

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



PROTOCOLE DE DECONFINEMENT : PLUSIEURS ALLEGEMENTS

Le 24 juin dernier était publié le dernier protocole de déconfinement qui se substitue aux versions antérieures ainsi qu'aux 90 guides et fiches métiers élaborés par le Ministère du travail, les autorités sanitaires et les branches professionnelles.

Ce protocole assouplit assez largement les règles applicables sur les lieux de travail, tout en appelant à ne pas relâcher la vigilance.

Désigner un référent Covid-19 - afin d'associer le plus grand nombre aux mesures de prévention, le protocole en date du 24 juin dernier appelle à associer les représentants du personnel et les représentants syndicaux pour l'adapter au mieux à chaque entreprise ou établissement. La désignation d'un référent Covid-19 devient obligatoire mais ce rôle peut être assuré par un dirigeant dans les entreprises de petite taille.

Personnels non permanent - les travailleurs détachés, saisonniers, intérimaires ou en CDD doivent faire l'objet d'une attention particulière et il convient de s'assurer qu'ils connaissent le mode de propagation du virus et des gestes barrières ou mesures mises en place dans l'entreprise.

Salariés à risque - pour ces salariés, c'est-à-dire ceux qui risquent de développer une forme grave de Covid-19, le télétravail reste la solution à privilégier, tout comme pour les travailleurs qui, sans être eux-mêmes à risque, vivent au domicile d'une personne qui l'est.

La jauge de 4m² par salarié n'est plus obligatoire mais reste une référence - pour autant, chaque salarié doit pouvoir disposer de suffisamment d'espace pour que soit respectée la règle de la distanciation physique d'au moins un mètre entre chaque personne.

Ces différents assouplissements ne doivent pas faire oublier les gestes barrières dont le respect reste obligatoire. C'est seulement en situation d'impossibilité ou de risque de rupture de la distanciation physique d'au moins un mètre que le port du masque est obligatoire pour les salariés.

Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés - Etape 3 au 24 juin 2020

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS REPOUSSES

Tous les deux ans, les salariés bénéficient d'un entretien professionnel avec leur employeur ou leur supérieur hiérarchique afin notamment d'échanger sur leurs perspectives d'évolution professionnelle (qualification, emploi, informations sur la validation des acquis de l'expérience, sur le compte personnel de formation...).

Cet entretien est complété, tous les 6 ans, par un **entretien dont l'objet est plus spécifique : faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**. Il permet par exemple de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels bi-annuels, mais aussi d'une action de formation, qu'il a acquis des éléments de certification, et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Ces deux entretiens doivent par la suite faire l'objet d'un compte rendu, dont une copie est remise au salarié et lui permet, en cas d'absence d'entretien au cours des 6 dernières années, de solliciter un abondement de son compte personnel de formation à hauteur de 3.000 € par l'employeur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Compte tenu de la crise sanitaire, plusieurs assouplissements ont été apportés à l'organisation de ces entretiens professionnels. Ainsi, l'entretien professionnel d'état des lieux (qui intervient tous les 6 ans) prévu par la loi 7 mars 2014 et qui devait s'appliquer pour la première fois pour se tenir tout au long de l'année 2020, jusqu'au 31 décembre, et non pas forcément à la date d'anniversaire de l'embauche. Evidemment, la sanction qui consiste pour l'employeur à abonder le CPF en cas de non-respect de son obligation en matière d'entretien professionnel ne s'applique pas jusqu'à cette date.

Mais dans cette période, se pose également la question de la réalisation **des entretiens professionnels par visio-conférence**. Actuellement, le Code du travail ne prévoit pas de modalité particulière pour son organisation, ce qui laisse à penser que rien ne s'oppose à ce qu'il soit réalisé sous forme de visio-conférence, à la seule condition de respecter les conditions énoncées à l'article L. 6315-1 du Code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Questions-réponses : l'entretien professionnel, mai 2020

INAPTITUDE PROFESSIONNELLE : EN L'ABSENCE DE RECLASSEMENT OU DE LICENCIEMENT, L'EMPLOYEUR DOIT VERSER LE SALAIRE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, son employeur doit rechercher une possibilité de reclassement ou enclencher son licenciement. Passé un délai d'un mois après la déclaration d'inaptitude, le salarié inapte qui

n'est ni reclassé, ni licencié doit voir son salaire versé et ce, même s'il a retrouvé un emploi.

Dans cette affaire, une salariée avait été déclarée inapte suite à une maladie professionnelle mais a très vite retrouvé un nouvel emploi (en quelques jours seulement). De son côté, son employeur a tardé à enclencher la procédure de licenciement, et à reprendre le versement du salaire un mois après la déclaration d'inaptitude, comme l'impose l'article L. 1226-4 du Code du travail et a ensuite licencié la salariée pour inaptitude.

Lors d'un contentieux opposant la salariée à son ancien employeur, celui-ci réclamait le remboursement des salaires versés après la déclaration d'inaptitude, arguant principalement que la salariée avait retrouvée un emploi. La Cour d'appel avait d'ailleurs tranché en sa faveur, jusqu'à ce que la Cour de cassation, saisie par la salariée, ne se prononce différemment.

En effet, la Cour de cassation considère, de manière générale, que **le salarié inapte qui n'est ni reclassé, ni licencié dans le délai d'un mois suivant sa déclaration d'inaptitude, a droit à la reprise du paiement de son salaire jusqu'à la date de son licenciement, et ce, même s'il a retrouvé entre-temps un emploi à plein temps chez un autre employeur.**

La solution adoptée se comprend car l'obligation de reprendre le paiement des salaires un mois après la déclaration d'inaptitude si le salarié n'est ni reclassé ni licencié est en réalité un moyen de protéger ces salariés. Ceux-ci pourraient en effet souffrir d'un statut quo et certains employeurs ont été tentés de les pousser à la démission ou de les maintenir dans les effectifs, sans les rémunérer. En imposant la reprise du paiement du salaire, le Code du travail pousse l'employeur à prendre ses responsabilités, quelle que soit la situation du salarié.

Sachez par ailleurs, sur cette question, que l'employeur ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses jours de congés¹. Il a également été jugé récemment que le versement du salaire est dû au salarié qu'il soit déclaré inapte à l'emploi qu'il



occupait précédemment ou à tout emploi dans l'entreprise, et que son inaptitude soit d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou non, et ce jusqu'à la date de première présentation de la lettre de licenciement².

Soc. 4 mars 2020 n° 18-10719

LES REGLES RELATIVES AUX TICKETS RESTAURANT ASSOULPIES

Le Premier ministre Edouard Philippe l'avait annoncé le 14 mai dernier et un décret en date du 10 juin le concrétise : les règles d'utilisation des tickets-restaurant sont temporairement assouplies afin de soutenir la reprise d'activité dans les restaurants et de permettre aux salariés d'utiliser plus facilement ces tickets, dans un contexte de télétravail généralisé et de confinement pendant 2 mois.

Depuis le 12 juin dernier, les titres-restaurant ou tickets-restaurant pourront être utilisés les dimanches et jours fériés et le plafond journalier d'utilisation est porté à 38 € contre 19 € habituellement.

Cependant, cet assouplissement reste très – trop – limité : ne sont pas concernés les magasins d'alimentation, charcutiers, traiteurs, ou détaillants en fruits et légumes. Aussi, on peut penser qu'il s'agit plus d'aider un secteur qui a connu de grandes difficultés, l'hôtellerie restauration, que les salariés.

Décret n° 2020-706, 10 juin 2020

500 000 EMPLOIS DETRUITS AU PREMIER TRIMESTRE 2020

Le premier trimestre 2020 a vu l'emploi se contracter de 2 % selon les chiffres publiés par l'INSEE, la Dares et l'Acoss le 11 juin. Cela représente 502 400 postes détruits. A titre de comparaison, le trimestre précédent avait permis la création de près de 100.000 emplois.

L'emploi salarié retrouve ainsi son plus bas niveau depuis le quatrième trimestre 2017 et la baisse concerne presque exclusivement le secteur privé puisque la fonction publique ne perd que 4.900 emplois, soit -0,1 %.

L'intérim est particulièrement impacté et a connu une baisse de 40,4 %, soit 318.100 emplois et atteint un niveau comparable à celui de 2009. A titre de comparaison, lors de la crise économique de 2008, l'emploi intérimaire n'avait baissé que de 13,9 % au quatrième trimestre 2009 et de 13 % au premier trimestre 2009.

Dans l'industrie et la construction, l'emploi salarié a décliné de 0,4 % au premier trimestre 2020, une première depuis 2016 et 2017 pour l'industrie. Mais parmi les secteurs les plus touchés, on retrouve le service marchand, dans lequel l'emploi salarié chute de 3,7 % (un secteur où l'intérim est très utilisé), le secteur de l'hébergement-restauration (-4,4 %) et celui des « services aux ménages » (-2,8%).

INSSE Information rapide, 11 juin 2020, n° 2020-145

¹ Soc. 3 juillet 2013 n° 11-23687

² Soc. 12 décembre 2018 n°17-20719