

Avril 2021 - Numéro #16

ACTUS

>> Réclamation du paiement des heures supplémentaires : les calculs doivent être bons !

Le salarié qui réclame le paiement d'un nombre d'heures supplémentaires doit apporter des éléments suffisamment précis prouvant son activité au-delà de ses heures contractuelles. A défaut, l'existence des heures supplémentaires ne pourra pas être reconnue, et par conséquent, faire l'objet de rémunération et sanctions à l'encontre de l'employeur.

Cass. soc., 10-03-2021, n° 20-13.230

>> Absence prolongée du salarié pour maladie et responsabilité de l'employeur

Ne peut être invoquée pour justifier un licenciement pour désorganisation de la société, l'absence prolongée pour cause de maladie d'un salarié dès lors qu'elle résulte d'un manquement de l'employeur à ses obligations.

Cass. soc., 10-03-2021, n° 19-11.305



>> Les DIRECCTE deviennent les DREETS

À compter du 1^{er} avril 2021, les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les Directions régionales de la cohésion sociale (DRCS) se regroupent pour devenir les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Les DREETS sont votre **nouvel interlocuteur unique**, au niveau régional, pour toutes questions relatives au droit du travail notamment.

>> Obligation de motivation précise et de signature du contrat de travail à durée déterminée

L'absence de signature d'un contrat de travail à durée déterminée entraîne, à la demande du salarié, la **requalification en contrat de travail à durée indéterminée**. Toutefois, la Cour de cassation a reconnu que cette règle ne s'appliquait pas lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

Cass. soc., 10-03-2021, n° 20-13.265

De même, la Cour a rappelé que le motif de recours au contrat de travail à durée déterminée devait **obligatoirement être précisé et détaillé**. En ce sens, dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé doit figurer au sein du contrat. **A défaut, le contrat est réputé à durée indéterminée.**

Cass. soc., 10-03-2021, n° 20-13.230

>> Géolocalisation et contrôle du temps de travail

La Cour de cassation a récemment reconnu que le recours à la géolocalisation pour contrôler le temps de travail des salariés ne peut être justifié que s'il n'existe pas de dispositif moins intrusif au sein de l'entreprise (badgeuse fixe, pointeuse mobile, système auto-déclaratif, etc.).

Pour rappel, afin de protéger la vie privée des salariés, une désactivation du dispositif doit être appliquée en-dehors des heures de travail et les salariés doivent également avoir accès aux données enregistrées par cet outil de géolocalisation.

Cass. soc., 16-12-2020, n° 19-10.007

CALENDRIER - 2^e trimestre



>> Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes : nouveau calendrier

Dans l'objectif de mesurer et supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, **les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier de nouvelles informations**, en sus de leur index de l'égalité professionnelle publié le 1^{er} mars 2021.

Le Gouvernement a accordé un délai supplémentaire aux entreprises pour se mettre en conformité et publier les nouvelles informations, à savoir :

- >> 1^{er} mai 2021 : **publication « de manière visible et lisible » la note globale calculée au titre de l'année 2020 ;**
- >> 1^{er} juin 2021 : **publication « de manière visible et lisible » les résultats obtenus pour chaque indicateur au titre de l'année 2020.**

Décret n°2021-265 du 10 mars 2021, publié au journal officiel le 11 mars 2021.



>> Congés payés : Pensez à les solder !

Pour rappel, en tant qu'employeur, vous devez veiller à ce que l'ensemble des congés payés soit soldé avant le début de la nouvelle période d'acquisition.

Légalement, cette échéance est fixée au 31 mai de chaque année. **Tout congé payé non soldé à cette date est en principe perdu.** La loi interdit en effet de remplacer la prise de congés par le versement d'une indemnité, **sauf en cas de rupture du contrat de travail.** Il relève de votre responsabilité de veiller à ce que les salariés soldent leurs congés dans les délais.



Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une échéance différente, et un traitement différent des congés restants à solder. Nos équipes se tiennent à votre disposition pour toute vérification souhaitée.

Le Chiffre de l'Actu



30

C'est, en jours, le délai octroyé aux employeurs pour effectuer une demande ou un renouvellement d'activité partielle liée au Coronavirus, décompté à partir du premier jour chômé.

FOCUS

UN ÉTAT TRANSITOIRE PROLONGÉ POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Télétravail : Renforcement du télétravail qui doit devenir systématique, dans toutes les entreprises où il est possible. Le Gouvernement a notamment développé un nouveau dispositif, « Objectif télétravail », destiné aux PME-TPE, afin de leur apporter des conseils et les accompagner pour organiser le télétravail.

Activité partielle, une transition (re)prolongée :

Les décrets n°2021-347 et n°2021-348 du 30 mars 2021, publiés au Journal officiel du 31 mars 2021, prolongent les mesures d'urgence relatives à l'activité partielle, et ce à compter du 1^{er} avril 2021. Les taux restent inchangés jusqu'au 30 avril inclus.

>> Report au 1^{er} mai 2021 de la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute et du taux d'allocation versé à l'employeur à 36 % ;

>> Les salariés des entreprises fermées administrativement ou soumises à restrictions continueront de percevoir une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute antérieure jusqu'au 30 juin 2021.

Prise en charge à 100 % : dans un communiqué publié le 22 mars 2021, le Ministère du Travail a annoncé une prise en charge à 100 % de l'activité partielle pour les entreprises fermées dans les 16 départements confinés.

De nouveaux décrets devraient voir le jour après le placement de tout le territoire national en surveillance renforcée.

Reconduction des aides à l'embauche :

>> **Travailleur handicapé :** reconduction de l'aide

de 4 000 € au maximum pour une embauche en CDI ou CDD d'au moins 3 mois ;

>> **Jeunes de moins de 26 ans :** reconduction de l'aide jusqu'au 31 mai pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans. Cette aide ne devrait être accordée que pour les salaires limités à 1,6 SMIC dans une logique de sortie progressive des aides ;

>> **Contrats d'apprentissage :** prolongation de l'aide jusqu'au 31 décembre 2021, aux mêmes conditions.

Des décrets sont nécessaires pour acter la prolongation de ces aides. Nous reviendrons vers vous dès leur publication.

Prise en charge des arrêts maladie Covid-19 :

L'assouplissement des conditions de versement des IJSS et de l'indemnité complémentaire employeur est prolongé jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus, et est étendu aux salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement suite à un déplacement pour motif impérieux.

Prime en faveur du pouvoir d'achat :

Cette prime exceptionnelle a été reconduite par le Gouvernement pour l'année 2021. Cette prime d'un montant de 1 000 euros profiterait toujours des exonérations sociales et fiscales mises en place en 2019 et 2020. Par ailleurs, le montant de la prime pourrait être augmenté pour les travailleurs « de la deuxième ligne ».

Une loi doit en définir les contours et permettre le versement de la prime. Nous reviendrons vers vous dès sa publication.

>> Notre mission : Vous accompagner dans les formalités obligatoires dans le cadre du versement de la prime « de pouvoir d'achat »

Le Plus +
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Notre accompagnement comprend notamment :

- >> La vérification de l'éligibilité des salariés concernés
- >> La rédaction de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) sur la base des informations transmises par vos soins
- >> La rédaction d'une liste d'émargement

Honoraires :

99 € HT



Contactez le service social : 02 38 66 36 81