



**ACTUALITES LEGALES ET
REGLEMENTAIRES**

COVID -19

Activité Partielle

Deux décrets prolongent jusqu'au 31 décembre 2021 les taux d'indemnisation et d'allocation d'activité partielle de 70 % pour les employeurs des secteurs d'activité :

- dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire,
- ou des entreprises qui sont situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires,
- ou de celles qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires. (Décrets n°2021-1383 du 25 octobre 2021 et n°2021-1389 du 27 octobre 2021)

Arrêts Maladies dérogatoires

Un décret reconduit jusqu'au 31 décembre 2021 l'ensemble des mesures relatives aux arrêts maladie dérogatoires prévues au titre du Covid-19, ainsi que pour le complément employeur (Décret n°2021-1412 du 29 octobre 2021).

Paie

Tickets Restaurants

Maintien jusqu'au 28 février 2022 du plafond d'utilisation des tickets restaurants à 38 €, ainsi que de la possibilité de les utiliser les jours fériés et le weekend (Décret n°2021-1368 du 20 octobre 2021).

Congés

Congé d'enseignement ou de recherche

Un décret précise les modalités de mise en œuvre du congé d'enseignement ou de recherche issu de la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030.

A défaut d'accord collectif contraire, les salariés ayant une ancienneté d'1 an (en cas d'accord de l'employeur) et de 2 ans dans l'entreprise (à défaut d'accord) pourront bénéficier d'un congé ou d'un temps partiel s'ils souhaitent dispenser un enseignement technologique.

Ce congé ou ce temps partiel est, à défaut, d'une durée de 1 an.

Les modalités de report du congé par l'employeur, et d'information du salarié à l'employeur, sont précisées (Décret n°2021-1332 du 12 octobre 2021).

Contrat de professionnalisation

Aide exceptionnelle

Un décret permet d'attribuer une aide exceptionnelle de 8.000 € aux employeurs pour l'embauche de certains demandeurs d'emplois en contrat de professionnalisation conclu entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022 :

- s'ils visent une certification ou un diplôme équivalent au plus à un niveau 7 (Master) ;
- et si le contrat de professionnalisation a été conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.

Ces demandeurs d'emplois devront avoir au moins 30 ans, et avoir été demandeur d'emploi au moins 12 mois sur les 15 derniers mois (Décret n°2021-1404 du 29 octobre 2021).

Spectacle vivant

Déclaration simplifiée

Un décret précise les modalités relatives aux déclarations uniques et simplifiées réalisées auprès du guichet unique pour le spectacle vivant (GUSO) par les groupements d'artistes et les personnes exerçant l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants.

Il prévoit que l'entrepreneur de spectacles vivants qui n'est pas en mesure de souscrire cette déclaration par voie électronique peut procéder à cette formalité par voie postale ou télécopie.

L'organisme délivrera en retour un message d'avis ou de réception (Décret n°2021-1340 du 13 octobre 2021).



ACTUALITES
JURISPRUDENTIELLES

Durée du travail

Forfait jours

Les garanties d'amplitude et de charge de travail des salariés en forfait jours prévues par la convention collective nationale du Crédit Agricole sont considérées comme insuffisantes par la Cour de cassation.

L'accord collectif ne prévoit en effet pas de suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié.

Les conventions de forfait jours encourent donc la nullité (Cass. Soc., 13 octobre 2021, n°19-20.561).

Temps partiel

L'absence de remise du planning mensuel du salarié à temps partiel, ou du respect du délai de prévenance de modification des horaires, conformément aux modalités prévues contractuellement, suffit à requalifier le contrat en temps plein (Cass. Soc., 13 octobre 2021, n°19-21.164).

Paie

Indemnité de congés payés

Pour que l'indemnité de congés payés soit incluse directement au sein d'une rémunération forfaitaire, il faut qu'une clause du contrat du salarié le prévoit.

Cette clause doit être transparente et compréhensible, ce qui suppose :

- que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés,
- et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris (Cass. Soc., 13 octobre 2021, n°19-19.407).

Clause de non concurrence

La contrepartie financière de la clause de non concurrence n'est pas considérée comme étant une clause pénale, et ne peut donc pas être réduite par le Juge.

De même, elle est considérée comme une indemnité compensatrice de salaire, soumise à charges sociales (Cass. Soc., 13 octobre 2021, n°20-12.059).

Rupture du contrat

Licenciement

L'entretien préalable et la notification de la lettre de licenciement ne peuvent être réalisées par une personne étrangère à l'entreprise, même si elle a reçu une délégation de pouvoir par le Dirigeant.

Une DRH d'une filiale du même Groupe ne pouvait donc effectuer ces diligences au sein d'une autre filiale :

- si elle n'avait pour fonction la gestion RH de cette autre filiale,
- et si elle n'avait pas de pouvoir sur la Direction de cette autre filiale (Cass. Soc., 20 octobre 2021, n°20-11.485).

Représentation du personnel

Etablissement distinct

En cas de décision unilatérale de l'employeur faisant perdre la qualité d'établissement distinct à un site, la contestation est uniquement ouverte aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Les salariés ne peuvent donc pas individuellement contester la décision de l'employeur (Cass. Soc., 20 octobre 2021, n°20-60.258).