** ;
- ✓ **Ne pas bénéficier d'une autre aide** de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée pour le même salarié ;
- ✓ Ne **pas** avoir procédé à un **licenciement pour motif économique sur le poste** concerné par l'aide depuis le 1^{er} janvier 2020 ;
- ✓ Le **salarié** ne doit **pas avoir appartenu** aux **effectifs** à compter du **1^{er} août 2020** au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- ✓ Le **salarié** doit être **maintenu** dans les effectifs de l'employeur pendant au moins **3 mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Par exception, le décret prévoit que si un salarié embauché dans le cadre d'un CDD ouvrant droit à l'aide conclut un CDI ou un nouveau CDD d'au moins 3 mois avec le même employeur avant le 31 janvier 2021, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a dépassé l'âge de 26 ans au cours du précédent contrat.

- **Montant de l'aide**

Le montant de l'aide s'élève à 4000€ maximum par salarié. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail du salarié et de la durée du contrat.

L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel, à raison de 1000€ maximum par trimestre dans la limite d'un an.

En revanche, elle n'est pas due pendant :

- ✓ les absences sans maintien de la rémunération par l'employeur ;
- ✓ les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle au titre de l'article R. 5122-1 du Code du travail ou au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

- **Procédure de demande**

L'employeur doit adresser sa demande d'aide à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) par l'intermédiaire d'un téléservice dans un délai maximal de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

Ce téléservice sera disponible à partir du 1^{er} octobre 2020.

A l'appui de sa demande, l'employeur doit fournir 2 attestations :

- ✓ Une **attestation sur l'honneur indiquant qu'il remplit les conditions d'éligibilité** mentionnées dans sa demande d'aide ;
- ✓ **Une attestation justifiant la présence du salarié dans l'entreprise.** Elle mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence n'ouvrant pas droit au versement de l'aide. Elle est transmise avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Son défaut de production dans le délai requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

- **Contrôle et sanctions**

En cas de demande, l'employeur doit transmettre à l'ASP, dans le délai d'un mois, tout document permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations. A défaut, le versement de l'aide est suspendu.

L'employeur est tenu, en outre, de :

- ✓ Rembourser l'intégralité des sommes perçues en cas :
 - de caractère inexact des déclarations justifiant l'éligibilité de l'aide ;
 - de recrutement d'un jeune ayant pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
- ✓ Rembourser les sommes perçues sur le trimestre en cas de caractère inexact des attestations justifiant la présence du salarié.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

actance

