



Lettre d'information



N°180 – Mars 2021

Sommaire :



NOUVEAUTE 2021 : visioconférence mensuelle

p. 2

- ▶ Activité partielle p. 3
- ▶ Visites médicales P. 5
- ▶ Restauration d'entreprise p. 7
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 8
- ▶ Les formations du 2^{ème} 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.

Mars :

Zoom sur l'Inaptitude

Le mardi 30 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.

ACTIVITE PARTIELLE

Décrets n° 2021-221 et 2021-225 du 26 février 2021 (J.O. du 27 février 2021)
Ordonnances n° 2021-135 et 2021-136 du 10 février 2021 (J.O. du 11 février 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)
Secteur non protégé		
Entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire	60% de la rémunération horaire de référence Avec plafond
A compter du 1 ^{er} avril 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 Smic horaire
Secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié		
Entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2021	70% de la rémunération horaire de référence Sand plafond	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire
En avril 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire
A compter du 1 ^{er} mai 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire	36% de la rémunération horaire de référence 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)
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		
Du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire
A compter du 1 ^{er} juillet 2021 (pour toutes les entreprises)	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 Smic horaire
Entreprises accueillant du public, fermées en raison de la Covid-19		
Entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire
A compter du 1 ^{er} juillet 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 Smic horaire	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 Smic horaire
Salariés vulnérables ou salariés devant garder leur enfant		
Du 1 ^{er} janvier au 31 mars 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire	60 ou 70% selon le secteur d'activité Plafond : 60 ou 70% x 4,5 Smic
D'avril au 31 décembre 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 Smic horaire	60 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 60 % x 4,5 Smic

VISITES MEDICALES

Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 (J.O. du 24 janvier 2021)

Ce décret organise à nouveau le report de certaines visites médicales des salariés.

1- Principe de report

➤ Le médecin du travail peut **reporter, jusqu'à 1 an après l'échéance normale**, la date des visites et examens médicaux suivants :

- la **visite d'information et de prévention initiale, sauf** pour les salariés handicapés, les salariés titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les salariés de moins de 18 ans, les salariés de nuit, ceux exposés à des champs électromagnétiques, ou à des agents biologiques de groupe 2,
- le **renouvellement de la visite d'information et de prévention,**

- le **renouvellement de l'examen médical d'aptitude** des salariés bénéficiant du **suivi individuel renforcé** (et non l'examen médical d'aptitude initial), sauf pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A,
- la **visite intermédiaire** des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé.

Sont concernés les visites et examens médicaux dont l'échéance intervient **avant le 17 avril 2021**.

➤ En plus, **les visites reportées** en application de l'ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020 et **qui n'ont pas pu être réalisées avant le 4 décembre 2020**, peuvent être à nouveau reportées, dans le même délai d'1 an.

➤ En cas de report d'une visite ou d'un examen médical, le médecin du travail doit informer l'employeur et le salarié en indiquant la date de report.

2- Sauf appréciation contraire du médecin du travail

Les visites ou examens médicaux peuvent être réalisés dans le respect de **l'échéance normale** lorsque le médecin du travail l'estime **indispensable** compte tenu de **l'état de santé** du salarié ainsi que des **risques** liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

3- Les visites de reprise et de pré-reprise

Jusqu'au **16 avril 2021**, le médecin du travail peut confier, sous sa responsabilité, à **un infirmier en santé au travail, la visite de pré-reprise et la visite de reprise.**

Toutefois, **seul le médecin du travail reste habilité à émettre un avis**

d'inaptitude et, sur proposition de l'infirmier, des **recommandations** en matière d'aménagement et d'adaptation du poste de travail, de reclassement, de formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

RESTAURATION D'ENTREPRISE

Décret n°2021-156 du 13 février 2021 (J.O. du 14 février 2021)

En dehors de la période d'état sanitaire, il est **interdit de laisser les salariés prendre leurs repas dans les locaux**

affectés au travail, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés après déclaration auprès de l'inspection du travail.

Jusqu'au 1^{er} décembre 2021, lorsque la configuration des lieux habituels de restauration en entreprise ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique entre les salariés, l'entreprise peut **prévoir d'autres emplacements** pour prendre les repas, qui sont situés à l'intérieur des locaux affectés au travail (bureau, salle de réunion, ateliers...) :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, par dérogation au Code du travail,
- Dans les établissements de moins 50 salariés, sans être tenu d'adresser à l'inspection du travail et au médecin du travail une déclaration préalable.

☞ Ces emplacements doivent permettre aux salariés de se restaurer dans des **conditions préservant leur santé et leur sécurité**. Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Cette dérogation prend fin « à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire ».

La dérogation aux règles sur les lieux de restauration en entreprise devrait donc prendre fin au 1^{er} décembre 2021, sauf si un décret ultérieur modifiait la date de fin de l'état d'urgence.

☞ Ce changement de local de restauration nécessite une **consultation préalable du CSE**.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Discipline : la lettre adressée à un salarié pour lui reprocher son comportement s'analyse en une sanction disciplinaire**

Un salarié avait reçu de l'entreprise deux courriers au sein desquels il lui était reproché sa présence non autorisée et fautive à plusieurs reprises dans un local électrique. Il lui était en conséquence demandé de respecter de manière impérative les règles régissant l'accès au local, sous peine de notification d'un avertissement.

Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes afin de demander

l'annulation des courriers qu'il considérait comme des avertissements.

L'entreprise estimait au contraire qu'il s'agissait de simples lettres de rappel de la réglementation en vigueur et non pas des sanctions disciplinaires.

Les juges ont considéré qu'il s'agissait bien de sanctions disciplinaires dans la mesure où ces courriers stigmatisaient le comportement du salarié considéré comme fautif.

Cassation sociale N° 19-18.903 du 10 février 2021

► **Forfait jours : l'absence d'entretien annuel prive d'effet la convention**

Un salarié sous convention de forfait jours avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin de demander la nullité du forfait et en conséquence la condamnation de l'entreprise à lui verser un rappel de salaires au titre d'heures supplémentaires.

A l'appui de sa demande, le salarié mettait en avant le fait qu'il n'avait pas eu tous les ans, un entretien permettant d'évaluer sa charge de travail, et ce conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Des entretiens avaient cependant été organisés dans les dernières années précédant la rupture de son contrat de travail.

Les juges ont annulé le forfait au motif que l'entreprise n'avait pas respecté l'obligation légale et conventionnelle d'organiser **chaque année** un entretien portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié, la rémunération du salarié.

L'entreprise a en conséquence été condamnée au paiement d'heures supplémentaires.

Cassation sociale n° 19-15215 du 17 février 2021

► **Temps partiel : le recours aux heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de 35 heures. Requalification dès la 1^{ère} irrégularité**

Une salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de requalification de son contrat à temps partiel (10 heures par mois) en contrat à temps complet, au motif qu'elle avait été amenée, compte tenu de la réalisation d'heures complémentaires, à réaliser une durée de 35 heures hebdomadaires à quelques reprises.

La Cour d'appel a rejeté la demande de la salariée au motif que pendant plus de 10 ans la salariée devait organiser son temps

de travail en toute indépendance selon les dispositions de son contrat de travail.

La Cour de cassation a annulé la décision de la Cour d'appel, au motif que lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, **à compter de la première irrégularité**, être requalifié en contrat de travail à temps plein.

Cassation sociale n° 19-13339 du 3 février 2021



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} 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^{ème} 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.

- Le contrat de travail : sa conclusion et son exécution : le **jeudi 15 avril**
- 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^{ème} demi-journée le **mardi 22 juin**.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.