

Nouveautés

- **Travailleurs étrangers** : Depuis le 6 avril 2021, les demandes d'autorisation de travail pour recruter un salarié étranger s'effectuent uniquement en ligne sur le portail dédié aux démarches dématérialisées pour les étrangers en France. La demande d'autorisation est effectuée par l'employeur pour notamment le recrutement d'un salarié en CDI, CDD, emploi saisonnier, ou encore pour des étudiants souhaitant travailler au-delà de la quotité de temps autorisée par son titre (*communiqué du ministère de l'intérieur du 30 mars 2021*).
- **Activité partielle et les nouveaux secteurs protégés** : Un nouveau décret est venu adapter la liste des secteurs protégés qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle (*décret n° 2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle*). Ainsi, deux activités ont été ajoutées à cette liste :
- fabrication de bidons de bière métalliques, tonnelets de bière métalliques, fûts de bière métallique (*annexe 2, ligne 90*) ;
 - commerce de gros de café, thé, cacao et épices lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration (*annexe 2, ligne 129*).

Moins de **1%** des pères
prendraient un congé parental à temps plein après la
naissance de leur enfant (*étude de l'Observatoire
français des conjonctures économiques*)

- **Télétravail** : Le télétravail continue, pour le gouvernement, d'être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Au regard des dernières mesures sanitaires restrictives étendues à l'ensemble du territoire, le protocole sanitaire a été actualisé pour notamment imposer la mise en place d'un plan d'action en matière de télétravail à l'ensemble des entreprises du territoire (et non plus à certains départements). Ce plan d'action devra réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés. Les modalités de ce plan doivent être adaptées à la taille de l'entreprise et doit faire l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre seront présentées à l'inspection du travail (*protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de COVID-19, actualisé le 8 avril 2021*).

A noter : Des précisions sur l'incapacité de télétravailler

L'actualisation du questions-réponses relatif à l'activité partielle comporte des précisions sur la notion « d'incapacité de télétravailler ».

Ainsi, pour le gouvernement, « le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc. » (*questions-réponses du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, activité partielle-chômage partiel*)

Quelques décisions...

- ⚡ **Règlement intérieur et transfert d'entreprise** : Dès lors que le règlement intérieur constitue un acte réglementaire de droit privé, celui-ci, s'imposant à l'employeur et aux salariés avant le transfert de plein droit des contrats de travail de ces derniers (en application de l'article L. 1224-1 du code du travail), n'est pas transféré avec ces contrats (*Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-12.289*).
- ⚡ **Licenciement du salarié pour absence prolongée ou absences répétées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif** : L'arrêt précise que ce remplacement doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable. Ce délai raisonnable est soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement. En l'espèce, l'employeur, qui était une association, a mis 6 mois pour procéder au remplacement de son directeur. La Cour de cassation a jugé que ce délai était raisonnable compte tenu des démarches immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur (*Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-13.188*).
- ⚡ **Obligation de sécurité du particulier employeur** : Le particulier employeur est également tenu à une obligation légale de sécurité et de protection de la santé envers son employé de maison. En conséquence, si l'employé a un accident sur le lieu de travail, la faute inexcusable pourra être retenue contre l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis l'employé et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (*Cass. soc., 8 avril 2021, n° 20-11.935*).