



Lettre d'information



N°179 - Février 2021

Sommaire :



NOUVEAUTE 2021 : visioconférence mensuelle

p. 2

- ▶ Congés payés et COVID p. 3
- ▶ Maladie et COVID p. 4
- ▶ Aides à l'embauche prolongée p. 6
- ▶ Médecine du travail : report des aménagements p. 7
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 8
- ▶ Les formations du 1^{er} trimestre 2021 p. 10



NOUVEAUTE 2021 :

Visioconférence mensuelle

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

Février :

Zoom sur la Rupture conventionnelle

Mardi 2 mars 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.

CONGES PAYES ET COVID

Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 (J.O. du 21 janvier 2021)

Les entreprises accueillant du public qui ont dû fermer en raison de la Covid-19 ou qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires en 2020, peuvent bénéficier d'une **aide au titre des congés payés** pris par leurs salariés entre d'une part le 1^{er} et le 31 janvier 2021 et d'autre part entre le 1^{er} février et le 7 mars 2021.

L'Etat va prendre en charge 10 jours de congés payés pris entre le 1^{er} et le 31 janvier 2021 ainsi que 10 jours de congés pris entre le 1^{er} février et le 7 mars 2021, dans les entreprises dont l'activité implique l'accueil du public et qui sont fortement affectées par la Covid-19.

➤ Entreprises concernées

☞ Les entreprises concernées sont celles dont **l'activité principale implique l'accueil du public**, lorsque les mesures légales, réglementaires ou individuelles prises pour faire face à la propagation de l'épidémie de la Covid-19 ont eu pour conséquence :

- L'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020,

- Ou une perte du chiffre d'affaires réalisée pendant les périodes d'urgence sanitaire, d'au moins 90% par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019.

☞ Pour les congés pris entre le 1^{er} février et le 7 mars 2021, il faut, en plus, que pendant cette période, l'entreprise ait placé en activité partielle des salariés.

➤ Montant de l'aide

Le montant de l'aide est égal, pour chaque salarié et par jour de congé payé pris, dans la limite de 10 jours, à **70% de**

l'indemnité compensatrice de congés payés.

➤ Procédure pour en bénéficier

Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise doit adresser sa demande d'aide par voie dématérialisée comme pour le bénéfice d'une autorisation de placement en activité partielle, en précisant le motif de recours (obligation de fermeture ou chute importante du chiffre d'affaires).

L'entreprise doit informer le CSE de la demande d'aide.

Le versement de l'aide est assuré par l'Agence De Services et de Paiement (ASP).

MALADIE ET COVID

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

1- Une indemnisation par l'assurance maladie

➤ Les salariés concernés

☞ Jusqu'au **31 mars 2021**, des dérogations aux conditions de versement des indemnités journalières de sécurité sociale sont prévues pour les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler pour l'un des motifs suivants :

- Le salarié est considéré comme « **cas contact** » et qui fait l'objet d'un isolement

- Le salarié présente des **symptômes** de l'infection à la Covid-19. Il doit avoir réalisé un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail. L'arrêt se poursuit jusqu'à la date d'obtention du résultat du test
- Le salarié a le résultat positif d'un test de détection.

☞ **La durée maximale** de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

➤ Une indemnisation plus favorable

Ces salariés bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale :

- Sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale,
- Sans délai de carence,

- Sans que les indemnités journalières perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation.

➤ Formalités

En pratique, l'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place par la CNAM.

2- Une indemnisation complémentaire légale de l'employeur

Les salariés concernés bénéficient de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur :

- Sans condition d'ancienneté,
- Sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie,
- Sans avoir à être soigné sur le territoire français,
- Sans délai de carence de 7 jours,
- Sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

Remarque : en présence de dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire, l'entreprise doit appliquer le régime le plus favorable au salarié en appréciant la situation individuelle de chaque salarié.

3- Entrée en vigueur

☞ Ces dispositions s'appliquent :

- A compter du **1^{er} janvier 2021** pour les salariés « cas contact »
- A compter du **10 janvier 2021** pour les salariés présentant des symptômes, pour ceux ayant effectué un test et pour les salariés contaminés par la Covid-19.

Ces mesures s'appliquent **jusqu'au 31 mars 2021**.

JEUNES DE MOINS DE 26 ANS : PROLONGATION DES AIDES A L'EMBAUCHE JUSQU'AU 31 MARS

Décret n°2021-94 du 30 janvier 2021 (J.O du 31 janvier 2021)

- Ce décret prolonge jusqu'au **31 mars 2021** l'aide prévue pour l'embauche :
 - de jeunes de **moins de 26 ans** ;
 - en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois ;
 - dont le contrat prévoit une rémunération au plus égale à 2 fois le Smic

L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat. Elle est versée trimestrielle-ment, à terme échu, à hauteur de **1 000 € maximum par trimestre**, dans la limite d'un an (donc 4 000€ maximum par an).

- Pour rappel (cf notre lettre d'information de septembre 2020) :

- L'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes sociaux ;
- L'entreprise ne doit **pas** avoir procédé, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un **licencie-ment** pour **motif économique** sur le **poste** concerné par l'aide ;
- Le **salarié** ne doit **pas avoir appartenu** aux **effectifs** à compter du 1^{er} août 2020, au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- Le **salarié** doit être **maintenu** dans les effectifs de l'employeur pendant au moins **trois mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

MEDECINE DU TRAVAIL : REPORT DES AMENAGEMENTS

Ordonnance n°2020-135 du 10 février 2021 (J.O du 11 février)

L'ordonnance prolonge **jusqu'au 1^{er} août 2021** les aménagements temporaires relatifs à la médecine du travail prévus par l'ordonnance du 2 décembre 2020.

Est ainsi prolongée jusqu'au 1^{er} août 2021 la possibilité donnée au médecin du travail :

- de **prescrire** ou renouveler **des arrêts de travail** en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 ;
- d'établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle lorsque le télétravail est impossible ;
- de prescrire et **réaliser des tests** de dépistage du Covid ;
- de participer à la lutte contre la propagation de l'épidémie par des actions de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés et d'apporter un appui aux entreprises dans la mise en oeuvre d'actions de prévention ;
- de **reporter les visites** et examens médicaux dont l'échéance intervient avant le 2 août 2021.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Annulation du Forfait jours : le salarié doit rembourser les jours RTT**

Suite à son licenciement, un salarié titulaire d'un forfait jours a saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester la validité de sa convention de forfait aux motifs que l'entreprise n'avait pas respecté les dispositions conventionnelles relatives au suivi de sa charge de travail (tenue de documents de contrôle et entretien annuel notamment).

L'entreprise avait parallèlement demandé la condamnation du salarié au remboursement des jours RTT dont il avait bénéficié, en cas d'annulation du forfait.

La Cour d'appel de Rennes a annulé la convention de forfait jours et condamné

l'entreprise au paiement d'heures supplémentaires. Elle a cependant rejeté la demande de remboursement formulée par l'entreprise, considérant que la privation d'effet de la convention de forfait en jours ne privait pas le salarié du droit au paiement des jours de repos.

La Cour de cassation a considéré au contraire que si la convention de forfait est privée d'effet, le salarié peut prétendre au paiement de ses heures supplémentaires mais les jours de repos dont il a bénéficié au titre d'une convention de forfait invalidée sont indus et doivent donc être remboursés par le salarié à l'entreprise.

Cassation sociale n° 17-28234 du 6 janvier 2021

► **Véhicule : l'entreprise ne peut pas retirer unilatéralement le véhicule de fonction d'un salarié**

L'entreprise avait décidé de supprimer la mise à disposition d'un véhicule de fonction, au motif que celui-ci n'était plus utile à l'exercice de ses fonctions. En contrepartie, l'entreprise avait réintégré la valeur de l'avantage en nature dans la rémunération du salarié.

Suite au refus du salarié de restituer le véhicule, l'entreprise l'avait licencié pour faute grave.

Le licenciement a été invalidé par les juges au motif que l'attribution d'un véhicule de fonction constitue un avantage en nature dont la suppression constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Cassation sociale n° 1719-18445 du 2 décembre 2020

► **Temps de trajet lié à l'exercice du mandat : il peut ouvrir droit à des heures supplémentaires**

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester la rémunération versée par l'employeur au titre de ses temps de trajet liés à l'exercice de ses fonctions représentatives.

Ceux-ci avaient été rémunérés, lorsqu'ils dépassaient ses horaires habituels de travail, comme du temps de travail effectif. Mais ils n'avaient pas été décomptés comme du travail effectif et, en conséquence n'ouvraient pas droit aux majorations pour heures supplémentaires.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel avaient rejeté la demande du salarié. Les juges ont considéré que si le temps de trajet du représentant du personnel devait être rémunéré comme du temps de travail effectif, il ne devait pas pour autant être

décompté comme du temps de travail effectif et déclencher le cas échéant le régime des heures supplémentaires.

La Cour de cassation a annulé la décision de la Cour d'appel. Elle a rappelé que les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur mandat. En conséquence, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et doit être pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.

Cassation sociale n°19-22038 du 27 janvier 2021

PROGRAMME FORMATIONS



1^{er} 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 1^{er} trimestre, la formation portera sur :

- Le management à distance et le télétravail : le jeudi 18 mars ou le jeudi 25 mars

II - LES ATELIERS PRATIQUES

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

- Le contrôle URSSAF : **le 23 mars**

III - L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL

Deux journées pour acquérir les connaissances fondamentales du Droit du Travail pour une application pratique dans votre Entreprise : **les 15 avril et 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 : 1^{ère} demi-journée le **mardi 30 mars**.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

***Nous avons le plaisir de vous informer que le Cabinet est certifié
QUALIOPi pour ses actions de formation***



La certification qualité Qualiopi atteste de la qualité des processus mis en œuvre par le Cabinet.