

TEN ACTUS SOCIAL DÉCEMBRE 2020

1 REVALORISATION DU SMIC

À compter du 1er janvier 2021, le taux horaire brut du Smic est porté à 10,25 €, au lieu de 10,15 € depuis le 1er janvier 2020. Le Smic mensuel applicable à partir du 1er janvier 2021 s'établit ainsi à 1 554,62 € bruts sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020

2 RÉUNION À DISTANCE DES IRP

L'employeur peut, après en avoir informé les membres, décider de réunir à distance les IRP, sous réserve qu'elles n'exercent pas, dans les cas limitativement énumérés (licenciement économique, accords de performance collective, rupture conventionnelle collective, APLD) et sous certaines conditions, leur droit d'opposition (Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020). Le décret fixant les conditions d'organisation, pendant le second état d'urgence sanitaire, des réunions des représentants du personnel par téléphone ou messagerie instantanée a été publié. Ses dispositions sont identiques à celles du premier confinement.

Décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020

3 SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Face à la deuxième vague de Covid-19, les modalités d'exercice de leurs missions par les services de santé au travail ont été aménagées. A ce titre, des missions exceptionnelles leur sont dévolues jusqu'en avril 2021, parmi lesquelles, notamment, la prescription d'arrêts de travail et de certificats médicaux, la réalisation de tests ; et des mesures visant à un accompagnement renforcé des entreprises (diffusion de messages de prévention, actions de dépistage et de vaccination, etc.). L'entrée en vigueur de ces dispositions nécessite la parution d'un décret d'application.

Ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020

4 EPARGNE SALARIALE

Après examen par le Conseil constitutionnel, la Loi d'accélération et de simplification de l'action publique (« ASAP ») a été publiée au Journal officiel. Elle prévoit d'une part, que tous les accords d'intéressement pourront désormais être conclus pour une durée comprise entre 1 an et 3 ans (le renouvellement par tacite reconduction portera sur la même durée que la durée initiale de l'accord). Elle crée d'autre part, un agrément administratif des accords de branche d'épargne salariale en précisant les modalités d'adhésion.

Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020

5 ACTIVITÉ PARTIELLE

Le décret du 21 décembre 2020 modifie la liste des secteurs d'activité les plus impactés par la crise sanitaire qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle porté à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié (Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020) pour y ajouter de nouveaux secteurs tels que les activités de parcs d'attraction et fêtes foraines, les activités de transport et de locations de véhicules, les activités de commerce de viande, etc.

Décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020

6 RECONDUCTION DES MESURES TRANSITOIRES

Certaines mesures dérogatoires en matière de congés et de jours de repos, de CDD, d'intérim et de prêt de main-d'œuvre, qui devaient prendre fin au 31 décembre 2020 ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2021 (Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020). De même, le placement en activité partielle des salariés vulnérables est prorogé jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2021 (Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020).

7 HARCÈLEMENT MORAL ET AMBIANCE DE TRAVAIL

La seule dénonciation d'un climat de travail tendu ou de méthodes de management agressives et inadaptées au sein de l'entreprise ne peut valoir, en l'absence de faits précis concernant le salarié, qualification de harcèlement moral

CA Amiens, 10 décembre 2020, n°19-03287

8 RÉSERVES

La recevabilité des réserves élevées au sujet d'un accident du travail n'est pas soumise à la preuve de leur bien fondé.

L'employeur ayant formulé, en temps utile, des réserves quant aux circonstances de temps et de lieu de l'accident ainsi que sur la matérialité du fait accidentel, la caisse ne pouvait pas prendre sa décision sans procéder à une instruction préalable.

Cass. 2e civ. 26 novembre 2020 n° 19-20058

9 TRAVAIL DISSIMULÉ

L'application d'une convention irrégulière de forfait n'établit pas en soi une intention de dissimulation de la part de l'employeur.

CA Toulouse, 27 novembre 2020 n° 17-05065

10 ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Seules les listes de candidats aux élections professionnelles présentées par les syndicats doivent respecter les dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes. La parité est d'ordre public pour les listes de candidats présentées par les syndicats mais ne s'applique pas aux listes sans étiquette présentées au second tour

Cass. soc. 25 novembre 2020 n° 19-60222

TEN
FRANCE