

LE CAS SOCIAL

Juillet 2021

PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE : NOUVELLES REGLES SUR LA VACCINATION, LES REUNIONS ET LA RESTAURATION

Dans la nouvelle version du protocole sanitaire applicable depuis le 30 juin, l'employeur est invité à faciliter la vaccination de ses salariés et les « jauges » pour les moments de convivialité et dans les restaurants d'entreprise sont supprimées.

Pas de changement sur le télétravail :

Le protocole invite toujours les employeurs à fixer, dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent.

Le télétravail est toujours considéré comme une des **mesures les plus efficaces** pour prévenir le risque d'infection à la Covid-19, dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L 4121-2 du Code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail.

Les entreprises peuvent s'inspirer de la règle en vigueur dans la fonction publique où le nombre de jours de télétravail, qui était de 3 par semaine depuis le 9 juin, est fixé à 2 jours depuis 1^{er} juillet.

Favoriser la vaccination pendant le temps de travail :

Si le salarié choisit de passer par son **service de santé au travail (SST)**, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est alors nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence. Le salarié doit informer son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif.

En dehors du cas de vaccination par le SST, les employeurs, doivent, au regard des **impératifs de santé publique**, autoriser leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail, pour leur faciliter l'accès à la vaccination. Le salarié doit se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière de s'organiser.

Fin de la jauge pour les moments de convivialité...

Les moments de convivialité peuvent être organisés dans le strict respect des **gestes barrières**, et en respectant les règles relatives au port du masque, à l'aération-ventilation, ainsi que les règles de distanciation. Il est recommandé qu'ils se tiennent dans des **espaces extérieurs**. Plus de jauge.

...ainsi que dans les cantines

Sont supprimées les règles les tables **de 6 personnes chacune**, espacées de 2 mètre, ainsi que la **jauge maximale de 50%** de la capacité d'accueil. Gestes barrières inchangés (règles d'hygiène et d'aération, port du masque dans les files d'attente, etc.).

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021

Décret 2021-864 du 30-6-2021 : JO 1-7

Mise en place par un décret du 6 octobre 2020 (voir notre actualité du 13-10-2020), précisée par un questions-réponses du 20 octobre 2020 (voir notre actualité du 3-11-2020), l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés a été instaurée sur le modèle de celle prévue pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.

Elle devait initialement être versée pour les contrats conclus jusqu'au 28 février 2021 mais une première prolongation du dispositif a été prévue par un décret 2021-198 du 23 février 2021. À cette occasion, la date limite de conclusion des contrats ouvrant droit à l'aide a été repoussée du 28 février 2021 au 30 juin 2021. Aujourd'hui, le décret 2021-864 du 30 juin 2021 opère un nouveau report.

Pour mémoire, cette aide est versée pour l'embauche d'un salarié bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au jour de la signature du contrat :

– par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 3 mois ;

– et dont la rémunération n'excède pas 2 fois le Smic (soit 3 109,24€ brut sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles).

L'aide est versée à terme échu. Son montant est de 1 000 € par trimestre dans la limite d'un an. Elle peut donc atteindre au total 4 000 € par salarié pour un temps plein. Elle est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée effective du contrat et n'est pas due pour les périodes d'absence non rémunérée du salarié

Le décret du 30 juin 2021 prolonge le dispositif d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés jusqu'au 31 décembre 2021, c'est-à-dire au titre des contrats conclus entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2021 (Décret art. 1, 1o)

Par ailleurs, lorsque le salarié précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 31 décembre 2021 (au lieu du 30 juin 2021), un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'au moins 3 mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a perdu la qualité de travailleur handicapé au cours du précédent contrat, dans la limite du montant maximal par salarié (Décret art. 1, 2o).

■ Les allocations de chômage sont revalorisées de 0,6 % au 1er juillet 2021

Communiqué Unédic du 29-6-2021

La partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, l'allocation minimale, le salaire de référence servant au calcul de l'allocation, ainsi que le montant de l'allocation au-delà duquel s'applique le coefficient de dégressivité, sont revalorisés de 0,6 % au 1er juillet 2021.

■ Chômage : les règles de calcul du salaire de référence sont prolongées jusqu'au 30 septembre 2021

Décret 2021-843 du 29-6-2021 : JO 30

Après la suspension par le Conseil d'Etat de l'application des nouvelles règles de détermination du salaire journalier de référence, un décret prolonge les règles de calcul actuelles jusqu'au 30 septembre 2021.

■ LA JURISPRUDENCE :

ABSENCES ET CONGES

■ Le contrat de travail ne peut pas valoir accord au fractionnement des congés payés

Cass. soc. 5-5-2021 n° 20-14.390 FS P, Sté Sofrabrick c/ B.

Une entreprise spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de pâtes traditionnelles brick et filo doit, pour pouvoir apposer l'estampille « casher », respecter les règles essentielles du judaïsme et, notamment, l'interdiction de travailler ou de faire travailler les samedis et durant les fêtes juives. Les contrats de travail stipulaient que les jours de fermeture exceptionnelle liés aux fêtes juives étaient obligatoirement décomptés des congés payés. La fermeture de l'entreprise avait imposé aux salariés, selon les années, jusqu'à 13 jours ouvrés de congés payés, dont 5 en avril, pris parfois par anticipation.

Faisant valoir qu'ils avaient été irrégulièrement privés de la possibilité de prendre un congé de 24 jours ouvrables continus entre le 31 mai et le 1er octobre de chaque année, alors qu'ils souhaitaient rejoindre leurs familles à l'étranger, et de 2 jours supplémentaires de congés (dits « jours de fractionnement »), les salariés ont sollicité des dommages et intérêts pour privation de leurs droits à congés. La cour d'appel de Versailles a accueilli leurs demandes en retenant que, faute de préciser la liste des fêtes concernées et leur durée dont la date variait chaque année, la stipulation de leur contrat de travail n'était pas suffisamment précise pour valoir agrément des salariés au fractionnement de leur congé principal.

L'employeur s'est pourvu en cassation en soutenant que les stipulations du contrat de travail permettaient de considérer que les salariés avaient donné leur accord au fractionnement de leurs congés payés et avaient renoncé à l'octroi de jours de congés supplémentaires liés au fractionnement. Son pourvoi est rejeté par l'arrêt du 5 mai 2021.

La Cour de cassation pose le principe suivant lequel le salarié ne pouvant pas renoncer par avance au bénéfice d'un droit qu'il tient de dispositions d'ordre public avant que ce droit ne soit né, il ne peut pas renoncer dans le contrat de travail à ses droits en matière de fractionnement du congé principal, tant sur le principe du fractionnement que concernant l'octroi de jours de congés supplémentaires né du fractionnement. La Cour rappelle également que le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative.

La Cour de cassation exige un accord exprès au fractionnement et à l'éventuelle renonciation aux jours de congés supplémentaires induits par le fractionnement. Elle ne valide donc pas une clause contractuelle générale qui, comme en l'espèce, stipule la renonciation par avance, et de manière abstraite (puisque la situation est différente pour chaque période de référence en fonction du calendrier) au bénéfice de droits d'ordre public non encore acquis.

UN RAPPEL BIENVENU

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ L'absence de plusieurs membres du CSE peut justifier un dépassement du crédit d'heures

Cass. soc. 12-5-2021 n° 19-21.124 F-D, Sté Eurovia Drôme Ardèche Loire Auvergne c/ M.

L'absence de plusieurs membres du comité d'entreprise - ou, désormais, du comité social et économique - constitue-t-elle une circonstance exceptionnelle de nature à justifier un dépassement de leur crédit d'heures par les membres du comité restants ? Oui, décide la Cour de cassation, approuvant ainsi l'analyse du conseil de prud'hommes statuant en référé. En l'espèce, le salarié, trésorier du comité d'établissement, avait dû faire face à une surcharge de tâches liées à l'exécution de son mandat en raison de l'absence, pendant 2 mois, du trésorier adjoint, en arrêt maladie, et d'un autre élu. Il sollicitait par conséquent le paiement de 8 heures de délégation en sus de son crédit mensuel.

Il estimait en effet se trouver dans une situation inhabituelle entraînant un surcroît de démarches et d'activité lié à son mandat, mais débordant du cadre de ses tâches habituelles, conformément à la définition retenue par la jurisprudence des circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures.

L'employeur refusait ce paiement, considérant que l'absence de deux membres du comité sur un total de neuf élus n'était pas de nature à générer un tel surcroît d'activité pour le trésorier. À tort, selon les juges.

SOYEZ PRUDENTS AVEC VOS ELUS ...

INAPTITUDE

■ **Reclassement du salarié protégé inapte : il faut tenir compte des précisions du médecin du travail**

CE 16-4-2021 n° 433905

Saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour un salarié protégé déclaré inapte, l'inspecteur du travail doit vérifier que l'employeur a mené une recherche sérieuse de reclassement et rejeter la demande si cette obligation n'a pas été remplie ;

Pour proposer des postes au salarié, l'employeur doit en principe prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise (C. trav. art. L 1226-2 et art. L 1226-10).

En l'espèce, une salariée protégée exerçant le métier d'auxiliaire de vie dans une association est déclarée inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail. L'avis du médecin mentionne une aptitude à un poste sédentaire sans déplacements, pour une activité de type administratif ou d'accueil, avec une possibilité de formation dans le tertiaire, sur le territoire de Colmar.

L'employeur sollicite des précisions du médecin du travail, qui confirme que les propositions doivent se limiter géographiquement à la commune de Colmar. A la suite de deux propositions de postes refusées par la salariée, l'association procède au licenciement, après autorisation administrative.

Sur recours contentieux de la salariée, la cour administrative d'appel estime que l'association aurait dû proposer des postes de reclassement dans ses antennes situées en dehors de la commune de Colmar, en les conditionnant à un déménagement de la salariée afin de tenir compte des préconisations du médecin du travail.

Le Conseil d'État censure l'arrêt de la cour administrative d'appel en indiquant que lorsqu'après un constat d'inaptitude, le médecin du travail apporte des précisions quant aux possibilités de reclassement du salarié, ses préconisations peuvent, s'il y a lieu, être prises en compte pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement.

Dès lors, la cour administrative d'appel ne pouvait pas interdire à l'employeur de se prévaloir de ses échanges avec le médecin du travail après le constat d'inaptitude afin de justifier de sa recherche sérieuse de reclassement, sans retenir qu'il n'y avait pas lieu de tenir compte de ces préconisations. Les termes de l'arrêt (« peuvent » et « s'il y a lieu ») signifient que la mise à l'écart des précisions apportées par le médecin du travail n'est pas impossible mais doit être justifiée.

L'arrêt du Conseil d'État du 16 avril 2021 invite l'employeur à faire expliciter par le médecin du travail les restrictions formulées pour la recherche de reclassement, pour pouvoir les prendre en compte sans risquer de se voir reprocher d'avoir limité sa recherche de postes.

UN PEU DE LOGIQUE NE NUIT JAMAIS !