



Droit Social- Décembre 2020

*Pour ce numéro, « A la Une » fait l'analyse pour vous des récentes jurisprudences en matière de reclassement dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude et un point sur la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021. Nous vous en souhaitons bonne lecture !*

## **Jurisprudence sociale : zoom sur l'inaptitude du salarié**

Pour rappel, lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10) :

- ✓ Après avis du CSE
- ✓ En tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ;
- ✓ Et aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles qu'aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ;
- ✓ au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'assurer la permutation de tout ou partie du personnel.

### ▪ **Consultation du CSE**

L'employeur est tenu de consulter le CSE avant d'engager la procédure de licenciement d'un salarié, même s'il n'identifie pas de poste de reclassement.

(Cass. Soc. 30 septembre 2020, n°19-16.488)

La consultation peut avoir lieu par conférence téléphonique dès lors qu'il a été constaté que la consultation a eu lieu et que chaque élu a émis un avis.

(Cass. Soc. 30 septembre 2020, n° 19-13.122)

La consultation est une formalité substantielle, son omission rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 30 septembre 2020, n° 19-11.974)

### ▪ **Reprise du salaire**

La délivrance d'un nouvel arrêt de travail postérieur à la déclaration d'inaptitude ne peut avoir pour effet d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail (jurisprudence constante).

(Cass. Soc, 21 octobre 2020, n°19-12.674)

### ▪ **Etendue de l'obligation**

Lorsque le juge établit l'existence d'un groupe de reclassement il doit préciser en quoi les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des sociétés permettent d'assurer la permutation de tout ou partie du personnel. Le seul fait que le dirigeant soit commun ne suffit pas à établir l'existence d'un groupe de reclassement.

(Cass.soc. 9 décembre 2020, n°19-23.290)

La simple adhésion à un groupement d'intérêt économique ne suffit pas.

(Cass. Soc, 30 septembre 2020, n°19-13.122)

### ▪ **Information du salarié sur le reclassement**

L'employeur n'est pas tenu de transmettre au salarié l'ensemble des postes disponibles mais seulement ceux qui sont compatibles avec les préconisations du médecin du travail.

(Cass.soc. 18 novembre 2020, n°19-13.521)

L'absence de souhait du salarié ne dispense pas l'employeur d'effectuer des recherches sérieuses.

(Cass.Soc.12 novembre 2020, n°19-12.771)

### ▪ **Incidence de la faute inexcusable**

Le licenciement pour inaptitude physique suite à un accident du travail n'est pas, du seul fait de l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur, dépourvu de cause réelle et sérieuse. Les juges doivent rechercher si l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité

(Cass.Soc. 25 novembre 2020. N°19-21.881)

## Actualité sociale

### ▪ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

(LOI n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021)

#### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

À compter du **1er juillet 2021**, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut durer **jusqu'à 25 jours**, auxquels s'ajoutent 3 jours de congé de naissance pour les salariés. En outre, ce dernier congé ainsi que les 4 premiers jours du congé de paternité sont assortis d'une période d'interdiction d'emploi.

#### Congé d'adoption

À compter du **1er juillet 2021**, le congé accordé aux parents adoptants est allongé est porté à 16 semaines pour les familles de 2 enfants. Les parents qui partagent le congé bénéficient de 25 jours de congés supplémentaires, au lieu de 11 auparavant.

#### Crise sanitaire : les modifications au régime social de l'indemnité d'activité partielle sont pérennisées

Le régime social de l'activité partielle, simplifié par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, est prolongé. Les indemnités d'activité partielle seront uniquement assujetties à la CSG au taux applicable sur les revenus de remplacement (6,2 %) et à la CRDS (0,5 %), après un abattement pour frais professionnels de 1,75 %.

En outre, les indemnités complémentaires versées par l'employeur en complément des indemnités légales seront soumises au même régime social que les indemnités légales, dans la limite de 3,15 Smic. La part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun. Ces mesures seront applicables aux avantages dus à compter du **1er janvier 2021**.

#### Congés de mobilité ou de reclassement

Le congé de reclassement pourra être **porté à 24 mois** (contre 12 actuellement) en cas de formation de reconversion professionnelle. Ces mesures seront applicables aux avantages dus à **compter du 1er janvier 2021**.

### ▪ Prorogation des mesures dérogatoires jusqu'au 31 juin 2021

L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre.

#### Adaptation des règles applicables aux congés payés et jours de repos

Les employeurs peuvent :

- ❖ **Imposer** ou de **modifier** la date de prise de **6 jours de congés payés**, par dérogation aux règles d'ordre public en matière de prise de congés (telles que le délai de prévenance d'un mois réduit à un jour franc), **sous réserve de la conclusion d'un accord collectif l'autorisant** ;
- ❖ **Imposer** par **décision unilatérale** la prise de **jours de repos conventionnels**, ou la modification de leur date, le cas échéant par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables. Cette possibilité est octroyée à l'employeur dans la limite d'un total de **10 jours**. Ces jours de repos conventionnels correspondent aux :
  - les jours de repos prévus par un dispositif de RTT ou prévus par un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
  - les jours de repos prévus par une convention de forfait en jour ;
  - les jours de repos affectés sur le compte épargne temps.

#### Adaptation de règles de renouvellement des CDD et CTT

L'article 2 de l'ordonnance prolonge la possibilité pour l'employeur de fixer par accord d'entreprise :

- le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire ;
- les règles relatives à la succession de contrats courts sur un même poste de travail.



## A noter également pour cette nouvelle année 2021 :

### **AUGMENTATION DU SMIC**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le Smic brut horaire sera donc porté à **10,25 €** soit **1 554,58 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

### **DEMATERIALISATION DE LA NOTIFICATION DU TAUX AT MP**

Les entreprises **d'au moins 10 salariés** qui relèvent du régime général seront soumises à la dématérialisation de la notification du taux AT-MP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Pour cela, elles doivent avoir ouvert un compte AT-MP et avoir souscrit au service de dématérialisation avant le 16 décembre 2020 à l'adresse suivante : <http://www.net-entreprises.fr/>

**Toute l'équipe vous souhaite ses meilleurs vœux pour  
2021 !**

### Pour nous contacter ou nous poser vos questions :

**Patricia TALIMI** - Avocat Associé – Docteur en Droit Spécialisée en droit social   
Mail : [patricia.gomez-talimi@pdqb.com](mailto:patricia.gomez-talimi@pdqb.com)

**Olivier PERRIN** - Avocat Collaborateur  
Mail : [olivier.perrin@pdqb.com](mailto:olivier.perrin@pdqb.com)

**Crystal MAGUET** – Avocate Collaboratrice   
Mail : [crystal.maguet@pdqb.com](mailto:crystal.maguet@pdqb.com)

**Amélie ENGELDINGER** - Avocate Collaboratrice   
Mail : [amelie.engeldinger@pdb.com](mailto:amelie.engeldinger@pdb.com)



**N'hésitez pas à suivre l'actualité sociale également sur les réseaux sociaux !**