

Octobre 2021 - Numéro #18



>> Heures supplémentaires régulières et modification du contrat de travail

Selon la Cour de cassation, le caractère systématique du recours aux heures supplémentaires constitue une modification du contrat de travail. Par conséquent, l'employeur ne peut valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès. Le refus de cette modification n'est pas fautif. Ainsi jugé, concernant le recours systématique à des heures supplémentaires portant la durée du travail du salarié de 35 heures à 39 heures.

Cass. soc., 08-09-2021, n° 19-16.908

>> Temps partiel mensualisé : attention à la durée légale hebdomadaire du travail

La réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

En cas de temps partiel mensualisé, cette interdiction s'apprécie à la semaine et non sur le mois.

En l'espèce, un salarié embauché en temps partiel avec une durée de travail mensuelle, avait réalisé 1,75 heures complémentaires au cours d'un mois et 36,75 heures de travail sur une semaine.

Dès lors, la Cour de cassation considère que le contrat de travail à temps partiel devait, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps plein.

Cass. soc., 15-09-2021, n° 19-19.563

>> Absence de consultation des délégués du personnel sur les recherches de reclassement en cas de dispense par le médecin du travail

Dans cet arrêt, la Cour d'appel de Lyon fait une parfaite application de l'article L. 1226-12 du Code du travail, alinéa 2, dans sa version

antérieure au 1^{er} janvier 2017, en considérant que lorsque le médecin du travail mentionne expressément, comme en l'espèce, que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur est dispensé de s'acquitter de son obligation de reclassement.

CA Lyon, 24-09-2021, n° 19-00.867

>> Indemnité de grands déplacements : le covoiturage est-il un moyen de transport en commun ?

Dans certaines conditions, les ouvriers du bâtiment peuvent prétendre à une indemnité de grands déplacements pour couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement du salarié en déplacement professionnel.

L'impossibilité de regagner son domicile est présumée lorsque deux conditions sont simultanément réunies :

- La distance lieu de résidence / lieu de travail est supérieure ou égale à 50 km (trajet aller) ;
- Les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller).

Dans cette affaire, le temps de trajet était inférieur à 1h30 avec le covoiturage.

Pour l'employeur, la seconde condition n'était pas remplie au motif que le covoiturage est un transport en commun. Les juges ne sont pas du même avis et condamnent l'employeur à verser au salarié l'indemnité de grands déplacements.

Il en résulte donc que le salarié peut demander le paiement de l'indemnité de grands déplacements quand bien même le temps de trajet est un inférieur à 1h30 en covoiturage.

Cass. soc., 15-09-2021, n° 20-14.326

CALENDRIER - 4^e trimestre



>> Cadeaux de fin d'année : ne soyez pas trop généreux !

A l'occasion des fêtes de fin d'année, votre entreprise distribue peut-être des bons d'achat à ses salariés. Nous vous rappelons que l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) a mis en place un **système d'exonération sous certaines conditions**, à savoir :

- >> Attribution facultative des bons (aucune obligation légale ou conventionnelle) ;
- >> Attribution à l'ensemble des salariés, sans discrimination (liste d'émargement) ;
- >> Valeur maximale des bons par an : 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 171 euros pour 2021.

A défaut de respecter l'ensemble de ces conditions, les cadeaux et bons d'achat devront être réintégrés dans l'assiette des cotisations et vous risquez un redressement en cas de contrôle Urssaf.

>> Prolongation des aides à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation

Ces aides sont **prolongées jusqu'au 31/12/2021**, dans les conditions suivantes :

- >> 5 000 € pour un alternant de moins de 18 ans ;
- >> 8 000 € pour un alternant majeur (jusqu'à 29 ans révolus) pour la 1^{ère} année de chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021, préparant à un diplôme jusqu'au Master (Bac + 5).



Le Chiffre de l'Actu



10,48 €

C'est en euros, le montant du SMIC horaire brut porté par un arrêté publié au Journal officiel du 30 septembre 2021, ramenant son montant brut mensuel à 1 589,47 € pour un temps plein de 35 heures.



FOCUS

LES MESURES ADAPTÉES OU PROLONGÉES POUR FAIRE FACE À LA SORTIE DE CRISE

Activité partielle : ordonnance du 22 septembre 2021 :

Mesures prolongées au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 :

- >> **Garantie d'une indemnité horaire minimale** pour les salariés à temps partiel et les salariés intérimaires, sous certaines conditions ;
- >> **Suspension de la majoration de l'indemnité d'activité partielle** en cas de formation des salariés placés en activité partielle ;
- >> **Dispense pour l'employeur de recueillir l'accord des salariés** protégés sur leur placement en activité partielle, dès lors que ce placement affecte tous les salariés de la même manière.

Mise à jour de la liste des titres de séjour demandés via téléservice :

De nouveaux titres seront désormais soumis à cette procédure de téléservice. L'entrée en vigueur est différée selon la nature de la demande :

- >> **À compter du 13 septembre 2021** : les demandes de duplicatas de titre de séjour, les demandes de changement d'adresse, et certaines demandes de cartes de séjour temporaires « visiteur » ;
- >> **À compter du 27 septembre 2021** : les demandes de modification d'état civil et de changement de situation familiale ;

>> **À compter du 11 octobre 2021** : certaines demandes de documents de circulation pour étranger mineur.

Mise à jour du protocole sanitaire :

Le protocole, qui est entré en vigueur le 27 septembre, précise que ces personnes doivent **demandeur un nouveau certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail** en vue de le transmettre à leur employeur et être placées en activité partielle. Les certificats d'isolement délivrés entre mai 2020 et septembre 2021 ne sont plus valables.

Prime en faveur du pouvoir d'achat :

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite par la loi de finances rectificative pour 2021 publiée au Journal officiel le 20 juillet 2021. Son versement est possible jusqu'au 31 mars 2022.



>> Notre mission : Vous accompagner dans la Rupture du contrat de travail

Le Plus +
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Notre accompagnement comprend notamment :

La mise en place de la rupture du contrat de travail de votre salarié (licenciement, rupture conventionnelle, départ en retraite...)

- >> Diagnostic des motifs et risques potentiels sur la base des informations fournies par vos soins ;
- >> Présentation d'un calendrier indicatif pour la procédure retenue ;
- >> Rédaction des différents documents juridiques sécurisant la procédure retenue ;
- >> Calcul des coûts inhérents à la rupture en fonction de la date définitive de sortie de votre salarié ;
- >> Assistance téléphonique au cours de cette procédure et la vérification de la régularité des opérations.



**A partir de
780 € HT**

Contactez le service social : 02 38 66 36 81