

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



# Lettre d'information



N°181 – Avril 2021

## Sommaire :

|   |       |
|---|-------|
| <b>Visioconférence mensuelle</b>                    | p. 2  |
| ▶ Activité partielle : les taux                     | p. 3  |
| ▶ COVID et arrêt maladie                            | P. 5  |
| ▶ Aides à l'embauche                                | p. 7  |
| ▶ Quelques décisions de jurisprudence               | p. 9  |
| ▶ Les formations du 2 <sup>ème</sup> trimestre 2021 | p. 11 |

## Visioconférence mensuelle

Chaque mois nous vous proposons d'aborder, lors d'une réunion en visioconférence, les principaux points à retenir sur des thèmes spécifiques.

**Avril :**

### **Zoom sur les jours fériés**

**Le vendredi 30 avril 2021 de 9h à 9h30**

Si vous êtes intéressés, merci de nous adresser un mail.

Un lien d'accès vous sera alors transmis quelques jours avant la date prévue.

## ACTIVITE PARTIELLE : NOUVELLE PROLONGATION DES TAUX

Décrets n° 2021-347 et 2021-348 du 30 mars 2021 (J.O. du 31 mars 2021)

### Récapitulatif des taux d'indemnisation applicable en 2021, sauf décrets ultérieurs modificatifs

| Période des heures chômées  | Indemnité horaire versée au salarié (taux horaire)                                     | Allocation horaire versée à l'employeur (taux horaire)                                 |
|---|--|--|
| <b>Secteur non protégé : cas général</b>                                      |  |  |
| Entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 avril 2021                          | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire | <b>60%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Avec plafond                     |
| A compter du 1 <sup>er</sup> mai 2021   | <b>60%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire | <b>36%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 36% x 4,5 Smic horaire |
| <b>Secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié</b> |  |  |
| Entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 avril 2021                          | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Sand plafond                     | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire |
| En mai 2021   | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire | <b>60%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire |
| A compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021  | <b>60%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire | <b>36%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 36% x 4,5 Smic horaire |

| Période des heures chômées   | Indemnité horaire versée au salarié (taux horaire)                                     | Allocation horaire versée à l'employeur (taux horaire)                                 |
|--|--|--|
| <b>Secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié avec baisse du CA de 80% et plus OU restrictions de circulation subissant une perte d'au moins 60 % de leur CA</b> |  |  |
| Du 1 <sup>er</sup> janvier au 30 juin 2021   | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire |
| A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 (pour toutes les entreprises)  | <b>60%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire | <b>36%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 36% x 4,5 Smic horaire |
| <b>Entreprises accueillant du public, fermées en raison de la Covid-19</b>   |  |  |
| Entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2021  | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire |
| A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2021  | <b>60%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire | <b>36%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 36% x 4,5 Smic horaire |
| <b>Salariés vulnérables ou salariés devant garder leur enfant</b>  |  |  |
| Du 1 <sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021  | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire | <b>70%</b> (selon décret à paraître)<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic                       |
| Du 1 <sup>er</sup> mai au 31 décembre 2021   | <b>70%</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire | <b>60 %</b> de la rémunération horaire de référence<br>Plafond : 60 % x 4,5 Smic       |

## COVID : POINT SUR L'INDEMNISATION DES ARRETS MALADIE

**Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 (J.O. du 9 janvier 2021)**

**Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 (J.O. du 12 mars 2021)**

Ces décrets prolongent à nouveau les règles dérogatoires d'indemnisation des arrêts de travail liés à l'épidémie de Covid-19.

**Tableau récapitulatif**

| <b>Situations</b>   | <b>Formalités</b>   | <b>IJSS/Indemnités complémentaires</b>                       | <b>Indemnités d'activité partielle</b> |
|---|---|--|--|
| Salarié qui présente des symptômes de la Covid-19                 | Test de détection au virus à réaliser dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail<br><br>Déclaration en ligne sur le site Ameli | Oui<br><br>Jusqu'à la date d'obtention du test à la Covid-19 | Non                                    |
| Salarié qui est contaminé par la Covid-19                         | Présentation d'un test de détection du virus concluant à une contamination par la Covid-19<br><br>Déclaration en ligne sur le site Ameli              | Oui  | Non                                    |
| Salarié « cas contact » qui fait l'objet d'une mesure d'isolement | Déclaration en ligne sur le site Ameli  | Oui  | Non                                    |

|  |  |     |     |
|--|--|-----|-----|
| Salarié qui fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, ... Ou de retour d'un voyage pour motif impérieux | Déclaration en ligne sur le site Ameli | Oui | Non |
| Salarié « vulnérable »   |  | Non | Oui |
| Salarié qui est contraint de garder son enfant à domicile  |  | Non | Oui |

## NOUVELLE PROLONGATION DES AIDES A L'EMBAUCHE

### Décret n°2021-363 du 31 mars 2021 (J.O. du 1<sup>er</sup> avril 2021)

Les aides exceptionnelles à l'embauche des jeunes sont à nouveau prolongées.

#### 1) Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2020 et jusqu'au 31 mars 2021, cette aide bénéficiait, sous conditions, aux entreprises recrutant des jeunes de moins de 26 ans en **CDI** ou en **CDD d'au moins 3 mois** dont la rémunération était au plus égale à 2 fois le Smic.

Le décret du 31 mars 2021 prolonge cette aide jusqu'au **31 mai prochain**.

La rémunération ne doit désormais pas excéder **1,6 Smic** (contre 2 Smic précédemment).

L'aide est toujours plafonnée à **4 000 €** par salarié (1 000 € au maximum par trimestre, dans la limite d'un an). Elle est proratisée en fonction de la durée effective de travail et de la durée du contrat de travail.

#### 2) Aide à l'embauche des alternants

L'aide temporaire accordée aux entreprises concluant un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021, prolongée jusqu'au 31 mars 2021 est à nouveau prolongée **jusqu'au 31 décembre 2021**.

##### ☐ Entreprises de moins de 250 salariés

Le montant de l'aide varie selon l'âge du salarié :

- 5 000 € s'il a moins de 18 ans ;
- 8 000 € s'il a 18 ans et plus.

##### → Contrats d'apprentissage

L'aide est versée aux entreprises de moins de 250 salariés au titre de la première année d'exécution du contrat :

- pour les contrats d'apprentissage conclus **entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021** et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (Bac+5) du cadre national des certifications professionnelles (CNCP) ;

- pour les contrats conclus **entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2021** et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 (Bac+2) et au plus au niveau 7 (Bac+5) du CNCP.

### → Contrats de professionnalisation

L'aide est versée au titre de la première année d'exécution du contrat pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2021 avec un salarié de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat et visant :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7

(Bac+5) du cadre national des certifications professionnelles (CNCP) ;

- ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inter-branches ;

- ou un contrat de professionnalisation « expérimental », prévu par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

### □ Entreprises de 250 salariés et plus

Le montant de l'aide est identique à celui accordé aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'aide est accordée si l'entreprise s'engage à atteindre, au **31 décembre 2022** (2021 auparavant), un certain **pourcentage d'alternants** au sein de son effectif.

## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

### ► Titres restaurants et télétravail : ils peuvent être dus

Un Comité Social et Economique avait saisi le Tribunal Judiciaire pour contester la décision de l'entreprise de réserver l'attribution des titres restaurants aux seuls salariés travaillant sur site, excluant en conséquence les salariés en télétravail.

Le CSE considérait qu'il s'agissait là d'une violation du principe de l'égalité de traitement entre les salariés.

Pour justifier sa décision, la société faisait valoir qu'il existait une différence de situation entre les salariés travaillant sur site et ceux en télétravail, ces derniers bénéficiant notamment d'un espace pour préparer leur repas.

Le Tribunal Judiciaire de Paris a, en conséquence, considéré que la société ne justifie pas de ce que les télétravailleurs se trouvaient dans une situation distincte, notamment en raison de leur condition d'exercice.

NB : le 10 mars dernier, le Tribunal Judiciaire de Nanterre avait adopté une position inverse. Les juges de Nanterre avaient en effet validé la possibilité d'attribuer les titres restaurants aux seuls salariés travaillant sur site.

La Cour de cassation ne s'est pas encore positionnée sur ce point.

#### **Tribunal judiciaire de Paris 2021 n°20/09805 du 30 mars 2021**

### ► Elections du CSE : un directeur de magasin ne peut être électeur

Un syndicat avait saisi le Tribunal d'Instance d'une demande de retrait des listes électorales d'un salarié exerçant les fonctions de directeur de magasin.

Pour s'opposer à cette demande, l'entreprise faisait valoir que le directeur de

Le Tribunal Judiciaire de Paris n'a pas retenu cet argument. Il a considéré que l'objet des titres restaurants est de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il accomplit son horaire de travail journalier comprenant un repas, en l'absence de toute condition relative à l'existence d'un espace personnel pour préparer celui-ci.

Les juges se sont également appuyés sur les questions / réponses du Ministère du travail qui précise que, dès lors que les salariés exercent leur activité dans les locaux de l'entreprise et qu'ils bénéficient de titres restaurants, les télétravailleurs doivent également en bénéficier si leurs conditions de travail sont équivalentes.

La société a été en conséquence condamnée à attribuer aux salariés en situation de télétravail les titres restaurants sous astreinte de 100€ par jour de retard.

Le Tribunal n'a pas retenu cet argument. Il a considéré que le directeur de magasin représentait l'employeur vis-à-vis des

salariés et devant les représentants du personnel. Il ne pouvait donc être inscrit sur les listes électorales.

### **Cassation sociale n° 19-25.233 du 31 mars 2021**

#### ► **Régime de frais de santé : la dispense d'adhésion prend fin à l'échéance annuelle du contrat**

Un salarié contestait son affiliation au régime collectif et obligatoire de frais de santé mis en place dans l'entreprise. Pour l'entreprise, la dispense d'adhésion dont il bénéficiait au titre de la souscription d'un contrat individuel de frais de santé, avait pris fin au terme du contrat, conformément aux dispositions légales.

Le salarié avait en conséquence saisi le Conseil de Prud'hommes.

Selon le salarié, dans la mesure où il avait souscrit un contrat individuel de frais de

santé renouvelé tacitement, la date d'échéance du contrat individuel se situait à la date de la résiliation effective de son contrat individuel, et non pas à la date de sa tacite reconduction.

Le Conseil de Prud'hommes a débouté le salarié au motif que l'échéance du contrat individuel à tacite reconduction se situait le 31 décembre. Après cette date le salarié avait donc l'obligation d'adhérer au régime collectif et obligatoire de frais de santé mis en place au sein de son entreprise

### **Cassation sociale N° 19-19.219 du 13 janvier 2021**

#### ► **Rupture conventionnelle : l'entreprise doit prouver la remise d'un exemplaire de la convention au salarié**

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin de demander la nullité de la rupture conventionnelle au motif que l'entreprise ne lui avait pas transmis le formulaire Cerfa qu'il avait signé, ce qui ne lui permettait pas d'exercer son droit à rétractation.

Les juges ont rejeté la demande du salarié, au motif que celui-ci n'apportait pas la preuve de l'absence de transmission du formulaire Cerfa.

La Cour de Cassation a annulé la décision de la Cour d'Appel. Elle précise que c'est

à l'entreprise de prouver la remise de l'exemplaire revenant au salarié. A défaut la rupture est nulle et s'analyse comme un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Il convient donc d'être vigilant et de transmettre au salarié, lors de la signature, un exemplaire du formulaire Cerfa signé des deux parties avec la mention « Lu et Approuvé », ainsi qu'un récépissé de remise.

Le fait de mentionner au sein du formulaire qu'un exemplaire a été remis au salarié ne permet pas de prouver la remise d'un exemplaire au salarié.

### **Cassation sociale n° 20-12.801 du 10 mars 2021**



## PROGRAMME FORMATIONS

### 2<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2021

#### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 2<sup>ème</sup> trimestre, la formation portera sur :

- La réduction de l'effectif : le **jeudi 17 juin** ou le **jeudi 24 juin**

#### II - LES ATELIERS PRATIQUES

**Une demi-journée par trimestre** pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- La négociation collective : le **mardi 8 juin**

#### III – L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL

**Deux journées** pour acquérir les connaissances fondamentales du Droit du Travail pour une application pratique dans votre entreprise.

- Seconde journée - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur / La rupture du contrat de travail / Les institutions représentatives du personnel : le **jeudi 20 mai**



#### NOUVEAUTE 2021

#### L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE (4 DEMI-JOURNEES)

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé : 2<sup>ème</sup> demi-journée le **mardi 22 juin**.

**Cette formation est réalisée par visio-conférence.**