

Juillet 2021 - Numéro #17

ACTUS

>> La reprise du versement du salaire en cas d'incapacité inclut le treizième mois

Si un salarié n'est pas reclassé ni licencié dans le mois suivant sa déclaration d'incapacité par le médecin du travail, l'employeur doit reprendre, dès l'expiration de ce délai, le versement de son salaire, en y incluant le treizième mois.

Cass. soc., 05-05-2021, n° 19-22.456

>> Indemnité pour violation du statut protecteur : un montant encadré

En cas de nullité du licenciement, le salarié protégé peut solliciter, outre les indemnités de licenciement, de préavis et de rupture illicite, une indemnité pour violation du statut. Néanmoins, la Cour de cassation rappelle que cette indemnité est égale aux salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, dans la limite de 30 mois.

Cass. soc., 12-05-2021, n° 19-23.759

>> Clause de non-concurrence : le monde n'est pas une limite recevable

Une clause de non-concurrence qui s'étend au monde entier ne répond pas à l'exigence de délimitation dans l'espace.

Cass. soc., 08-04-2021, n° 19-22.097



>> Décompte à la période d'essai : rappel de la Cour de cassation

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



>> Élections professionnelles et liens avec l'employeur

Ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise, dans le cadre des élections professionnelles, l'employeur, les mandataires sociaux, ou les cadres dirigeants mis à disposition d'une filiale par la société mère pour y exercer les fonctions de direction et qui ne se trouvent pas sous un lien de subordination.

Cass. soc., 27-05-2021, n° 20-10.638

CALENDRIER - 3^e trimestre



>> Jobs d'été

La saison estivale est souvent l'occasion pour les jeunes d'occuper leur premier emploi, un « job d'été », le marché étant propice dans de nombreux secteurs.

Les formalités d'embauche d'un jeune pendant les vacances scolaires présentent quelques particularités :

- >> **Pour les jeunes de 14 à 16 ans** : 15 jours avant l'embauche, l'employeur doit demander une **autorisation de recruter à l'inspecteur du travail**, accompagnée de l'accord écrit du représentant légal ;
- >> Avant l'embauche, tout salarié mineur devra bénéficier d'une **visite d'information et de prévention** réalisée par le service de santé au travail.

Outre ces particularités, l'embauche en job d'été relève des mêmes formalités que toute autre embauche : nécessité d'une déclaration préalable à l'embauche, inscription du salarié sur le registre unique du personnel, établissement d'un contrat de travail écrit.

Attention : en cas d'embauche d'un mineur, des règles particulières s'appliquent :

- >> La durée quotidienne de travail **ne peut excéder 7 heures** ; de ce fait, aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée ;
- >> **Possibilité de minorer le smic**, en fonction de l'âge du mineur et des dispositions conventionnelles ;
- >> **Absence de versement de l'indemnité de fin de contrat**, si le jeune reprend sa scolarité à la rentrée.



Le Chiffre de l'Actu



1607

C'est, en jours, le contingent d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle, maintenu jusqu'au 31 décembre 2021 par l'arrêté publié au Journal officiel le 13 mai 2021.



FOCUS

LES MESURES PROVISOIRES POUR FAIRE FACE À LA SORTIE DE CRISE

Télétravail : Fin du télétravail systématique à 100 %. Le protocole invite les employeurs à fixer, dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent.



L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) met à disposition des employeurs sur son site un guide « Covid-19 – comment accompagner le retour en entreprise des télétravailleurs ? », afin de leur apporter des conseils et les accompagner pour organiser ce retour.

Reprise de la vie « sociale » d'entreprise :

Sous réserve de respecter scrupuleusement les gestes barrières et d'assurer une aération/ventilation des pièces, le protocole autorise la reprise :

- >> Des moments de convivialité en entreprise (pot de départ par exemple) ;
- >> Des réunions en présentiel ;
- >> Des déjeuners dans les restaurants d'entreprises : les salariés sont autorisés à prendre leur repas en groupe de maximum 6 personnes, en respectant une distance minimale de 2 mètres entre les tables occupées,

sauf si une paroi fixe ou amovible assure une séparation physique. Une jauge maximale de 50 % de la capacité du restaurant d'entreprise doit être respectée.

Prolongation jusqu'au 30 septembre 2021 de l'assouplissement des mesures suivantes :

- >> Possibilité d'imposer la prise de congés payés et/ou jours de repos : Ces possibilités restent soumises à des conditions de fond et de forme. Nous vous invitons à consulter le précédent Social actus pour avoir toutes les précisions à ce sujet ;
- >> Recours au CDD : par accord d'entreprise, il est toujours possible de :
 - Augmenter le nombre maximal de renouvellements possibles ;
 - Fixer les modalités de calcul et d'application du délai de carence entre deux CDD ;
- >> Possibilité de tenir les réunions à distance du Comité Social et Economique ;
- >> Entretien professionnel : il peut avoir lieu jusqu'au 30 septembre 2021.

Prime en faveur du pouvoir d'achat :

Cette prime exceptionnelle a été reconduite par le Gouvernement pour l'année 2021. Au jour de la rédaction de ce nouveau numéro, nous sommes toujours dans l'attente de la loi et du décret permettant le versement de la prime.

Nous reviendrons vers vous dès leur publication.

>> Notre mission : Vous accompagner dans votre Audit Social et Ressources Humaines

Le Plus +
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Notre accompagnement comprend notamment :

L'audit personnalisé de vos pratiques juridiques social et RH (relations individuelles et relations collectives)

- >> Vérification de la conformité à la réglementation sociale, conventionnelle et mesure des risques sociaux et l'efficacité de la politique Ressources Humaines de votre société ;
- >> Présentation du diagnostic social et des conséquences financières auprès des tiers et des risques prud'homaux ;
- >> Proposition d'un plan d'action afin de régulariser les anomalies constatées.



**Demandez votre
devis personnalisé**

Contactez le service social : 02 38 66 36 81