ReedSmith
Driving progress through partnership

Actualités trimestrielles françaises – Octobre 2021

Bienvenue dans notre bulletin trimestriel, avec un résumé des dernières actualités et évolutions du droit social français.

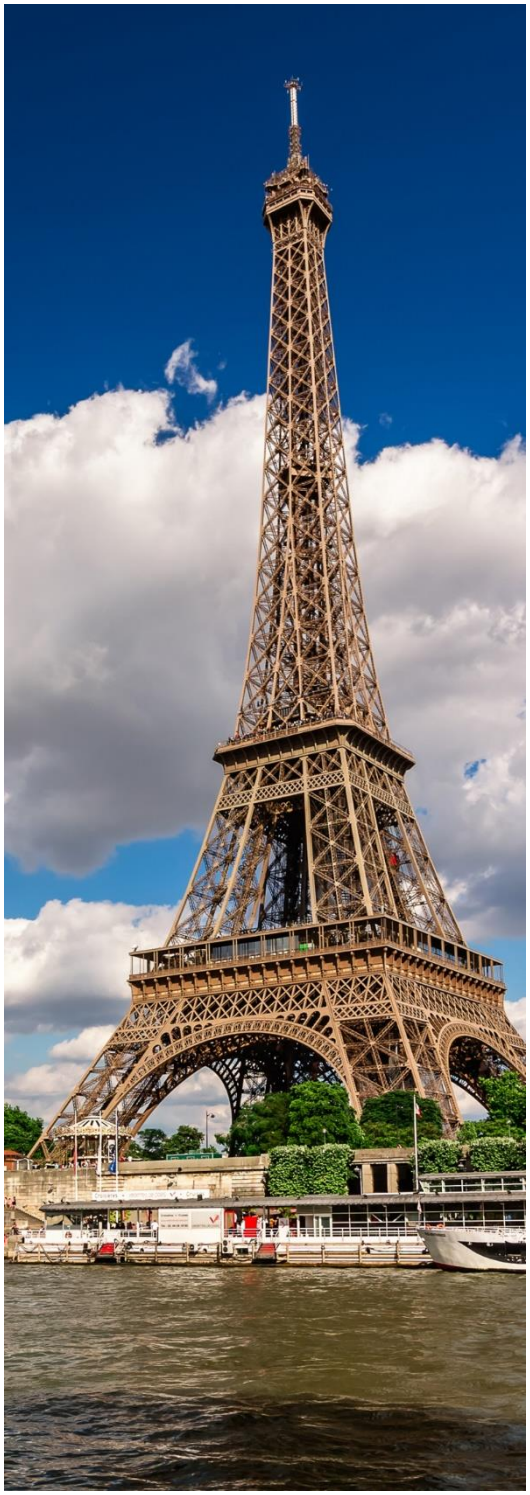
Dans ce numéro:

- Jurisprudence
- Règlementation
- Actualités Covid-19

Séverine Martel
Associée, Paris
smartel@reedsmith.com

Juliette Breuil
Collaboratrice, Paris
jbreuil@reedsmith.com

Fanny Molla
Collaboratrice, Paris
fmolla@reedsmith.com



Jurisprudence

Congé maternité : La Cour de Cassation rend un avis sur l'obligation pour l'employeur de proposer la tenue d'un entretien professionnel destiné à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée à son retour de congé maternité. En l'espèce, une salariée avait été licenciée pour insuffisance professionnelle quelques mois après son retour de congé maternité. Aucun entretien professionnel ne lui avait été proposé. Elle sollicite la nullité de son licenciement. La Cour de cassation rejette sa position estimant que le Code du Travail ne prévoit pas expressément que l'absence d'organisation de l'entretien professionnel entraîne la nullité du licenciement prononcé ultérieurement (Cass. soc., avis du 7 juillet 2021, n° 21-70.011).

Liberté religieuse et obligation de prêter serment : La Cour de cassation se prononce sur la validité d'un licenciement pour faute d'un agent de contrôle des transports de la RATP ayant refusé de prêter serment en raison de ses convictions religieuses. La Cour de cassation revient sur sa position antérieure en considérant que le licenciement pour faute prononcé à la suite du défaut d'assermentation n'est pas nul car il ne peut être considéré comme fondé sur les convictions religieuses du salarié mais uniquement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Règlementation

Prévention au travail : La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 dite « pour renforcer la prévention en santé au travail » entrera en vigueur le 31 mars 2022. Ce Texte précise notamment que le document unique d'évaluation des risques professionnels[1] doit être conservé par l'employeur et être tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès pour une durée qui ne peut être inférieure à 40 ans. Par ailleurs, la loi prévoit que le Comité Social et Economique sera consulté sur ce document et ses mises à jour. Cette loi modifie également la définition du harcèlement sexuel prévue au Code du Travail afin de l'harmoniser avec celle du Code pénal : les propos ou comportements à connotation sexiste imposés à une personne peuvent ainsi désormais constituer une situation de harcèlement sexuel.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : La loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 a reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, communément appelée « prime Macron ». Comme les années passées, cette prime peut être mise en place par accord d'entreprise, accord référendaire ou par décision unilatérale de l'employeur. Le montant de la prime peut être modulé en fonction de plusieurs critères (rémunération, classification, durée de présence des salariés). La prime sera exonérée de charges et cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1.000 euros (ou 2.000 euros si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement) sous réserve que le salarié bénéficiaire perçoive une rémunération annuelle brute inférieure à trois fois le SMIC (i.e. 55.694,88 euros par an en 2021). Afin de bénéficier de ces exonérations, la prime devra être versée entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022. Les primes versées avant la promulgation de la loi pourront bénéficier de ce régime de manière rétroactive.

[1] Le « document unique d'évaluation des risques professionnels » est un document obligatoire dans toutes les entreprises dès le premier salarié. Il répertorie tous les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise selon son activité et les postes occupés.

Aide à l'embauche des travailleurs handicapés : Le décret n° 2021-864 du 30 juin 2021 prolonge le bénéfice de l'aide à l'embauche de salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé jusqu'au 31 décembre 2021. Pour bénéficier de cette aide d'un montant maximum de 4.000 euros, l'employeur doit embaucher le salarié en CDI, ou en CDD d'au moins trois mois, moyennant une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC. Le contrat doit avoir été conclu entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2021.

Actualités Covid-19

Pass sanitaire[2] : L'extension du pass sanitaire a été entérinée par la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021, entrée en vigueur le 7 août 2021, après sa validation par le Conseil Constitutionnel. Les salariés des établissements recevant du public doivent, depuis le 30 août 2021, présenter leur pass sanitaire afin de pouvoir continuer à se rendre sur le lieu de travail. A défaut de pouvoir présenter un tel document, le salarié peut, en accord avec l'employeur, utiliser des jours de congés payés ou de repos. En l'absence d'accord de l'employeur ou si le salarié ne veut pas utiliser de congés, son contrat de travail est immédiatement suspendu. Pendant toute la durée de la suspension du contrat, le salarié n'est pas rémunéré. L'employeur doit ensuite convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner les moyens de régulariser la situation. Le Texte ne prévoit pas l'hypothèse du licenciement dans le cas où la suspension se poursuit faute de régularisation par le salarié. Le Ministère du Travail avait cependant affirmé que le licenciement ne pouvait être totalement exclu.

Protocole National : Le Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, établi par le Ministère du Travail, a été une nouvelle fois modifié le 10 septembre 2021. Cette nouvelle version rappelle que les salariés peuvent se faire vacciner durant leur temps de travail sans que cela n'entraîne une baisse de rémunération. Les salariés répondant aux conditions de personnes « vulnérables » pourront revenir sur leur lieu de travail grâce aux mesures de protections renforcées que le protocole préconise. Seuls les salariés répondant à des conditions strictes pourront continuer à être placés en activité partielle (Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021).

Vaccination par les services de santé au travail : Publié le 9 août 2021, le Protocole national pour la vaccination par les services de santé au travail constitue un mode d'emploi à destination des acteurs concernés et précise les règles applicables à la vaccination contre la Covid-19. Le médecin du travail et l'infirmier du travail sont habilités à vacciner les salariés volontaires de l'entreprise, ce même si leur contrat est suspendu, ainsi que les salariés des entreprises sous-traitantes qui sont présents dans les locaux. Le consentement éclairé des salariés doit être recueilli au préalable. Les services de santé au travail sont également tenus d'assurer la stricte confidentialité des salariés qui se font vacciner, notamment vis-à-vis de l'employeur. Enfin, chaque vaccination réalisée devra être renseignée dans la plateforme réservée à cet effet afin d'assurer la traçabilité des personnes vaccinées et leur remettre leur certificat de vaccination.

[2] Le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 en son article 1 alinéa 4 précise que le pass sanitaire, correspond soit à un certificat de vaccination complet, soit au résultat négatif d'un test de dépistage à la Covid-19 de moins de 72 heures, soit encore à un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19, des preuves qu'il est possible d'apporter sous forme papier ou numérique. Chacun de ces certificats est encodé et signé sous forme de QR code.

Reed Smith is a dynamic international law firm, dedicated to helping clients move their businesses forward.

Our long-standing relationships, international outlook, and collaborative structure make us the go-to partner for speedy resolution of complex disputes, transactions, and regulatory matters.

This document is not intended to provide legal advice to be used in a specific fact situation; the contents are for informational purposes only. “Reed Smith” refers to Reed Smith LLP and related entities. © Reed Smith LLP 2021

ABU DHABI
ATHENS
AUSTIN
BEIJING
BRUSSELS
CENTURY CITY
CHICAGO
DALLAS
DUBAI
FRANKFURT
HONG KONG
HOUSTON
KAZAKHSTAN
LONDON
LOS ANGELES
MIAMI
MUNICH
NEW YORK
PARIS
PHILADELPHIA
PITTSBURGH
PRINCETON
RICHMOND
SAN FRANCISCO
SHANGHAI
SILICON VALLEY
SINGAPORE
TYSONS
WASHINGTON, D.C.
WILMINGTON

reedsmith.com