

ACTUTENDANCE

N° 580 — 16 avril 2021



10 min

- Rupture conventionnelle – PSE en cours – Information donnée au salarié – Rétractation (NON) – Convention de rupture valable
- Avis du médecin du travail – Saisine du CPH selon la procédure accélérée au fond – Contestation portant sur le non-respect par le médecin du travail de la procédure d’inaptitude (NON)
- RSS – Statut de salarié protégé – Point de départ – Information de la désignation avant la convocation à l’entretien préalable
- Activité partielle – Prolongation du dispositif actuel pour le mois de mai 2021 – Projets de décret
- Activité partielle pour garde d’enfant(s) – Prise en charge à 100% – Décret n° 2021-435 du 13 avril 2021, JO du 14 avril 2021 – Mise à jour du QR les 13 et 14 avril 2021
- APLD – Neutralisation jusqu’au 30 juin 2021 – Arrêté du 9 avril 2021, JO 13 avril 2021
- Travailleurs handicapés – Déclaration en juin – Transmission des effectifs par l'Urssaf le 30 avril 2021
- Les Dirrecte remplacées par les Dreets – 1^{er} avril 2021 – Décret n° 2020-1545, 9 décembre 2020, JO 10 décembre 2020

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Rupture conventionnelle – PSE en cours – Information donnée au salarié – ■ Rétractation (NON) – Convention de rupture valable

Rappel : *L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie en signant une rupture conventionnelle (art. L. 1237-11 du Code du travail).*

La convention de rupture doit avoir été négociée et signée librement et le consentement du salarié doit être exempt de dol, violence ou erreur (art. 1130 du Code civil).

Si l'employeur omet ou donne des informations erronées au salarié, ce dernier peut, à condition de démontrer l'existence d'un vice du consentement, agir en justice pour demander la nullité de la convention de rupture (Cass. Soc., 5 novembre 2014, n° 13-16.372).

Le fait pour l'employeur, après la date de conclusion de la rupture conventionnelle, mais avant la fin du délai de rétractation, d'informer le salarié de l'existence d'un PSE incluant son poste peut-il constituer un vice du consentement justifiant la nullité de la convention de rupture ?

Cass. Soc., 17 mars 2021, n° 19-25.313

Le 10 décembre 2013, une salariée et son employeur ont signé une convention de rupture.

Le 18 décembre 2013, l'employeur a informé la salariée de l'existence d'un PSE impactant son poste de travail. Cette dernière n'a pas exercé son droit de rétractation.

Par la suite, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de sa rupture conventionnelle pour vice du consentement. Elle reprochait à son employeur :

- ✓ de ne pas l'avoir informée de l'existence d'un PSE en cours de préparation avant la signature de sa convention de rupture ;
- ✓ de ne pas lui avoir fourni des informations suffisantes sur le PSE lui permettant de comparer les avantages du PSE et de la rupture conventionnelle.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande après avoir relevé que :

- ✓ la salariée avait manifesté, dès le mois de mai 2013 et de façon réitérée, son intention de quitter l'entreprise ;
- ✓ malgré l'information délivrée par l'employeur, le 18 décembre 2013, sur l'existence d'un PSE en cours, la salariée n'avait pas usé de son droit de rétractation ;

- ✓ la salariée ne démontrait pas en l'espèce « l'insuffisance de cette information ou son impossibilité de recourir à des informations complémentaires ».

La Cour en a conclu que la salariée ne rapportait pas la preuve de l'existence d'un vice du consentement.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation valide le raisonnement des juges d'appel.

Autrement dit, le salarié informé par son employeur, après la conclusion d'une rupture conventionnelle et pendant le délai de rétractation, de l'existence d'un PSE l'impactant, qui n'use pas de son droit de rétractation, ne peut se prévaloir d'un vice du consentement, à moins de démontrer que l'employeur a refusé de lui fournir des informations nécessaires sur le PSE, ce qui n'était pas démontré en l'espèce.

Note : La Haute juridiction a jugé récemment que le fait pour un employeur de dissimuler au salarié l'existence d'un PSE en cours de préparation incluant son poste pouvait entraîner la nullité de la convention de rupture pour vice de consentement (Cass. Soc., 6 janvier 2021, n° 19-18.549).

Il est conseillé à l'employeur, qui envisage de négocier une rupture conventionnelle alors qu'un projet de PSE est en cours de préparation et impacte le salarié, de lui fournir l'ensemble des informations nécessaires pour prendre sa décision en connaissance de cause (concernant notamment le montant de l'indemnité de licenciement et les mesures d'accompagnement prévues par le PSE). Ces informations permettent à l'employeur de se prémunir d'un éventuel contentieux pour vice du consentement, à charge pour lui de conserver la preuve de cette information.

■ Avis du médecin du travail – Saisine du CPH selon la procédure accélérée au fond – Contestation portant sur le non-respect par le médecin du travail de la procédure d'inaptitude (NON)

Rappel : Le salarié ou l'employeur peut saisir le Conseil de Prud'hommes (CPH) selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4 du Code du travail (art. L. 4624-7 du Code du travail).

Cette contestation peut-elle porter sur le non-respect par le médecin du travail de la procédure d'inaptitude et plus particulièrement des articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du Code du travail qui listent les formalités que le médecin du travail doit accomplir pour émettre un avis d'inaptitude ?

Cass. avis, 17 mars 2021, n° 15002

La Cour de cassation répond à cette question par la négative dans son avis du 17 mars dernier.

La Haute juridiction considère que « la contestation dont peut être saisi le conseil de prud'hommes, en application de l'article L. 4624-7 du Code du travail [i.e. selon la procédure accélérée au fond] (...) doit porter sur l'avis du médecin du travail ».

Dès lors, le CPH peut « examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis ».

Le CPH substitue à l'avis du médecin du travail sa propre décision, après avoir le cas échéant ordonné une mesure d'instruction.

Autrement dit, la contestation de l'avis du médecin du travail sur le fondement de l'article L. 4624-7 du Code du travail précité repose uniquement sur des éléments de nature médicale et non sur le respect de la procédure d'inaptitude.

Note : Cet avis est conforme à la position retenue par le Ministère du Travail dans son Questions-Réponses (QR) publié le 20 octobre dernier.

Le Ministère du travail a exclu de la procédure accélérée au fond, les contestations :

- ✓ sur le déroulé de la procédure d'aptitude ou inaptitude (vices de procédure) ;
- ✓ sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique);
- ✓ sur l'origine professionnelle de l'inaptitude ;
- ✓ sur le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.

Ces contestations relèvent du bureau de jugement du CPH (*contentieux post-licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement*).

■ RSS – Statut de salarié protégé – Point de départ – Information de la désignation avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable

Rappel : Le Représentant de Section Syndicale (RSS) bénéficie du statut protecteur contre le licenciement (art. L. 2142-1-2 du Code du travail).

L'employeur qui souhaite licencier un RSS doit donc obtenir au préalable l'autorisation de l'inspection du travail.

A quelle date l'employeur doit-il se placer pour apprécier l'existence du statut protecteur ?

Cass. Soc., 3 mars 2021, n° 19-20.290

Dans cette affaire, un salarié a été informé oralement par son employeur de sa mise à pied à titre conservatoire puis a été licencié pour faute grave.

Il a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la nullité de son licenciement pour défaut d'autorisation de licenciement.

Le salarié soutenait, en effet, que son employeur avait connaissance de sa désignation en tant que RSS lors de l'engagement de la procédure de licenciement.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir rappelé le déroulement des faits suivants :

- ✓ le 3 juin 2013, le salarié est avisé verbalement de sa mise à pied conservatoire par son employeur ;
- ✓ par télécopie du 4 juin 2013 à 10h13, un syndicat a informé l'employeur de la désignation du salarié en qualité de RSS ;

- ✓ par lettre datée du 3 juin 2013, postée le 4 juin à 18h20, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement et s'est vu notifié une mise à pied conservatoire ;
- ✓ le salarié est licencié pour faute grave le 26 juin 2013.

L'employeur s'est pourvu en cassation estimant que le salarié n'était pas protégé au moment de l'engagement de la procédure de licenciement dans la mesure où :

- ✓ la désignation du RSS par télécopie ne lui était pas opposable, la loi imposant l'envoi d'une lettre recommandée avec un accusé de réception (LRAR) ou la remise d'une lettre en main propre contre récépissé ;
- ✓ la mise à pied à titre conservatoire, qui constituait un acte d'engagement de la procédure de licenciement, lui avait été signifiée verbalement avant qu'il ait été informé de la désignation du salarié.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en rappelant que le RSS bénéficie de la même protection que le DS en application de l'article L. 2142-1-2 du Code du travail.

Elle précise ensuite qu'en vertu de l'article D. 2143-4 du Code du travail, la désignation du DS est portée à la connaissance de l'employeur par LRAR ou par lettre remise en main propre contre récépissé, ces formalités étant prescrites uniquement pour faciliter la preuve de la désignation du délégué syndical (DS).

La Haute juridiction précise que pour l'application de l'article L. 2411-3 du Code du travail relatif aux DS, c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la désignation du salarié.

Les juges en ont déduit que la même règle s'appliquait au RSS.

En l'espèce, l'employeur a reçu la télécopie désignant le salarié comme RSS à 10h13 le 4 juin 2013. La convocation à l'entretien préalable n'a été postée qu'à 18h20 le même jour, de sorte que l'employeur avait connaissance de sa désignation lorsqu'il a engagé la procédure de licenciement, peu important qu'il ait avisé verbalement le salarié de sa mise à pied à titre conservatoire la veille.

Il en résulte que le salarié bénéficiait bien du statut protecteur lors de l'envoi par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable. Dès lors, faute pour l'employeur d'avoir sollicité l'autorisation de l'administration, le licenciement était nul.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. Soc., du 1 mars 2005, 03-40.048 à propos d'un DS).

C'est à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit se placer pour déterminer si le salarié bénéficie du statut protecteur et s'il doit solliciter l'autorisation de le licencier.

Législation et réglementation

■ Activité partielle – Prolongation du dispositif actuel pour le mois de mai 2021 ■ – Projets de décret

Le dispositif actuel d'activité partielle a été **prolongé jusqu'au 30 avril 2021** inclus en application de 2 décrets du 30 mars 2021 (*Cf. Actu-tendance n° 578*).

Le Gouvernement a annoncé une nouvelle prolongation **d'un mois**. Dès lors, les taux actuels **seraient maintenus au mois de mai 2021** :

- ✓ Indemnité versée aux salariés égale à 70% de leur rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC pour toutes les entreprises ;
- ✓ Allocation perçue par l'employeur égale à 60% ou 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC en fonction de l'entreprise.

La baisse des taux entrerait en vigueur au 1^{er} juin 2021 (*Cf. tableaux ci-dessous*).

Deux projets de décret ont été diffusés le 13 avril 2021 pour prendre en compte cette annonce.

Par ailleurs, l'un des projets de décret adapte certains secteurs de l'Annexe 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 pour prendre en compte les domaines skiables.

Entreprises concernées	Taux de l'indemnité versée aux salariés	
	1 ^{er} au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Entreprises non protégées	60%	
Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui ne subissent plus de très forte baisse du chiffre d'affaires		
Entreprises surprotégées : <ul style="list-style-type: none">• Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue• Entreprises subissant des restrictions sanitaires territoriales et une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%• Entreprises présentes dans une zone de chalandise d'une station de ski• Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui subissent une très forte baisse du chiffre d'affaires	70%	60%

Entreprises concernées	Taux de l'allocation perçue par l'employeur	
	1 ^{er} au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Entreprises non protégées	36%	
Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui ne subissent plus de très forte baisse du chiffre d'affaires	60%	36%
Entreprises surprotégées : <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue • Entreprises subissant des restrictions sanitaires territoriales et une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60% • Entreprises présentes dans une zone de chalandise d'une station de ski • Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui subissent une très forte baisse du chiffre d'affaires 	70%	36%

■ **Activité partielle pour garde d'enfant(s) – Prise en charge à 100% – Décret n° 2021-435 du 13 avril 2021, JO du 14 avril 2021 – Mise à jour du QR les 13 et 14 avril 2021**

A la suite de la fermeture des établissements scolaires et des crèches le 5 avril 2021 et des centres de loisirs pendant les vacances scolaires, la Ministre du travail a annoncé que les salariés dans l'incapacité de télétravailler peuvent demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur(s) enfant(s), s'ils sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge.

Le QR relatif à l'activité partielle a été **mis à jour le 13 avril 2021, puis le 14 avril 2021**, pour préciser le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant(s).

i. Activité partielle pour garde d'enfant(s) : deux régimes distincts

Le QR distingue 2 situations :

- ✓ Le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant(s) **jusqu'au 26 avril 2021** ;
- ✓ Le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant(s) **après le 26 avril 2021**.

▪ Jusqu'au 26 avril 2021

Du 5 avril au 26 avril 2021, les salariés qui ne peuvent pas décaler leurs congés, qui ne disposent pas de modes de garde alternatifs et qui sont dans l'incapacité de télétravailler peuvent demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur(s) enfant(s).

Pour rappel, les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures dans le cadre d'un dialogue avec le salarié.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou **si l'employeur estime** qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié peut par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

Dans ces situations, le salarié doit remettre à son employeur **une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des 2 parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.**

- Après le 26 avril 2021

Après le 26 avril 2021, les établissements scolaires et crèches seront de nouveau ouverts.

Le dispositif d'activité partielle sera alors limité **aux salariés qui sont contraints de garder leur(s) enfant(s) en raison :**

- ✓ de la **fermeture pour raison sanitaire** de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant, sans pouvoir télétravailler ;
- ✓ de l'identification de leurs enfants de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, **comme cas contact**, sans pouvoir télétravailler.

Pour cela, le salarié devra remettre à son employeur :

- ✓ **un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement** d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (*message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non-ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement*) ;
- ✓ **ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact** à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement ;
- ✓ et dans les 2 cas, **une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des 2 parents demandant à bénéficier du dispositif d'activité partielle au titre de la garde d'enfant(s).**

Il est vivement conseillé à l'employeur de conserver ces documents qui pourraient être demandés par l'administration en cas de contrôle.

ii. Prise en charge à 100% par l'Etat

Conformément aux annonces du Gouvernement, le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant(s) est pris en charge à 100% par l'Etat au titre des heures chômées **depuis le 1^{er} avril 2021**, en application du décret du 13 avril 2021.

En pratique :

- ✓ L'employeur verse aux salariés **une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC** ;
- ✓ L'employeur perçoit de l'Etat **une allocation égale à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC.**

Cette prise en charge intégrale a été confirmée dans le QR, lequel indique qu'« *avant ou après le 26 avril, le salarié en activité partielle pour garde d'enfant percevra une*

indemnité équivalent à 70% de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC (84% du net) ».

Note : La prise en charge à 100% est également applicable depuis le 1^{er} avril 2021 pour les salariés vulnérables placés en activité partielle (*Décret n° 2021-435 du 13 avril 2021*).

■ APLD – Neutralisation jusqu’au 30 juin 2021– Arrêté du 9 avril 2021, JO du 13 avril 2021

Le décret n° 2021-361 du 31 mars dernier a prolongé la possibilité de neutraliser les périodes de confinement dans le cadre du dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) **jusqu’à une date fixée par arrêté et au plus tard à l’expiration du mois civil au cours duquel prend fin l’état d’urgence sanitaire** (*Cf. actu-tendance n° 578*).

L’arrêté du 9 avril fixe cette date au 30 juin 2021.

■ Travailleurs handicapés – Déclaration en juin – Transmission des effectifs par l’Urssaf le 30 avril 2021

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est tenue de déclarer chaque mois le nombre de travailleurs handicapés qu’elle emploie (art. L. 5212-1 du Code du travail).

Depuis 2021, la déclaration s’effectue via la DSN (art. D. 5212-8 du Code du travail).

Les entreprises d’au moins 20 salariés, qui ne respectent pas le taux d’emploi de 6% de travailleurs handicapés, sont redevables **d’une contribution**.

La déclaration de la contribution s’effectue une fois par an. A titre exceptionnel et pour cette année, la déclaration au titre de l’année 2020 n’intervient pas en mars, mais **en juin 2021**.

Elle sera due sur la DSN **de mai 2021, exigible le 5 ou le 15 juin 2021** selon l’effectif de l’entreprise.

Pour réaliser cette déclaration, l’URSSAF a indiqué, dans une note diffusée le 6 avril 2021 sur son site internet, **que les effectifs moyens annuels de l’entreprise en 2020 seront communiqués aux entreprises au 30 avril 2021**, au lieu du 31 mars 2021.

■ Les Direccte remplacées par les Dreetts – 1^{er} avril 2021 – Décret n° 2020-1545, 9 décembre 2020, JO du 10 décembre 2020

Depuis le 1^{er} avril 2021, **les DIRECCTE ont été remplacées par les DREETTS** (*directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités*) qui regroupent **au niveau régional** les Direccte et les services déconcentrés en charge de la cohésion sociale, conformément au décret du 9 décembre 2020.

En Île-de-France, la DREETTS est une Direction régionale et interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), comprenant 4 unités départementales à Paris et dans les départements 92, 93 et 94.

Au niveau départemental, les Direccte sont intégrées aux directions départementales de la cohésion sociale pour former de nouvelles directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités : **les DDETS**.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
société d'avocats

actance
société d'avocats

