

Flash infos



Crise sanitaire et activité partielle : des niveaux de prise en charge par l'Etat variables en fonction du secteur d'activité

La modulation du taux de prise en charge de l'activité partielle pour les entreprises à compter du 1er juin 2020 est organisée par un projet d'ordonnance et un projet de décret. Ces textes devraient s'appliquer aux placements en activité partielle intervenant du mois de juin au 30 septembre 2020. **Voici les informations contenues dans ces projets, dans l'attente des textes définitifs.**

En règle générale, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat aux employeurs devrait bientôt être fixé à 60 % au lieu de 70 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Le montant de l'allocation resterait limité à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Sachant que l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés resterait calculée selon le taux de 70 % de la rémunération horaire brute, **ceci induirait un reste à charge pour l'entreprise.**

Les textes en projet prévoient le maintien du taux de 70 % de la rémunération horaire brute dans certains secteurs.

Pour certains secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19, le taux de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat resterait de 70 %. **Ce maintien d'une prise en charge intégrale des indemnités versées aux salariés bénéficierait aux entreprises appartenant :**

- à des secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel dont la liste serait définie en annexe du décret (débits de boissons ; cinéma ; agences de voyage ; spectacle vivant ; musées ; zoo ; clubs de sports ; parcs d'attractions ; cars et bus touristiques ; production de films...);
- à des secteurs inscrits sur une seconde liste et dont l'activité dépend de celles des secteurs de la première liste, mais seulement pour les entreprises ayant subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution serait appréciée : soit en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ; soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois (moyenne éventuellement calculée depuis la date de création de l'entreprise jusqu'au 15 mars 2020 lorsque cette création est postérieure au 15 mars 2019) ;
- à des secteurs, autres que ceux retenus par ces deux listes, dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.





« Bore out » résultant d'un retrait de tâches à effectuer : harcèlement moral retenu

Un responsable des services généraux avait été embauché en 2006 et avait été mis à l'écart à partir de 2010. **Celui-ci ne se voyait plus confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles.** Il n'était qu'affecté qu'à des travaux subalternes « relevant de fonctions d'hommes à tout faire ou de concierge privée au service des dirigeants de l'entreprise ». Ces agissements ont eu pour effet de dégrader les conditions de travail et la santé du salarié. En 2014, le salarié a été licencié en raison des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise causées par ses absences maladie.

Le salarié a saisi la justice. Celui-ci invoquait devant la cour d'appel une situation de « bore out ». Cette situation est caractérisée comme un trouble psychologique engendré par le manque de travail, l'ennui et de ce fait l'absence de satisfaction dans le cadre professionnel.

La cour d'appel de Paris, le 2 juin 2020, en a déduit dans ses conclusions que les causes et manifestations du bore out sont des éléments permettant de caractériser le harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Ainsi, il est précisé les éléments suivants :

- « Il résulte des témoignages fournis, que le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants à l'appui d'un harcèlement répété et que, pris dans leur ensemble, ses faits permettent de présumer un harcèlement moral ».
- « Les conditions de travail sont en lien avec la dégradation de sa situation de santé, l'état dépressif éventuel préexistant du salarié n'étant pas de nature à dispenser l'employeur de sa responsabilité d'autant qu'il n'a pas veillé à ce que ce dernier bénéficie de visites périodiques auprès de la médecine du travail ».



Le salarié a obtenu une indemnisation de 35 000 euros due au titre de la nullité du licenciement et 5 000 euros de dommages-intérêts au titre du harcèlement. [CA Paris, 2 juin 2020, n°18/05421](#)



Le sort des accords collectifs prévoyant la création d'une UES du fait de la mise en place des CSE

Une unité économique et sociale (UES) correspond à un ensemble de sociétés distinctes qui entretiennent des liens si étroits qu'elles peuvent être considérées comme une entreprise unique. Cette unité sert de base à la mise en place d'institutions représentatives du personnel. La mise en place d'une UES peut se faire par convention ou accord collectif.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont mis fin aux anciennes instances représentatives du personnel pour les remplacer par le CSE sans pour autant impacter l'UES conventionnelle.

La Cour de cassation dans un arrêt récent, prévoit que les **accords collectifs, mettant en place une UES, conclus antérieurement à la réforme des institutions représentatives du personnel demeurent applicables.** Le nouveau CSE est donc élu dans le cadre de l'UES reconnue conventionnellement à une époque où les élections professionnelles concernaient le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Toutefois, si les accords collectifs portant reconnaissance d'une UES demeurent applicables, **les stipulations de ces accords qui ont procédé à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pour les élections des membres élus des comités d'établissements, des DP ou des membres des CHSCT au sein de l'UES cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres du CSE** (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-18.401).



La question du jour



Votre question :

Quelles règles s'appliquent pour la distribution des titres-restaurant pendant la période de crise sanitaire ?

Notre réponse :

Il ne peut être attribué qu'un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier. Ainsi, un salarié travaillant 5 jours par semaine de 9 heures à 17 heures pourra bénéficier de 5 titres-restaurant par semaine.

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket. En sachant que la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,25 € et 11,10 €. L'exonération maximale de la participation patronale est donc de 5,55 €.

Si les salariés bénéficient en temps normal de titres-restaurant, les télétravailleurs (occasionnels ou non) y ont aussi droit dès lors que leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des travailleurs exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, si leur journée est organisée en 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas, ils doivent recevoir un titre-restaurant (C. trav., art. L. 3262-1 et R. 3262-7, Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 10-30.028).

Toutefois, la cour de cassation admet que l'employeur puisse, à certaines conditions, fixer des modalités différenciées d'attribution des titres-restaurant. Il a été jugé possible de faire varier la valeur des titres en fonction de l'éloignement du domicile des salariés, afin de privilégier ceux se trouvant véritablement dans l'impossibilité de regagner celui-ci (Cass. soc. 22-1-1992 n° 88-40.938), d'en réserver le bénéfice à ceux domiciliés en dehors de la commune où est située l'entreprise (CA Montpellier 22-10-1992 n° 91-706) ou aux salariés franciliens, en raison de l'éloignement entre leur domicile et leur lieu de travail et du coût de la vie plus élevé à Paris et en région parisienne (TGI Paris 28-10-2008 n° 08-8842). De même, le bénéfice des titres-restaurant peut être exclu pour les salariés domiciliés à moins de 10 minutes de leur lieu de travail, ce faible temps de trajet leur permettant de regagner leur domicile pour le déjeuner (CA Nîmes 27-3-2012 n° 10-04144). Par ailleurs, l'employeur peut imposer, pour en bénéficier, une condition d'au moins 15 jours de travail au cours du mois (Cass. soc. 16-9-2009 n° 08-42.040).

En résumé, cela dépend donc des modalités d'attributions des tickets restaurants prévues au sein de l'entreprise en question. Si aucune modalité d'attribution différenciée existe, il n'y a donc aucune raison pour que les salariés qui travaillent à leur domicile actuellement ne puissent en bénéficier.



Enfin, en raison de la crise sanitaire et du confinement, la distribution des titres restaurant papier n'a pas pu forcément avoir lieu. **Afin de faire face à cette problématique et ne pas pénaliser leurs salariés, certaines entreprises ont pris la décision de leur verser une indemnité repas.**

A titre dérogatoire, il est admis que l'indemnité attribuée dans les mêmes conditions que les titres restaurant peut être exclue de l'assiette des cotisations et ce jusqu'à la reprise de la distribution des titres papiers soit possible dès lors que l'indemnité est égale au montant de la part patronale au financement des titres restaurant

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html>).