

# Actualité juridique

par Me Patricia GOMEZ-TALIMI

Avocate spécialiste en Droit Social

*en collaboration avec  
Amélie ENGELDINGER,  
Crystal MAGUET et  
Olivier PERRIN*

**p  
dg  
bg**





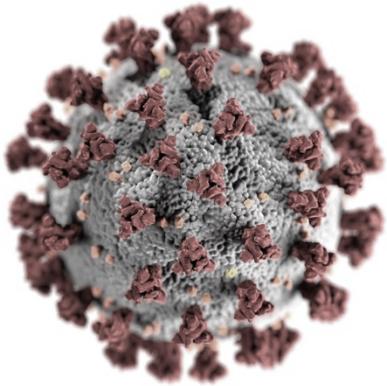
# Textes Juridiques

1

- **Point sur les textes du mois passé**

# LE COVID-19 EST RECONNU COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

(décret 2020-1131 du 14 septembre 2020, JO du 15)



▪ La reconnaissance comme maladie professionnelle est « *automatique* » pour le personnel du secteur de la santé qui remplit les conditions posées par le tableau :

- confirmation de la contamination au Covid-19,
- contamination a entraîné une affection respiratoire aiguë ou a entraîné le décès, et enfin un délai de prise en charge de 14 jours.

▪ Pour les personnels ne remplissant pas les conditions du tableau, il faut passer par une procédure complémentaire spécifique.

# UN DÉCRET AJUSTE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE ET L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN SUR PLUSIEURS POINTS

(Décret 2020-1188 du 29 septembre 2020, JO du 30)



- APLD : le taux de l'allocation remboursée aux entreprises fixé à 60 % pour toute la durée du dispositif
- Mécanisme de sanction pour les entreprises qui ne respecteraient leurs engagements de maintien de l'emploi, sous forme de remboursement des allocations d'activité partielle perçues
- Activité partielle de droit commun : le délai d'acceptation tacite repasse à 15 jours

# COVID-19 : L'ADMINISTRATION DONNE DES PRÉCISIONS SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR GARDE D'ENFANT

Questions/réponses activité partielle, mise à jour du 29 septembre 2020 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#fermeture-ecole>

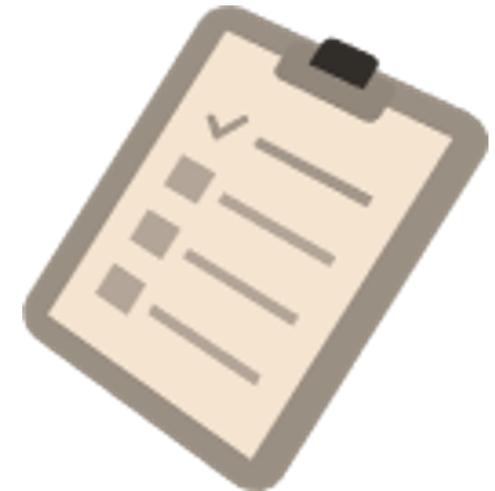
- **Un seul parent par foyer.**
- L'employeur bénéficiera **jusqu'au 31 octobre 2020**, d'une « *allocation équivalant à celle qu'il aurait perçue pour un salarié placé en activité partielle de droit commun* ».
- À partir du 1<sup>er</sup> novembre 2020, l'administration précise expressément que cette allocation passera à **60 % du salaire de la rémunération horaire brute de référence**
- L'administration précise les **documents que le salarié doit fournir** à l'employeur pour bénéficier de l'activité partielle.



# L'ASSURANCE MALADIE ÉDITE UN OUTIL POUR AIDER LES ENTREPRISES À ÉVALUER LES RISQUES LIÉS AU COVID-19

(Comm. de presse Ameli.fr ; <https://www.ameli.fr/paris/entreprise/covid-19/plan-daction-covid-un-outil-en-ligne-gratuit-pour-protoger-ses-salaries>)

- Au nom de son obligation légale de sécurité (c. trav. art. L. 4121-1), l'employeur doit notamment évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs pour ensuite adopter les actions qui permettront de les prévenir.
- Outil interactif gratuit : « **Plan d'action Covid-19** »
- Une quarantaine de questions balayant notamment les mesures générales d'évaluation des risques, l'aménagement des locaux, l'organisation de l'activité sur le site, la sécurité en cas d'intervenants extérieurs ou de public ou clients etc.



# LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT EST INDEMNISÉ DEPUIS LE 1ER OCTOBRE 2020

(Communiqué de presse du ministère délégué chargé de l'Autonomie et du secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées du 29 septembre 2020)

- Un salarié peut prendre un congé de proche aidant lorsqu'un de ses proches (conjoint, ascendant, descendant...) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
- Le congé de proche aidant ne faisait pas jusqu'à présent l'objet d'une indemnisation par la sécurité sociale.
- L'allocation sera versée à hauteur de 43,83 euros par jour pour les personnes vivant en couple et à hauteur de 52,08 euros par jour pour une personne seule.



# L'ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ INSCRIT DANS LE PLFSS 2021

(conférence de presse du 29 septembre 2020;  
[https://solidariteessante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier\\_de\\_presse\\_plfss\\_2021.pdf](https://solidariteessante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_plfss_2021.pdf))

■ Suite à l'annonce d'Emmanuel Macron du 23 septembre dernier, C'est bien le PLFSS 2021 qui devrait porter l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant:

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant proprement dit passerait de 11 à 25 jours calendaires à partir du 1er juillet 2021
- En cas de **naissances multiples**, le congé de paternité passerait de 18 à 32 jours calendaires

■ Le congé paternité et d'accueil de l'enfant comporterait une **part obligatoire**. L'employeur aurait l'**interdiction d'employer le salarié** pendant une période de **7 jours**



# ACCORD D'ACTIVITÉ PARTIELLE : LA FÉDÉRATION SYNTEC PREND DES ENGAGEMENTS FORTS AUPRÈS DES SALARIÉS

(Accord SYNTEC 10 septembre 2020)



■ Le 10 septembre 2020, la Fédération Syntec a signé un accord sur le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée ("Activité réduite") :

- l'interdiction d'augmenter les salaires fixes des dirigeants salariés pendant la période de recours à ce dispositif ;
- l'interdiction de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dans les établissements mettant en œuvre ce dispositif d'activité partielle ;
- une indemnisation complémentaire pour les salariés dès lors que leur temps de travail a été réduit



# Jurisprudence

# 2 ■

**Point sur la jurisprudence récente :  
ce qu'il faut retenir !**

# L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER À UN SALARIÉ DE RASER SA BARBE ?

Cass.Soc., 8 juillet 2020, N° 18-23.743 FS-PBRI

- Un cadre, consultant dans une entreprise de prestations de services, en matière de sécurité et de défense, auprès de gouvernements, d'organisations internationales et d'entreprises privées, a été licencié pour faute grave.
- L'employeur a motivé sa décision par le port d'une barbe « *taillée d'une manière volontairement signifiante aux doubles plans religieux et politiques* ». Selon l'employeur, cette barbe mettait en péril la sécurité d'une mission au Yémen et aurait eu le même effet dans d'autres zones à risques.



**Si un objectif de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut légitimer des restrictions aux libertés individuelles et collectives et permettre d'imposer à un salarié le port d'une barbe d'apparence neutre, il appartient à l'employeur d'étayer en quoi ces restrictions sont nécessaires pour prévenir un danger objectif**

# L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT N'EXCLUT PAS LA VIOLATION DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Cass.Soc., 8 juillet 2020, N° 18-24.320 FSPB

- Une salariée, employée en qualité de gestionnaire de carrière, par un organisme de prévoyance avait pris acte de la rupture de son contrat de travail.
- Elle avait saisi le CPH et sollicitait la condamnation de son employeur au versement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et sexuel et manquement à son obligation de sécurité.



**La Cour de cassation distingue l'interdiction du harcèlement de l'obligation de sécurité de l'employeur qui peut dès lors être condamné au versement de dommages-intérêts, sans que le harcèlement ne soit caractérisé.**

# **LE VOL COMMIS PAR UN STEWARD DURANT UNE ESCALE CONSTITUE UN MOTIF VALABLE DE LICENCIEMENT**

Cass. soc., 8 juillet 2020 , N°18-18.317

- Un steward est licencié pour faute grave aux motifs d'avoir manqué à ses obligations professionnelles et porté atteinte à l'image de l'entreprise en ayant soustrait le portefeuille d'un client d'un hôtel partenaire commercial de l'employeur dans lequel il séjournait en tant que membre de l'équipage.
- Le salarié estimait que ces faits relevaient de sa vie privée.

**La Cour de cassation confirme la faute grave : l'hôtel concerné était un partenaire de l'employeur, qui y avait réservé des chambres à ses frais pour son personnel. De plus, c'est à l'employeur que l'hôtel avait signalé le vol et la victime avait renoncé à porter plainte en raison de son intervention.**



# LE VOL COMMIS PAR UN STEWARD DURANT UNE ESCALE CONSTITUE UN MOTIF VALABLE DE LICENCIEMENT

Cass. soc. 30 septembre 2020, n°19-12058 P

- Une salariée occupant le poste de chef de projet export a été licenciée pour faute grave.
- Il lui était notamment reproché d'avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité en publiant sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 présentée exclusivement aux commerciaux de la société.



**Il ressort de cette décision que l'employeur peut produire en justice des éléments issus du compte privé Facebook d'un salarié pour justifier son licenciement à condition que :**

- les éléments de preuve aient été recueillis loyalement ;**
- la production de ces éléments soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve ;**
- l'atteinte à la vie privée du salarié qui en découle soit proportionnée au but poursuivi par l'employeur.**

# LES DÉLAIS DE PRÉVENANCE DOIVENT ÊTRE RESPECTÉS POUR QUE L'EMPLOYEUR PUISSE IMPOSER DES CONGÉS PAYÉS

Cass. Soc., 8 juillet 2020, N° 18-21.681 FS-PB

- Un salarié avait été arrêté à la suite d'un accident du travail. A son retour, l'employeur, soutenant qu'il lui appartient de décider des dates de prise des congés reportés, lui demandait de prendre ses congés reportés.
- Le salarié refusait toutefois de signer tant la fiche de congés payés que la fiche de demande de récupération.



**Les droits à congés payés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départ en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés.**

# **RUPTURE CONVENTIONNELLE : GARDER LA PREUVE DE LA REMISE DE SON EXEMPLAIRE AU SALARIÉ !**

Cass. Soc., 8 juillet 2020, N° 18-21.681 FS-PB

- Un salarié avait contesté en justice la validité de cette rupture en soutenant que l'employeur ne lui avait pas remis d'exemplaire de la convention de rupture.

**La validité de la convention de rupture conventionnelle dépend notamment de la remise au salarié de son exemplaire du CERFA notamment en cas de contentieux. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il lui a bien remis ce document.**

**Il est donc indispensable pour l'employeur de se préconstituer une preuve de cette remise, sous peine de nullité de la rupture.**

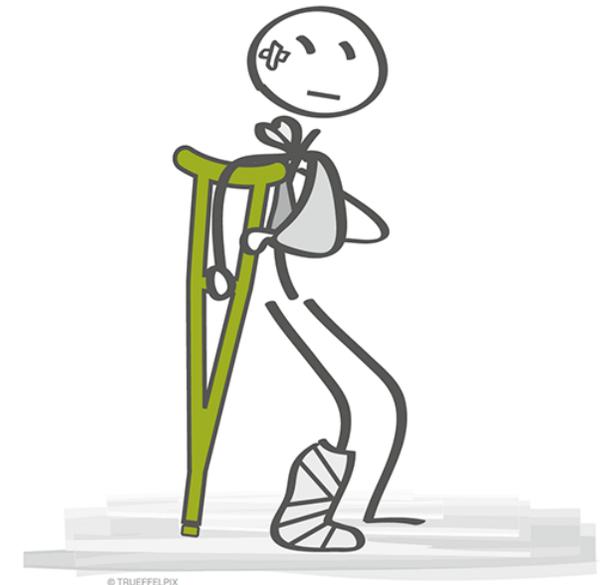




# ZOOM SUR ... AT / MP

## ACCIDENT DU TRAVAIL

« Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu **par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne **salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit**, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »





# ZOOM SUR ... AT / MP

## MALADIE PROFESSIONNELLE

Les maladies professionnelles reconnues comme telles par décrets et inscrites dans les tableaux annexés à l'article R.431-3 du Code de la sécurité sociale, des maladies établies à la suite d'une expertise individuelle.

**MALADIES INSCRITES AU TABLEAU**

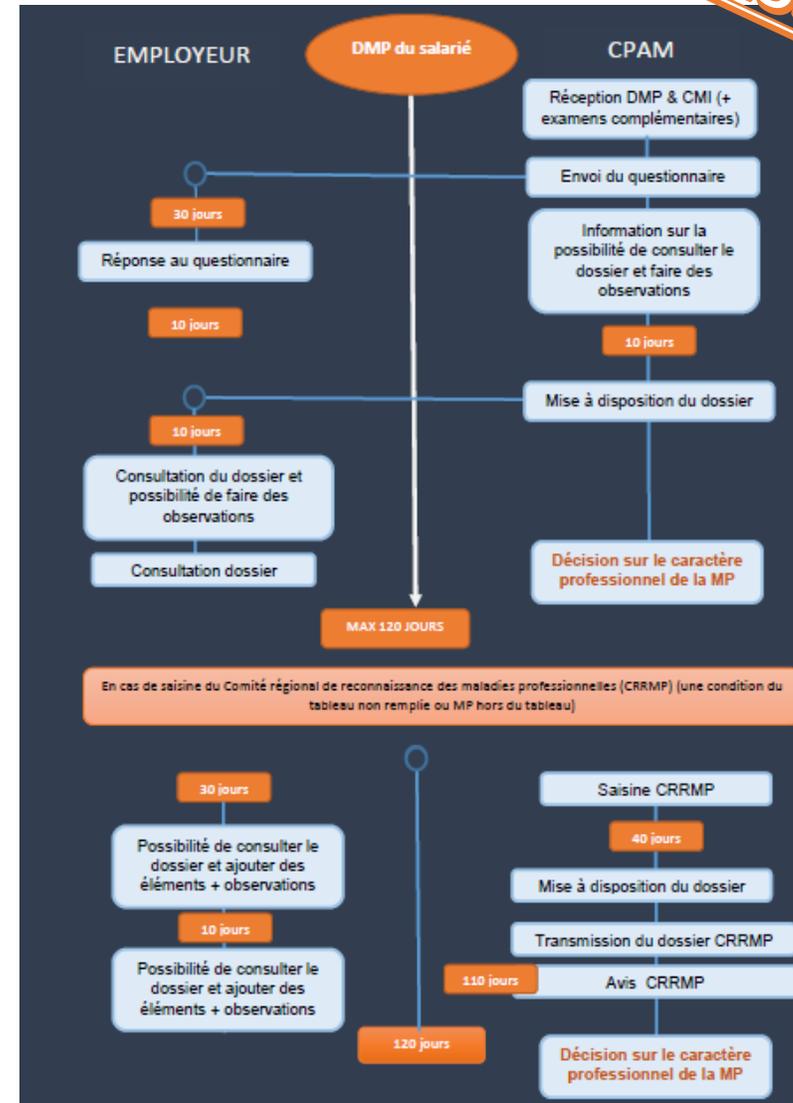
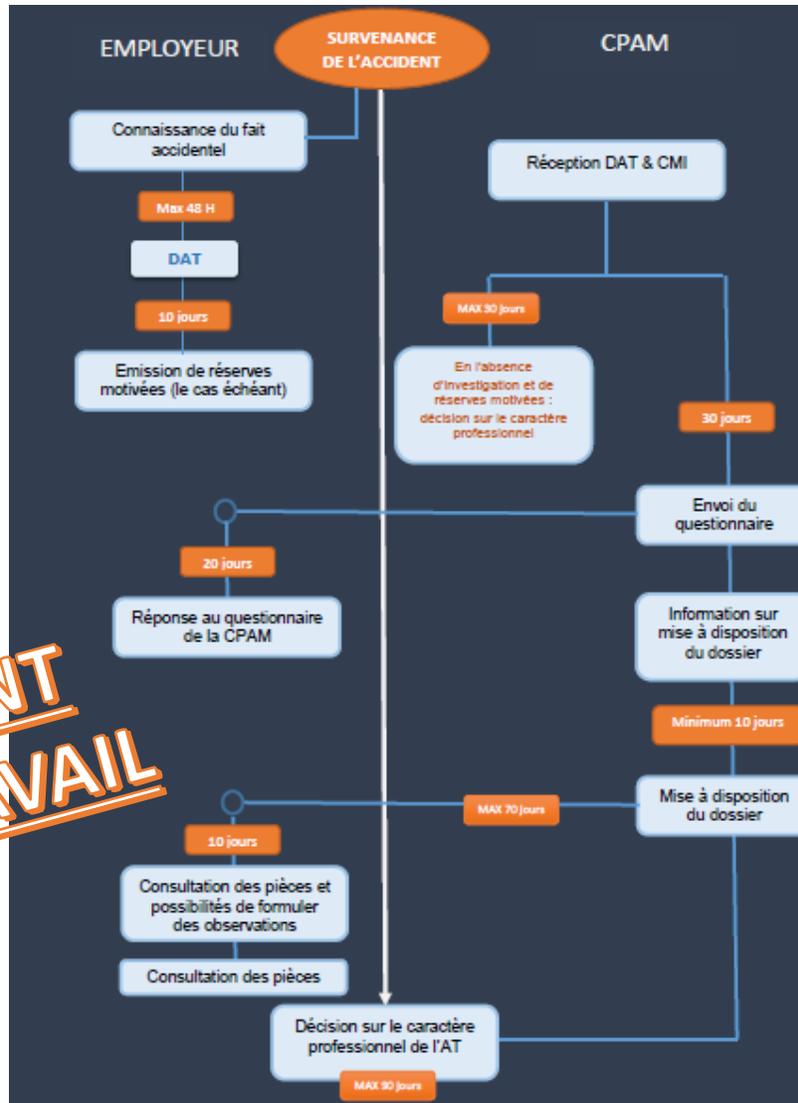
**MALADIES ÉTABLIES À LA SUITE  
D'UNE EXPERTISE INDIVIDUELLE**



# ZOOM SUR ... AT / MP

**MALADIE PROFESSIONNELLE**

**ACCIDENT DU TRAVAIL**



# PRÉSUMPTION D'IMPUTABILITÉ AU TRAVAIL DES LÉSIONS APPARUES À LA SUITE D'UN AT/MP : ATTESTATION DE VERSEMENT D'IJSS

Cass, 2<sup>ème</sup> Civ, 24 septembre 2020, n° 19-17.625

- Un salarié avait été victime d'un accident de travail et indemnisé à ce titre jusqu'à sa date de consolidation.
- Son employeur contestait la période de continuité de soin jusqu'à la date de consolidation.

**La présomption d'imputabilité prévue par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale continue à s'appliquer jusqu'à la date de consolidation, qui peut être démontré par le décompte des IJSS**



# MALADIE PROFESSIONNELLE : L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL DOIT ÊTRE RÉCLAMÉ PAR LA CAISSE PRIMAIRE

[Cass. 2e civ., 24 sept. 2020, n° 19-17.553](#)

- La caisse saisit le comité après avoir recueilli et instruit les éléments nécessaires du dossier, parmi lesquels figure un avis motivé du médecin du travail de l'entreprise où la victime a été employée.
- Mais que se passe-t-il si la caisse n'obtient pas cet avis?

**Il appartient à la CPAM de réclamer au médecin du travail son avis motivé dans le cadre de l'instruction du dossier de la victime. Si la CPAM ne justifie pas avoir été dans l'impossibilité d'obtenir l'avis du médecin du travail, ni même tenté de l'obtenir, la décision de reconnaissance du caractère professionnel de l'affection déclarée par la victime doit être déclarée inopposable à l'employeur.**





## ALERTE FORMATION AT/MP



Pour parfaire vos connaissances en matière d'AT/MP, vous trouver au lien ci-dessous notre formation complète que nous dispensons sur une journée :

FORMATION – GERER ET MAITRISER LE RISQUE AT/MP

# Pour nous contacter ou nous poser vos questions :

## Patricia GOMEZ TALIMI

Avocat Associé

Docteur en Droit Spécialisée en droit social

Mail : [patricia.gomez-talimi@pdgb.com](mailto:patricia.gomez-talimi@pdgb.com)

**p  
d  
g  
b**



## Amélie ENGELDINGER

Avocate Collaboratrice

Mail : [amelie.engeldinger@pdgb.com](mailto:amelie.engeldinger@pdgb.com)

## Crystal MAGUET

Avocate Collaboratrice

Mail : [crystal.maguette@pdgb.com](mailto:crystal.maguette@pdgb.com)

## Olivier PERRIN

Avocat Collaborateur

Mail : [Olivier.perrin@pdgb.com](mailto:Olivier.perrin@pdgb.com)