

Le recours au « télétravail » a été massif depuis le début de la crise sanitaire. Alors que le Gouvernement a annoncé un confinement allégé à partir du 28 novembre, et un « quasi-déconfinement » pour le 15 décembre 2020, le télétravail reste placé au cœur de l'organisation des entreprises pour de nombreux mois encore. Notre « Une » est consacrée à ce sujet dont les partenaires sociaux se sont saisis.

Dans notre rubrique, « le coin du praticien », nous vous proposons un éclairage sur le congé de reclassement.

Vous retrouverez par ailleurs un point sur les dernières actualités jurisprudentielles et législatives.

En cette période délicate, soyez assurés que l'ensemble des membres de notre équipe et d'Altana sont mobilisés à vos côtés. Nous sommes à votre disposition pour vous apporter notre éclairage et répondre à vos éventuelles questions.

Bonne lecture,

L'équipe sociale d'Altana.

A LA UNE : LE TELETRAVAIL

La généralisation du recours au télétravail dans le cadre de la pandémie de la Covid-19 a conduit les partenaires sociaux à ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'un nouvel **accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail**.

Le **projet d'accord** soumis le 26 novembre aux organisations syndicales a obtenu l'avis favorable de l'ensemble des organisations syndicales de salariés, à l'exception de la CGT. Les partenaires sociaux ont jusqu'au 23 décembre 2020 pour signer l'accord définitif.

Portant à la fois sur le télétravail « *exceptionnel* » (pandémie, catastrophes naturelles, destruction des locaux de l'entreprise), mais également sur le télétravail « *habituel* », il vient compléter le précédent ANI, signé en 2005.

La **définition** du télétravail demeure substantiellement inchangée : « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

S'agissant de **l'éligibilité** des postes au télétravail, si le projet d'accord pose le principe que « *l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail (...) relève nécessairement de la **responsabilité de l'employeur** et de son pouvoir de direction* », il laisse également une place importante au **dialogue social** : « *la définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social* ». Le comité social et économique (CSE) est quant à lui consulté sur les décisions de l'employeur, notamment « *sur les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail* ».

Le texte reprend par ailleurs le principe de **double volontariat** (salarié et employeur), sauf **circonstances exceptionnelles** ou cas de force majeure. Le télétravail peut être institué dès l'embauche ou en cours d'exécution du contrat.

S'agissant de la **forme de l'accord**, peu de nouveautés : accord collectif, charte ou, à défaut, accord formalisé, de préférence par écrit, entre l'employeur et le salarié.

Sur la prise en charge des **frais professionnels**, le projet d'accord rappelle qu'ils « *doivent être supportés* » par l'employeur et cela peut être le sujet d'un dialogue social en entreprise.

La mise en place du télétravail doit prendre en compte le droit à la **déconnexion**, lequel doit faire l'objet d'un **accord** ou d'une **charte** traitant de ses modalités de mise en œuvre. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Sur les **accidents de travail**, le projet d'ANI rappelle que le télétravail est une modalité d'exécution du contrat de travail et que, partant, « *la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail* ».

Concernant l'**accompagnement des managers** et collaborateurs, l'ANI précise que les entreprises peuvent prévoir des formations, notamment sur l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie

du salarié en télétravail ou encore le séquençage de la journée de télétravail.

Sur la mise en œuvre du télétravail en cas de **circonstances exceptionnelles** ou de **force majeure**, les partenaires sociaux souhaitent tirer les leçons de la crise sanitaire et demandent aux entreprises d'anticiper par voie « *d'accord ou, à défaut, de charte* ». Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les employeurs sont invités à « *organiser des concertations avec les salariés* ».

La mise en place d'un télétravail efficace figure parmi les nouveaux défis des entreprises. Il s'agit de l'un des points évoqués par Mickaël d'Allende, associé chez Altana, lors de son entretien avec Prédicite, que vous pouvez retrouver ici (<https://blog.predicite.com/-mickael-dallende-altana-strategie-entreprise-covid-19>).

LE COIN DU PRATICIEN : LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

Au regard des réorganisations actuellement envisagées par nombre d'entreprises, il nous a semblé important de faire le point sur les dispositifs de retour à l'emploi applicables aux salariés dont le contrat de travail est rompu pour motif économique. Ce mois-ci nous vous proposons d'évoquer le congé de reclassement.

• Qu'est-ce que le congé de reclassement ?

Le congé de reclassement a pour objet de faire bénéficier aux **salariés licenciés pour motif économique** d'actions de formation ainsi que de l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherches d'emploi. Le salarié peut également faire valider les acquis de son expérience pendant ce congé.

• Quelles sont les entreprises tenues de proposer un congé de reclassement ?

Tout établissement, entreprise, groupe ou UES d'**au moins 1 000 salariés** qui envisagent de **procéder à un ou plusieurs licenciements pour motif économique** est tenu de proposer à ses salariés un congé de reclassement. Toutefois, les entités faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire sont exonérées de cette obligation et proposent quant à elle le contrat de sécurisation professionnelle (« CSP »).

• Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés licenciés pour motif économique sont concernés, sauf s'ils acceptent d'adhérer à un congé de mobilité. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est requise.

• A quel moment doit-on proposer le congé de reclassement ?

La proposition du congé de reclassement dépend de

la procédure de licenciement pour motif économique dont dépend l'entreprise.

Concernant les instances de représentation du personnel, l'employeur est **tenu d'informer et consulter le comité social et économique** (ci-après, « CSE »), que le licenciement pour motif économique concerne moins de 10 salariés ou au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

Concernant les salariés, ils doivent être informés des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (i) **lors de son entretien préalable quand le licenciement concerne moins de 10 salariés** sur une même période de 30 jours, (ii) à **l'issue de la dernière consultation du CSE quand le licenciement concerne au moins 10 salariés** sur une période de 30 jours.

Dans les deux cas, le salarié concerné par le congé de reclassement est informé dans sa lettre de notification de licenciement. Le salarié dispose alors d'un **délai de 8 jours calendaires à compter de la date de notification de la lettre de licenciement** pour accepter l'offre de CR. A défaut de réponse, le silence du salarié vaut refus. En cas d'acceptation explicite du salarié, le bénéfice du CR débute à l'expiration du délai de réponse susvisé.

• Quels sont les conséquences qui découlent de l'adhésion au congé de reclassement ?

En cas d'acceptation du CR par le salarié, la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi doit **organiser un entretien d'évaluation et d'orientation**. L'entretien a pour objectif de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié. Si ce dernier ne peut être déterminé, un bilan de compétences du

salarié est établi. Ce bilan prévoit les actions de formation nécessaires que devra suivre le salarié. Ces formations sont entièrement financées par l'employeur.

Par principe, la **durée du CR est de 4 à 12 mois**. Néanmoins, il est possible d'étendre sa durée. Les sommes versées au-delà du 12^{ème} mois sont considérées comme du salaire et sont donc assujetties au régime social et fiscal du salaire, en plus de ne pas bénéficier des taux spécifiques alloués aux revenus de remplacement.

L'employeur a l'**obligation d'établir un document récapitulatif**. Ce document précise, entre autres, le terme du congé de reclassement, les prestations de la cellule d'accompagnement dont peut bénéficier le salarié ou encore les engagements du salarié pendant le congé de reclassement. Le salarié dispose d'un nouveau délai

de 8 jours à compter de la présentation du document pour le signer. A défaut, l'employeur doit notifier au salarié par lettre recommandée la fin du CR.

Pendant le congé de reclassement, le salarié peut être amené à travailler de nouveau. Le **congé de reclassement est ainsi suspendu** si le salarié travaille pour tout employeur, excepté un particulier (i), et s'il signe un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire (ii). A l'inverse, il est **mis fin au congé de reclassement** en cas de nouvelle embauche du salarié (i) et s'il a prévenu son ancien employeur par lettre recommandée de la date d'effet de sa nouvelle embauche avant le début de celle-ci (ii).

L'indemnité de licenciement est versée au **terme du congé de reclassement**.

JURISPRUDENCE

- Un employeur qui n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel commet une faute qui cause un préjudice aux salariés. Toutefois, il appartient aux salariés de prouver l'existence de ce préjudice en cas d'élection partielle en ce que les salariés ne sont pas privés d'une possibilité de défense de leurs intérêts (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-12.775).

- Par un arrêt du 21 octobre 2020 (n° 19-15.051), la chambre sociale fait une application stricte des règles de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail. Ainsi, n'est pas justifié par une faute grave ou par une impossibilité de maintenir le contrat le licenciement reposant

sur un motif économique.

- La Cour de cassation a précisé, le 21 octobre 2020 (n° 19-20.570), que l'absence de visite médicale de reprise après un congé maternité ne prolonge pas la période de protection contre le licenciement.

- Pour la première fois, la Cour de cassation s'est prononcée au fond sur la portabilité des droits des salariés en cas de procédure collective. (Civ2, 5 novembre 2020, n° 19-17.164). Ainsi, même quand la société fait l'objet d'une procédure collective, l'organisme assureur est tenu d'assurer la portabilité des anciens salariés, temporairement et à titre gratuit.

- Le 21 octobre 2020 (n° 18-23.907), la Cour juge que le recours à une

clause de mobilité prévu dans un contrat de travail qui a pour conséquence de faire passer le salarié d'un horaire de jour à un horaire de nuit s'analyse comme une modification de son contrat de travail, et nécessite donc le consentement du salarié.

- Dans une série d'arrêt du 4 novembre 2020 (n° 18-23.029 ; 18-23.030 ; 18-23.031 ; 18-23.032 et 18-23.033), apporte une nuance sur l'appréciation des difficultés économique. Si l'employeur ne peut se prévaloir des difficultés quand elles sont intentionnelles sous peine que les licenciements soient injustifiés, tel n'est pas le cas quand l'employeur commet une erreur dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion.

EN BREF

- **Publication des décrets n° 2020-1316 à 2020-1319 qui dispensent des mesures en matière d'activité partielle et de prêt de main-d'œuvre pour lutter contre les difficultés économiques engendrées par l'épidémie de Covid-19.**
 - Activité partielle : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042481972>
 - Prêt de main-d'œuvre : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042482007>
- **Publication du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 qui impose le respect de deux critères cumulatifs pour les salariés vulnérables placés en activité partielle.**
 - <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042512657>
- **Publication du décret n°2020-1350 du 5 novembre 2020 sur l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.**
 - <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042500274>
- **Publication d'un arrêté du 26 octobre 2020 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du code du travail.**
 - <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042483502>
- **Publication du décret n°2020-1284 du 22 octobre 2020 sur les modalités d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.**
 - https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000042456698