

Nouveautés

- Exception au couvre-feu : déplacement chez un avocat après 18 heures. Un nouveau motif dérogatoire permettant les déplacements entre 18 heures et 6 heures du matin vient rejoindre la liste limitative prévue par décret. Il est désormais possible de se déplacer « *pour se rendre chez un professionnel du droit pour un acte ou une démarche qui ne peuvent être réalisés à distance* ». (D. n°2021-248 du 4 mars 2021).
- Obligation de publication des résultats de **l'index de l'égalité professionnelle**. Le score global obtenu chaque année doit apparaître de manière lisible et visible sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} mai 2021. Il devra être accompagné du résultat de chaque indicateur le composant, publié au plus tard le 1^{er} juin 2021. (D. n°2021-265 du 10 mars 2021).
- **WORK IN PROGRESS**
 - Nouvelle PEPA ou prime « Macron » pour 2021
Le Premier ministre a annoncé la réactivation de la PEPA pour 2021. D'autres possibilités de bénéficier d'un montant de 2 000 € exonéré seraient ouvertes en cas d'engagement d'une négociation sur la revalorisation des conditions de travail des travailleurs de la 2^e ligne. Il a également précisé l'évolution des aides à l'embauche (jeunes et apprentissage).
 - **Vers la création d'un statut de détenu travailleur.**
Le garde des Sceaux, Éric Dupont-Moretti, a annoncé vouloir mettre en place un contrat de travail pour les détenus qui travaillent, faisant suite à une annonce du Président de la République en 2018.
 - Baisse **du taux de prise en charge de l'activité partielle reportée d'un mois**. Selon deux projets de décret transmis aux partenaires sociaux le 10 mars 2021, la réduction du taux de l'indemnité d'activité partielle accordée aux salariés et taux d'allocation versé aux employeurs devrait de nouveau être reportée d'un mois, et n'intervenir que le 1^{er} mai 2021.

85/100

C'est le score moyen obtenu par les entreprises pour la **campagne 2021 de l'index égalité professionnelle** (+1 par rapport à 2020).

44%

Des entreprises doivent mettre en place des mesures correctives **pour l'index égalité professionnelle**.

À noter

- Les salariés placés en télétravail peuvent être exclus du bénéfice des titres-restaurant. Le tribunal judiciaire de Nanterre s'est prononcé sur l'octroi des titres-restaurant aux télétravailleurs. Depuis la crise sanitaire et l'utilisation massive du télétravail, les entreprises visées par ce recours n'ont plus attribué de titres-restaurant aux salariés en télétravail. Le syndicat demandeur a été débouté de sa demande de régularisation des droits à titres-restaurant des salariés. Selon le Tribunal, les salariés qui travaillent sur site et n'ayant pas accès à un restaurant d'entreprise ne sont pas placés dans une situation comparable aux salariés en situation de télétravail car ces derniers ne supportent pas le surcoût lié à la restauration hors de leur domicile :
« *L'objectif poursuivi par l'employeur en finançant ces titres de paiement en tout ou en partie, est de permettre à ses salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile* ». (Trib. Jud... Nanterre, 10 mars 2021, n°20/09616).

Quelques décisions...

- **Le salarié licencié ayant retrouvé un emploi dont le licenciement est déclaré nul : réintégration dans l'ancienne entreprise.** (Cass, soc., 10 février 2021, n° 19-20.397). Soutenant que son licenciement était en lien avec des agissements de harcèlement moral, un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la nullité de son licenciement ainsi que sa réintégration. La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel en ce qu'elle a retenu que « *le fait pour le salarié d'être entré au service d'un autre employeur n'était pas de nature à le priver de son droit à réintégration* ». »
- **L'employeur peut imposer des restrictions provisoires de circulation aux représentants du personnel en temps de grève.** (Cass, soc., 10 février 2021, n°19-14.021). Des représentants du personnel et syndicaux participant à un mouvement de grève ont adopté des comportements apportant une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle de l'hôtel (usage de mégaphone, de sifflets, interpellation des salariés non-grévistes, distribution de tracts aux clients, cris, entrée de force dans une chambre d'hôtel). L'employeur a, dans un premier temps, interdit l'accès à l'hôtel pendant quelques jours et, dans un second temps, posé des conditions à l'accès de l'hôtel (ne pas avoir de sifflet, mégaphone, interdiction d'entrée dans les chambres d'hôtel sans autorisation...). La Cour d'appel a estimé que les comportements des salariés étaient abusifs et constituaient un trouble manifestement illicite, ainsi, les restrictions imposées par l'employeur étaient justifiées et proportionnées aux abus constatés.
- **Travail dominical illégal : le salarié n'a pas droit aux contreparties prévues par la loi ou par accord** (Cass, soc., 17 février 2021, n°19-21.897). Si l'autorisation préalable de travail dominical n'est pas délivrée, le travail le dimanche est effectué en infraction aux dispositions légales et réglementaires sur le repos dominical. En conséquence, le salarié peut uniquement solliciter la réparation du préjudice subi à raison du travail illégal le dimanche, et n'est pas recevable à réclamer un repos compensateur ou un rappel de majoration de salaire.