

Un projet de loi portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets, dite « Climat et résilience » a été présenté en Conseil des ministres le 10 février dernier. Il est intéressant de noter que l'inscription de la question du travail à l'agenda du développement durable n'allait pas de soi auparavant, tant celui-ci bouscule les formes d'exercice de l'activité.

Aujourd'hui, le législateur tend à donner au travail une place centrale dans les transformations à venir en pensant la prévention en même temps que l'écoconception des biens et des services, en redéfinissant des modes de coopération et d'entraide entre les salariés. L'urgence climatique, doublée de la crise sanitaire, semblent imposer de se saisir de ces sujets. Aussi, c'est naturellement que nous avons consacré notre « Une » à ce projet de loi.

Dans la continuité de ce dernier, dans notre « coin du praticien » nous nous attardons sur le congé maternité et le congé paternité. L'actualité juridique est dense comme vous pourrez le constater à la lecture des rubriques « jurisprudence » et « en bref ».

Bonne lecture,

L'équipe sociale d'Altana.



A LA UNE : TRANSITION ECOLOGIQUE ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Un projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « Climat et Résilience » a été présenté en Conseil des ministres le 10 février dernier. Ce texte a été examiné par l'Assemblée nationale en commission spéciale début mars ; il le sera en séance publique à partir du 29 mars 2021.

Le gouvernement, qui a engagé la procédure accélérée, entend renforcer la préoccupation environnementale des entreprises dans l'objectif de réduire d'au moins 40%, par rapport à 1990, les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

L'article 1833 du Code civil (modifié par la loi Pacte en 2019) imposait déjà à toutes les sociétés de « prendre en considération les enjeux sociaux et environnemen-



taux de leur activité ». Certaines d'entre elles s'étaient déjà emparées des questions environnementales en rédigeant des « clauses vertes » au sein de leurs accords collectifs (prévoyant, par exemple, le partage de l'information environnementale, l'encouragement des modes de transport écoresponsables, la valorisation des économies d'énergies, une politique de traitement des déchets, etc.).

Le projet de loi « Climat et Résilience » va plus loin et comporte un chapitre visant à « adapter l'emploi à la transition écologique ». En privilégiant une approche collective, ce projet a pour ambition d'élargir le champ des attributions des comités sociaux et économiques et d'encourager le dialogue social sur les enjeux de la transition écologique.

1. Transition écologique et CSE

En application de l'article 16 du projet de loi « Climat et Résilience », les comités sociaux et économiques (ci-après CSE) devraient être informés sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise lors des consultations récurrentes du CSE (sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les CSE devraient également être informés et consultés sur les conséquences environnementales des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

2. Transition écologique et négociation collective

Le projet de loi modifie les dispositions supplétives du Code du travail sur les obligations de négociation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences (ci-après GPEC). L'objectif poursuivi est d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins de formation futurs des salariés.

Que ce soit au niveau des branches, des entreprises de plus de 300 salariés ou des entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comprenant une entreprise ou un établissement de plus de 150 salariés en France, la négociation triennale sur GPEC devrait « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Le Conseil d'Etat a rendu un avis le 4 février dernier sur le projet de loi aux termes duquel il « estime qu'aucun principe juridique ne fait obstacle à l'adoption [des] dispositions » exposées ci-dessus. Il rappelle toutefois que « la GPEC couvre un champ de négociation collective portant sur des questions plus générales que la seule adaptation aux enjeux de la transition écologique ».



LE COIN DU PRATICIEN : CONGE MATERNITE ET CONGE PATERNITE

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale (« LFSS ») pour 2021 a allongé la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Nous saisissons cette occasion pour rappeler les règles légales concernant le congé maternité et le congé paternité.

1. Le congé maternité

Quelle est la durée du congé maternité ?

En principe, la durée du congé de maternité est de **16 semaines**. Il débute **6 semaines avant la date présumée de l'accouchement** et se termine **10 semaines après** la date de celui-ci. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées de congé plus longues.

Cette durée peut être allongée en fonction de divers éléments (nombre préalable d'enfants à charge ou nés viables, naissances multiples, éventualité d'un état pathologique, naissance prématurée avec hospitalisation de l'enfant).

La salariée peut renoncer à une partie du congé maternité. Néanmoins, elle doit obligatoirement cesser de travailler **au moins 8 semaines**, dont 6 après l'accouchement.

Quelles sont les démarches à suivre afin d'en bénéficier ?

La salariée doit prévenir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, lettre remise contre récépissé ou par courrier électronique et préciser le motif de son absence et la date de fin du congé maternité. Il appartient à l'employeur de prévenir l'Assurance maladie.

Quelle est la situation de la salariée pendant le congé maternité ?

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail de la salariée est suspendu. Cette période est assimilée à du travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté.

Pendant la grossesse et le congé maternité ainsi que pendant les congés payés pris immédiatement après celui-ci, l'employeur ne peut pas licencier la salariée sous peine de nullité, elle bénéficie d'une protection dite « absolue ».

La salariée ne perçoit pas son salaire mais des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Certaines conventions collectives peuvent prévoir un complément de ces indemnités par l'employeur.

2. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé bénéficie au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié ne peut pas être licencié.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave du salarié ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire du congé peut démissionner.

Quelle est la durée du congé paternité ou d'accueil de l'enfant ?

La durée du congé est actuellement fixée à **11 jours calendaires consécutifs** (18 jours calendaires en cas de naissances multiples). Ces jours peuvent se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables. Le congé doit être pris dans un **délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant**. Le salarié n'est pas tenu de prendre le congé en totalité.

Depuis l'entrée en vigueur de la LFSS pour 2021, à compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé sera portée à **25 jours calendaires** (32 jours calendaires en cas de naissances multiples). Le congé sera composé d'une **première période de 4 jours calendaires obligatoire**. Cette durée ne pourra être réduite et fera **immédiatement suite au congé de naissance** de 3 jours ouvrables, sauf exception. Une **deuxième période** de congé d'une durée de **21 jours calendaires**, contiguë ou non à la première période, pourra être prise dans un délai déterminé par décret. Cette deuxième période sera **fractionnable**, selon des modalités définies par décret.

Quel est le délai de prévenance auprès de l'employeur ?

Le salarié avertit son employeur **au moins 1 mois avant la date de début du congé**, par écrit ou par oral. Si ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié. Il lui précise les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre.

Selon la LFSS pour 2021, les nouveaux délais de prévenance relatifs à la date prévisionnelle de l'accouchement, aux dates de prise et à la durée du ou des congés de la seconde période de 21 jours ou de 28 jours doivent être compris entre 15 jours et 2 mois. Ces délais seront fixés par décret.

Comment est indemnisé le salarié pendant le congé ?

Le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur mais il perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Certaines conventions collectives prévoient un complément de ces indemnités par l'employeur.

3. Fin du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption

À l'issue de ces congés, le salarié retrouve son précédent emploi assorti d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et correspondant à sa classification.

Le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, ainsi qu'à un rattrapage salarial pour tenir compte des augmentations intervenues dans l'entreprise pendant son absence.

Si la rémunération d'une salariée est calculée à partir d'objectifs individuels, l'employeur n'est toutefois pas tenu au retour du congé de maternité, de lui verser le montant moyen des commissions qu'elle percevait avant son départ.

À l'issue du congé de maternité, la salariée qui reprend son activité bénéficie d'un examen médical de reprise, pratiqué par le médecin du travail à la demande de l'employeur au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.

Sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, il est interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant :

- son retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ;
- ou, pour le père biologique, la naissance de son enfant.



JURISPRUDENCE

• Dans un arrêt du 17 février 2021, les juges précisent que la **transaction rédigée en termes généraux emporte renonciation à la clause de non-concurrence**. Selon la Cour de cassation, les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction par laquelle ces parties déclarent être remplies de tous leurs droits, mettre fin à tout différend

né ou à naître et renoncer à toute action relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail. (Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-20.635).

• Lorsque, après avoir été licencié un salarié trouve un nouvel emploi alors que son licenciement a été jugé nul, cette circonstance **d'avoir trouvé un nouvel emploi dans l'intervalle ne permet pas de considérer que sa réintégration est matériellement**

impossible (Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-20.397).

• Dans un arrêt du 13 janvier 2021, la Cour de cassation confirme que **c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de l'imminence de la désignation d'un salarié en qualité de conseiller du salarié**. Doit en conséquent être

censurée la cour d'appel qui annule le licenciement d'une salariée pour absence d'autorisation administrative de licenciement, aux motifs que celle-ci a informé l'employeur de l'imminence de sa candidature aux fonctions de conseiller du salarié, antérieurement à l'entretien préalable au licenciement. (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-17.489).

• **Des comportements apportant une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle de l'hôtel constatés de la part des représentants du personnel participant à un mouvement de grève peuvent être considérés comme des comportements abusifs et constituer un trouble ma-**

nifestement illicite. Les juges peuvent en déduire que les restrictions provisoires à leur libre circulation dans les locaux apportées par l'employeur étaient justifiées et proportionnées aux abus constatés (Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021).



EN BREF

- Publication de la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1^{er} juin 2021 ;
- Publication le 25 février 2021 d'un questions-réponses sur la vaccination par les services de santé au travail, mis à jour le 22 mars 2021 ;
- Publication d'un communiqué du ministère de l'Economie en date 2 du mars 2021 relatif à l'exonération d'impôt pour les frais professionnels versés par les entreprises pendant l'année 2020 au titre du télétravail ;
- Publication du décret n° 2021-198 du 23 février 2021 prolongeant jusqu'au 30 juin 2021 la période d'ouverture de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés et apportant certaines modifications ;
- Publication d'une information de l'Assurance maladie selon laquelle, depuis 22 février 2021, la durée d'isolement est portée de 7 à 10 jours pour tous les patients testés positifs, quel que soit le virus du SARS-CoV2 considéré ;
- Mise en place d'un nouvel arrêt de travail dérogatoire au titre d'un « déplacement pour motif impérieux » et ouverture d'un téléservice à ce titre ;
- Publication du décret n°2021-156 du 13 février 2021 relatif aux conditions de restauration des salariés s'adaptant à l'évolution du contexte sanitaire ;
- Adoption en première lecture de la proposition de loi sur la santé au travail par l'Assemblée nationale le 17 février 2021 ;
- Publication du décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'art. 244 de la L. n° 2020-1721 du 29 déc. 2020 de finances pour 2021.



AGENDA

- Mickaël d'Allende est intervenu le 25 février dans l'émission « Smart Job » diffusée sur la chaîne B Smart concernant le rôle des branches pendant la crise sanitaire ;
- Mickaël d'Allende est intervenu auprès de la Commission de droit social du Barreau de Paris le 1^{er} mars 2021 sur le « Télétravail ».