

ACTUS

>> Nullité du licenciement lié à l'état de grossesse de la salariée et montant de l'indemnité

Le licenciement discriminatoire en raison de l'état de grossesse porte atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution de 1946. En cas de réintégration, la salariée a droit aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à celle-ci, sans déduction des revenus de remplacement dont elle a bénéficié durant cette période.

Cass. soc., 29-01-2020, n° 18-21.862



>> Retard de paiement de salaire et prise d'acte de la rupture par le salarié

La Cour de cassation a confirmé dans son arrêt que le retard de paiement de salaires sur une période de 2 mois ne constitue pas un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et fait donc produire à la prise d'acte les effets d'une démission.

Cass. soc., 29-01-2020, n° 17-13.961

>> Heures supplémentaires et repos compensateurs : la présence d'un délégué syndical change la donne !

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut unilatéralement décider de remplacer tout ou une partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur. La Cour de cassation confirme qu'une fois un délégué syndical désigné, l'absence d'accord au terme de la première négociation annuelle obligatoire rend caduque la décision unilatérale.

Cass. soc., 29-01-2020, n° 18-16.001

>> Filmer ses collègues de travail à leur insu : Puis-je sanctionner ?

Un salarié qui dissimule une caméra dans un atelier de maintenance et filme ainsi ses collègues à leur insu, sans la moindre autorisation de sa hiérarchie, peut légitimement être sanctionné.

Cass. soc., 05-02-2020, n° 19-10.154



CALENDRIER - 3^e trimestre



>> Contrat saisonnier : Pensez au droit à la reconduction

Depuis l'ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017, tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que deux conditions sont remplies :

- >> Le salarié a effectué **au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise** sur deux années consécutives ;
- >> L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, **compatible avec la qualification du salarié**.

Ainsi, nous vous rappelons que vous êtes **tenu d'informer le salarié** sous contrat de travail à caractère saisonnier, des **conditions de reconduction de son contrat** avant l'échéance de ce dernier.

Pour rappel, en cas de non-reconduction du dernier contrat saisonnier sans motif réel et sérieux, seuls des dommages-intérêts réparant le préjudice subi par le salarié peuvent être octroyés par le juge.



>> Prime en faveur du pouvoir d'achat : plus que quelques semaines pour la verser !

La prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat a été reconduite par le Gouvernement pour l'année 2020. Cette prime profite toujours des exonérations sociales et fiscales mises en place en 2019, avec quelques nouveautés, exposées dans notre précédent numéro.

Pour rappel, suite aux nouveaux décrets liés au Covid-19, vous avez **jusqu'au 31 août 2020 pour verser cette prime et bénéficier des exonérations afférentes**.

Nous nous tenons bien évidemment à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans ces démarches.

>> Elections professionnelles : reprise du processus électoral

En raison de la pandémie de Coronavirus Covid-19, l'ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020 prévoyait la suspension des processus électoraux, jusqu'à 3 mois après la fin de l'état d'urgence.

Une ordonnance du 13 mai 2020 vient de fixer des délais précis pour la reprise des processus électoraux :

- >> Les **processus électoraux en cours** sont suspendus jusqu'au **31 août 2020 inclus** ;
- >> Les **processus électoraux à engager** devront être déclenchés par l'employeur entre le **24 mai et le 31 août 2020 inclus**.

Ord. 2020-560 du 13-05-2020, art. 9 : JO 14

Le Chiffre de l'Actu

38 €

C'est le nouveau plafond journalier d'utilisation des tickets-restaurants, qui sera applicable uniquement dans les restaurants, brasseries et cafés, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020.

FOCUS

FAIRE FACE À L'APRÈS CONFINEMENT LIÉ À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 : LES NOUVELLES MESURES SOCIALES APPLICABLES

Activité partielle, encore des nouveautés :

- >> Des aménagements possibles par accord collectif :
 - Prévoir des **garanties de maintien de l'emploi** ;
 - Possibilité de **prévoir la monétisation ou le don de jours** de repos ou de congés dans le but de compenser une perte de rémunération inhérente à l'activité partielle ;
- >> Prise en compte à titre exceptionnel de l'**activité partielle pour les droits à la retraite** de base et complémentaire ;
- >> Les salariés en activité partielle continueront de bénéficier, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, des garanties de prévoyance collectives mises en place dans leur entreprise, quelles que soient les stipulations des conventions et contrats, et ce jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- >> Le dispositif est **étendu provisoirement aux salariés en CDD d'usage d'insertion**.

L'intéressement unilatéral dans les TPE :

Les TPE dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel pourront mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Nb : Nouveauté épargne salariale -> depuis le 7 juin 2020, les victimes de violences commises par le conjoint, le concubin ou le partenaire pacsé (ou ancien conjoint, partenaire ou concubin) peuvent débloquent par anticipation leur épargne salariale, afin d'avoir rapidement les moyens de s'éloigner de leur agresseur

en cas d'urgence et de faire face aux changements matériels imposés par leur situation.

Assouplissement des règles régissant les CDD et les contrats d'intérim :

- >> Des assouplissements sont possibles par accord collectif jusqu'au 31 décembre 2020 (exemple : instituer de nouveaux cas de recours à l'intérim) ;
- >> La durée maximale des contrats d'insertion dans l'emploi, renouvellement compris, est portée à 36 mois.

Formalisme et exigence atténués pour le recours au prêt de main-d'œuvre :

Le recours au prêt de main-d'œuvre est encouragé, notamment entre les **entreprises faisant face à une baisse d'activité** du fait de l'épidémie de Covid-19, avec un **formalisme allégé** et la suppression de l'exigence d'un but non lucratif dans certains cas.

Autres mesures diverses :

- >> La suspension jusqu'au 31 décembre 2020 de l'**obligation de reprise des salariés** en cas de cession d'un fonds de commerce ;
- >> La **durée de validité de certains titres de séjour** est prolongée et une autorisation provisoire de séjour est instaurée pour les étrangers saisonniers et étudiants ;
- >> Le **maintien du versement des allocations** des chômeurs en fin de droit se poursuit pour les artistes et intermittents du spectacle.

>> Notre mission : Vous accompagner dans la mise à jour ou la mise en place de votre DUERP

En raison de l'épidémie liée au Covid-19, il est **nécessaire de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de votre entreprise**. En effet, vous devez identifier les situations de travail pour lesquelles un risque de transmission du virus peut exister afin de prévoir les mesures de prévention et de protection indispensables pour éviter la propagation du Coronavirus au sein de votre entreprise et protéger vos salariés.

Notre accompagnement comprend notamment :

- >> La préparation d'une trame identifiant les postes et les risques afférents
- >> La proposition d'actions de prévention face aux risques identifiés
- >> L'organisation d'entretiens téléphoniques de travail collaboratif avec vous
- >> La visite de vos locaux
- >> La validation de votre DUERP



Demandez votre
devis personnalisé

Contactez le service social : 02 38 66 36 81