

Novembre 2020 - Numéro #14



>> Un employeur peut-il imposer à un salarié de retour après un arrêt de travail de poser l'intégralité de ses congés payés reportés ?

L'employeur ne peut imposer à un salarié de retour dans l'entreprise après un arrêt de travail de poser l'intégralité de ses congés payés reportés sans délai de prévenance. Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait d'une absence avant la fin de la période prévue à cet effet, l'employeur et le salarié peuvent s'accorder sur le report des congés sur la période suivante.

Cass. soc., 08-07-2020, n° 18-21.681

>> CDD de remplacement : mention de la qualification du salarié remplacé

Les dispositions légales, telles qu'interprétées par une jurisprudence constante, selon lesquelles le contrat à durée déterminée de remplacement doit, sous peine d'être réputé conclu pour une durée indéterminée, comporter la qualification professionnelle de la personne remplacée, sont conformes à la Constitution.

Cass. soc., 18-03-2020, n° 19-21.535

>> Convention de rupture conventionnelle homologuée

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle le défaut de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié entraîne la nullité de la rupture conventionnelle et précise qu'il appartient à celui qui invoque la remise (le plus souvent l'employeur) d'en rapporter la preuve.

Cass. soc., 23-09-2020, n° 18-25.770

>> Non-discrimination et taille de la barbe

Si un objectif de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut légitimer des restrictions aux libertés individuelles et collectives et permettre d'imposer à un salarié le port d'une barbe d'apparence neutre, il appartient à l'employeur d'étayer en quoi ces restrictions sont nécessaires pour prévenir un danger objectif.

Cass. soc., 08-07-2020, n° 18-23.743



>> Covid-19 : mise en place d'aides

Le président a indiqué que des aides seront mises en place. Outre l'activité partielle, dont le niveau d'indemnisation sera finalement maintenu en novembre et décembre 2020 au niveau antérieur, l'Etat apporterait une aide aux petites entreprises impactées avec la prise en charge jusqu'à 10 000 euros par mois de leurs pertes de chiffres d'affaires. En outre, des mesures de trésorerie pour les charges et pour les loyers seront prévues. Il a également été évoqué un plan spécial qui sera annoncé pour les indépendants, les commerçants, les très petites et moyennes entreprises. A suivre.

CALENDRIER - 4^e trimestre



>> Travailleurs handicapés : aide à l'embauche de 4 000 euros

Les employeurs peuvent bénéficier, à certaines conditions et de manière temporaire, d'une aide, de 4 000 € au maximum, lors de l'embauche de travailleurs handicapés en CDI ou CDD d'au moins 3 mois.

Conformément aux annonces du Gouvernement, un décret du 06 octobre 2020 institue une aide à l'embauche spécifique aux travailleurs handicapés, sur le modèle de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.

Cette aide s'inscrit dans le cadre du plan « France relance », lancé par le Gouvernement, en septembre 2020, pour la « refondation économique, sociale et écologique du pays ».

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

>> Congé de paternité : passage à 28 jours

La durée du congé paternité va doubler... L'Assemblée nationale a voté le 23 octobre 2020 à une très large majorité cette réforme sociétale attendue de longue date. La durée du congé passera ainsi de 14 jours à 28 jours (en incluant le congé de naissance), dont 7 jours qui seront obligatoires.

La mesure doit entrer en vigueur le 1^{er} juillet prochain. Les trois jours du congé de naissance seront toujours à la charge de l'employeur, et les 25 jours restants seront indemnisés par la Sécurité sociale. Comme c'est déjà le cas, sept jours supplémentaires seront ajoutés dans le cas d'une naissance multiple...

>> Entretien professionnel : le 31 décembre approche à grands pas

En raison de la crise sanitaire, l'entretien professionnel peut avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020.

Tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent), l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. L'employeur peut, soit par décision unilatérale, soit en application d'un accord collectif, organiser des entretiens professionnels à une périodicité et selon des modes différents.

Attention : l'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié, qui est effectuée dans le cadre de son entretien annuel.

Nous nous tenons bien évidemment à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans vos entretiens d'évaluation et/ou entretiens professionnels.

>> Les télétravailleurs ont le droit aux titres-restaurant comme les autres salariés

Le Ministère du travail rappelle, qu'en application du principe général d'égalité de traitement entre salariés, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une règle d'ordre public rappelée à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et reprise dans le Code du travail à l'article L 1222-9.

Le Chiffre de l'Actu



5 000 € Une partie des heures supplémentaires est complètement exonérée d'impôt. Les impôts permettent d'éviter la fiscalité sur 5 000 € maximum. La défiscalisation des heures supplémentaires est donc plafonnée. Au-delà de 5 000 €, le salaire engendré par ce travail supplémentaire est imposé de manière normale.

FOCUS

ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN OU DE LONGUE DURÉE : UN POINT AU 1^{ER} NOVEMBRE 2020

Voilà plus de 6 mois que la crise liée à la COVID-19 conduit nombre d'entreprises à recourir à l'activité partielle. La crise s'inscrivant dans la durée, le Gouvernement a créé, en plus de l'activité partielle dite « de droit commun », une **activité partielle de longue durée (APLD)**.

Les deux dispositifs coexistent avec des règles de recours et de prise en charge par l'état, notamment, qui leur sont propres.

Ce grand angle est l'occasion de faire un point au 1^{er} novembre 2020 sachant que le Gouvernement devrait décaler certaines réformes suite à l'aggravation de la crise sanitaire à cette date.

APLD : l'activité partielle de longue durée est à la fois plus attractive que l'activité partielle

de droit commun (durée, indemnisation dans le cas général) et plus contraignante (exemple : engagements en termes d'emploi dès le départ). L'accès à l'APLD suppose que l'entreprise soit couverte :

- >> Soit par un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, qui définit les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD ;
- >> Soit par un accord collectif de branche étendu sur la base duquel l'employeur élabore un document unilatéral fixant les modalités de mise en œuvre.

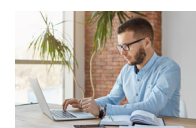
Petite synthèse de ces deux dispositifs et de ce qui se profile (à confirmer par décret) :

CALENDRIER	INDEMNISATION DU SALARIÉ	REMBOURSEMENT À L'EMPLOYEUR	DURÉE
ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN			
Jusqu'au 31/12/2020 (au lieu du 31/10) si le décret le confirme	70% rémunération brute (pas de limite haute) Plancher : 8,03 euros	Cas général : 60% rémunération horaire brute avec plancher de 8,03 euros et plafond de 60% de 4,5 SMIC Secteurs protégés : 70% rémunération horaire brute avec plancher de 8,03 euros et plafond de 70% de 4,5 SMIC	12 mois maximum Renouvelable
A partir du 1 ^{er} janvier 2021 (hypothèse à confirmer)	Cas général : 60% rémunération horaire brute avec plancher SMIC Net (8,03 euros en 2020) et plafond de 60% de 4,5 SMIC Secteurs protégés : un dispositif spécifique sera-t-il maintenu au-delà du 31/12/2020 ?	Cas général : 36% rémunération horaire brute avec plancher de 7,23 euros et plafond de 36% de 4,5 SMIC Secteurs protégés : un dispositif spécifique sera-t-il maintenu au-delà du 31/12/2020 ?	3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois maximum sur une période de 12 mois
ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE			
Depuis le 1 ^{er} juillet 2020	70% rémunération horaire brute, avec plancher SMIC net (8,03 euros en 2020) et plafond de 70% de 4,5 SMIC	Cas général : 60% rémunération horaire brute avec plancher de 7,23 euros et plafond de 60% de 4,5 SMIC Secteurs protégés à partir du 01/11/2020 (projet de décret) : 70% rémunération horaire brute avec idem activité partielle de droit commun (70% rémunération horaire brute en novembre et décembre 2020, avec plancher de 8,03 euros et plafond de 70% de 4,5 SMIC	Par tranche de 6 mois renouvelable 24 mois maximum sur 36 mois

>> Notre mission : Vous accompagner dans la mise en place d'un accord d'entreprise relatif à l'APLD ou mise en place de l'activité partielle

Notre accompagnement comprend notamment :

- >> Analyse de votre situation pour vous proposer le dispositif approprié
- >> Etude de votre convention collective
- >> Proposition d'engagements dans le cadre de l'APLD
- >> Etablissement de votre accord d'entreprise
- >> Suivi de la mise en place de votre dispositif



**Demandez votre
devis personnalisé**

Contactez le service social : 02 38 66 36 81