



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

COVID19/Nouveau protocole sanitaire : que faut-il retenir ?

Le nouveau protocole sanitaire applicable à l'ensemble des entreprises a enfin été publié et est entré en vigueur depuis ce mardi 1er septembre 2020.

Ce protocole synthétise la majeure partie des dispositions des précédents protocoles et fixe les règles de port du masque désormais obligatoire en entreprise.

En raison de sa publication tardive, le 31 août à 21h, le Ministère du travail a assuré « qu'une semaine de bienveillance » serait accordée aux entreprises pour s'aligner.

Retrouvez le détail de ce protocole [en cliquant ici](#).

La nouvelle liste des personnes vulnérables pouvant bénéficier d'une protection renforcée est publiée

Un [décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020](#) complété par [un communiqué du Ministère du Travail du 11 novembre 2020](#), prévoit une nouvelle liste des salariés dits « vulnérables ».

Retrouvez :

- [Notre Episode 1](#) sur l'évolution du régime des personnes vulnérables
- [Notre Episode 2](#) sur les conditions permettant à un de vos salariés d'être considéré comme personne vulnérable
- [Notre Episode 3](#) sur les conditions de la mise en activité partielle d'un salarié vulnérable en cliquant ici

FOCUS JURISPRUDENTIEL

11/09/2020 – REMUNERATION : Rappels sur les conditions d'éligibilité à l'indemnité d'occupation du domicile du salarié

Le salarié qui exerce des fonctions à caractère itinérant, qui ne dispose pas de bureau dans l'entreprise et qui consacre une pièce de son logement pour accomplir les tâches administratives lui incombant et stocker son matériel, peut prétendre à une indemnité pour l'occupation professionnelle de son domicile ([Cass. soc., 09 septembre 2020, n°18-20.487](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence intéressante en cette période de « tout télétravail » du fait de la crise sanitaire.

Plus d'infos [en cliquant ici](#).

14/09/2020 - CE/CSE : L'action civile du comité doit être exercée par l'un de ses membres

L'action civile engagée par le CE en réparation d'un dommage qui lui a été directement causé en raison d'un abus de confiance, doit être exercée par l'un de ses membres régulièrement mandaté à cet effet ([Cass. crim., 09 septembre 2020, n°19-83.139](#)).

17/09/2020 – LICENCIEMENT : Interdiction pour le juge d'aggraver la sanction prononcée par l'employeur

La lettre de licenciement fixe les limites du litige et le juge ne peut donc pas aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur dans cette lettre.

Une cour d'appel ne saurait donc requalifier en licenciement pour faute grave un licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse par l'employeur ([Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 19-10.583](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-17.199](#)).

24/09/2020 – CONTRAT DE TRAVAIL : Précisions sur les manquements à l'obligation de loyauté

Le salarié ne viole pas son obligation de loyauté lorsqu'il constitue durant sa période de préavis une société dont l'exploitation ne débute que postérieurement à la rupture de celui-ci ([Cass. soc., 23 septembre 2020, n°19-15.313](#)).

26/09/2020 – RUPTURE CONVENTIONNELLE : L'absence de remise d'un exemplaire de la convention au salarié est une cause de nullité

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

Dans une décision publiée au Bulletin, la Cour de cassation rappelle donc ([Cass. soc., 23 septembre 2020, n° 18-25.770](#)) :

Que l'absence d'une telle remise entraîne la nullité de la convention de rupture

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 6 février 2013 n° 11-27.000](#); [Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 17-14.232](#))

Qu'il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve ([Cass. soc. 3 juillet 2019 n° 18-14.414](#))

Les employeurs doivent donc être très vigilants !

ON EN PARLE

SYNTEC/TELETRAVAIL : Charte télétravail ou accord collectif : comment choisir ?

Vous souhaitez mettre en place le télétravail au sein de votre entreprise SYNTEC mais vous ne savez pas quel outil choisir entre une charte unilatérale ou un accord collectif ?

Retrouvez notre décriptage [en cliquant ici](#) et [ici](#).

FEHAP/SEGUR SANTE : Quels établissements doivent appliquer l'indemnité forfaitaire SEGUR SANTE depuis le 16 octobre 2020 ?

La FEHAP a adopté le 16 octobre 2020 deux décisions unilatérales relatives à l'attribution d'une indemnité forfaitaire SEGUR pour les personnels non médicaux et les sages-femmes des établissements de santé et des EHPAD.

L'ensemble des établissements de santé et les EHPAD relevant de la branche FEHAP sont-ils tenus d'appliquer ces décisions ?

La réponse [en cliquant ici](#).