



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



ACTUS LEGISLATIVES

Loi sur la gestion de la crise sanitaire : les points essentiels à retenir

A compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021, tous les salariés qui travaillent dans un lieu concerné par l'obligation du pass sanitaire devront satisfaire à cette obligation. Néanmoins, ne sont pas concernés les salariés dont l'activité se déroule en dehors des horaires d'ouverture au public ou dans des espaces non accessibles au public (ex : siège social, bureaux) et ceux affectés aux activités de livraison et d'intervention d'urgence.

Le salarié qui ne satisfait pas à cette obligation au 30 août pourra poser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. A défaut, son contrat de travail pourra être suspendu, ainsi que son salaire. Si la suspension se prolonge au-delà d'une durée équivalente à 3 jours travaillés, l'employeur convoque le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation (réaffectation à un poste sans contact avec la clientèle, télétravail). [L. n° 2021-1040, 5 août 2021 : JO : 6 août]

Nouvelle loi pour renforcer la prévention en santé au travail

La loi santé au travail comporte plusieurs mesures significatives dont notamment la mise à jour dans le code du travail de la définition du harcèlement sexuel. Il est précisé tout d'abord que les propos ou comportements à connotation sexuelle peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut aussi être constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Les services de santé au travail changent de nom et deviennent « services de prévention et de santé au travail » (SPST). La NAO sur l'égalité professionnelle s'enrichira d'un nouveau thème optionnel relatif la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

L'ensemble de ces mesures entrent en vigueur le 31 mars 2022.

[L. n° 2021-1018, 2 août 2021, JO : 3 août]

Loi Climat : les changements pour les représentants du personnel

La loi dite Climat prévoit désormais que les membres du CSE d'une entreprise de plus de 50 salariés devront être informés et consultés sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours des 3 grandes consultations récurrentes. La BDES change de nom et devient la base de données économiques, sociales et environnementales, et se renforce d'un nouveau thème obligatoire pour les entreprises de moins de 300 salariés : les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Par ailleurs, les congés de formation économique, sociale et syndicale deviennent les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Aussi, les stages de formation économique de 5 jours, ouverts aux élus titulaires du CSE, peuvent désormais aussi porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises. Un décret est attendu pour la mise en œuvre de ces nouvelles mesures.

[L. n° 2021-1104, 22 août 2021 : JO, 24 août]

Titres-restaurant : prolongation du plafond de 38 euros jusqu'en février 2022

Le ministère de l'économie a annoncé, le 24 août 2021, que le plafond d'utilisation des tickets restaurant restera à 38 euros par jour (au lieu de 19 euros) dans les restaurants jusqu'au 28 février 2022. Les tickets restaurants 2020 quant à eux ne seront plus utilisables depuis le 31 août 2021.





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Salaires

Les salaires minimaux des salariés ont été revalorisés de 1,4% sur tous les postes dans la branche de la **Boucherie - charcuterie – triperie**. Les augmentations s'appliqueront à compter du 1er septembre 2021 [Avenant n°64 du 22 juin 2021].

Dans la branche des **Entreprises de propreté**, des avenants ont été signés afin de revaloriser les salaires minima [Avenant n°21 du 23 juillet 2021], l'indemnité de transport [avenant n°4 du 23 juillet 2021] et la prime annuelle [Avenant n°6 du 23 juillet 2021].

Formation professionnelle

Un accord relatif à la formation professionnelle a été signé dans les **Sociétés d'assistance** afin de rendre les dispositions prévues dans la convention collective conformes à la loi du 5 septembre 2018 [Accord du 28 juin 2021].

Dans les **Commerces de détail non alimentaires**, un avenant a été signé afin d'actualiser la liste des formations éligibles à la Pro A [Avenant n°1 du 10 juin 2021].

Classifications

Dans les **Entreprises de la filière sports-loisirs**, un accord de classifications a été signé afin d'actualiser les descriptifs et intitulés des qualifications, intégrer les qualifications non répertoriées, réorganiser les classifications entre les différentes filières de métiers et compléter les filières existantes par de nouvelles qualifications [Accord du 6 mai 2021].

Epargne salariale

Un accord relatif à la mise en place de l'intéressement a été signé dans la branche des **Commerces de détail non alimentaires** [Accord du 10 juin 2021].

Egalité professionnelle

Un avenant relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé dans la branche des **Métiers de la transformation du grain** afin de compléter l'accord du 11 octobre 2012 et d'insérer des indicateurs de suivi sur les mesures déjà existantes et reprises dans cet avenant [Avenant du 2 juillet 2021].





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

Conseiller du salarié : deux arrêts

Le conseiller du salarié en CDD bénéficie d'une protection contre la rupture de son CDD (1er arrêt)

Compte tenu des dispositions du code du travail, le conseiller du salarié en CDD n'entre pas dans la liste des bénéficiaires du statut protecteur. Or, la Cour rappelle que la recodification étant intervenue à droit constant, le conseiller du salarié bénéficie bien de la protection prévue à l'article L. 2421-8 du code du travail.

Dès lors, l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être préalablement sollicitée par l'employeur avant le terme du CDD. A défaut, la rupture du contrat est nulle et le conseiller peut prétendre aux indemnités pour violation du statut protecteur.

[Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 19-23.989]

Précisions sur les conditions de rémunération du conseiller du salarié (2ème arrêt)

Par un arrêt rendu le 23 juin 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation vient préciser les conditions que doit remplir un conseiller du salarié afin d'obtenir le paiement de ses heures de mission par son employeur. Ainsi, ce dernier doit impérativement fournir une attestation provenant du salarié assisté.

Cette décision rappelle notamment l'absence de présomption de bonne utilisation des heures prévues au titre de sa mission ainsi que l'exigence d'une preuve de l'utilisation conforme à sa mission des heures pendant lesquelles il a été absent.

[Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-23.847]

L'absence d'entretien au retour d'un congé maternité ne peut à lui seul entraîner la nullité du licenciement

Par un avis rendu le 7 juillet 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que le défaut de tenue de l'entretien professionnel dont peut bénéficier une salariée de retour de congé de maternité ne constitue pas une cause de nullité du licenciement prononcé ultérieurement. En effet, aucun texte légal n'assimile ce manquement à une cause de nullité d'un licenciement.

[Cass. avis, 7 juill. 2021, n° 15010]

Six mois de période d'essai ne sont pas forcément déraisonnables : le juge doit évaluer la durée de la période d'essai fixée au contrat au regard de la catégorie d'emploi occupé

Dans le cadre d'un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008, une période d'essai d'une durée plus longue que celle fixée par la loi peut être convenue, sous réserve que cette durée soit considérée comme étant raisonnable. Un arrêt du 7 juillet 2021 vient apporter des éléments permettant d'apprécier le caractère raisonnable ou non de la durée d'une période d'essai. En effet, c'est au regard de la catégorie d'emploi occupé et notamment les contraintes particulières de cet emploi que le juge doit évaluer la durée d'une période d'essai. Dès lors, le fait de prévoir une période d'essai de six mois peut être raisonnable pour un emploi dans le cadre d'une activité comportant d'importants risques juridiques.

[Cass. soc., 7 juill. 2021, n°19-22.922]





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Un employeur a-t-il le droit de contacter un salarié durant les périodes de suspension du contrat du travail (congés payés, maladie...)?

En principe NON. Le code du travail, tout comme la loi ou la jurisprudence ont pour objectif de garantir le droit au repos et le respect de la vie privée des salariés.

La Cour de cassation avait déjà précisé dans un arrêt du 17 février 2014 (n°01-45889) que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave »

A l'issue de cette jurisprudence, la loi travail de 2016 a consacré le principe du droit à la déconnexion à travers l'article L.2242-17 du code du travail sans pour autant définir les modalités d'exercice de ce dernier qui peuvent donc être prévues par accord d'entreprise ou à défaut par charte.

Attention néanmoins, tout principe ayant une exception : si le contact est nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, alors l'employeur a le droit de solliciter un salarié en dehors de son temps de travail.

Il ne doit cependant pas y avoir d'abus de la part de l'employeur ni de sollicitations disproportionnées car sinon le salarié serait en droit de réclamer des dommages et intérêts auprès des Prud'hommes pour atteinte à sa vie privée et non-respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire ; amende pouvant aller de 750 à 1500€ pour chaque infraction.

Il pourrait même, selon la situation, démontrer la présence illégale d'une astreinte si le salarié démontre qu'il a dû rester joignable en permanence à la demande de son employeur. En effet, selon l'article L.3121-9 du Code du travail, l'astreinte est une période au cours de laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail, est à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, et doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Cette newsletter a été réalisée en partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

