

Nouveauté

Prolongation du dispositif d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés :

Le décret n° 2021-864 du 30 juin 2021 prolonge le dispositif d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés jusqu'au **31 décembre 2021**.

Cette aide, d'un montant de 1 000€ par trimestre dans la limite d'un an, est versée pour l'embauche d'un salarié (i) bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au jour de la signature du contrat handicapé (ii) en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, (iii) pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le SMIC.

Son bénéfice est donc étendu dans ces conditions aux contrats conclus entre le 1er septembre 2021 et le 31 décembre 2021.

Négociation collective

76.650

Accords d'entreprise et avenants ont été conclus en 2020, soit une baisse de 5% par rapport à 2019.

La négociation au sein des entreprises de moins de 50 salariés s'est, elle, accrue de 11% pendant la pandémie.

Pierre Romain, Directeur général du travail, voit dans ces chiffres la preuve d'un cadre juridique adapté permettant la poursuite du dialogue social en temps de crise.

*Bilan de la négociation collective 2020
Direction Générale du Travail, 5 juillet 2021*

WORK IN PROGRESS

Réforme du chômage

Le 22 juin 2021, le Conseil d'Etat a suspendu l'application des nouvelles règles de calcul des allocations chômage qui devaient entrer en vigueur pour les salariés ayant perdu leur emploi à compter du 1er juillet 2021.

En conséquence, pour éviter tout vide juridique, le décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 est venu prolonger du 30 juin 2021 au **30 septembre 2021** l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 concernant le calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation.

Les dispositions suspendues par le Conseil d'Etat concernant les nouvelles règles de calcul des allocations chômage ne sont pas remises en cause dans leur principe et entreront en vigueur à une date fixée ultérieurement par un autre décret.

Prolongation du dispositif du contrat de sécurisation professionnelle

L'avenant n°5 du 28 juin 2021 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), applicable aux licenciements pour motif économique au sein des entreprises (et groupes) employant moins de 1000 salariés, a été unanimement signé par les organisations syndicales et patronales.

Il prévoit la mise en œuvre du dispositif jusqu'au **31 décembre 2022** et de nouveaux cas dans lesquels le CSP est prolongé (congé paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé proche aidant notamment).

Cet avenant n'entrera en vigueur qu'après arrêté en portant agrément, non encore paru à ce jour.

Quelques décisions...

- ✦ **Inopposabilité de la preuve captée par une vidéosurveillance constante du salarié** : la captation continue par un système de vidéosurveillance d'un salarié seul en cuisine est attentatoire à sa vie personnelle et disproportionnée au but allégué par l'employeur, à savoir l'hygiène et la sécurité. En conséquence, la preuve recueillie par ce moyen est irrecevable et ne peut être utilisée au soutien de la sanction prise à l'encontre du salarié (*Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-13.856 FS-B*).
- ✦ **La connaissance des faits fautifs par un supérieur hiérarchique déclenche le délai de prescription des poursuites disciplinaires** : aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. L'employeur doit s'entendre non seulement de la direction de l'entreprise mais également, précise la Cour de cassation, du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'égard du salarié (*Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-13.856 FS-B*).
- ✦ **Egalité de traitement** : le transfert de salariés par application volontaire de l'art. L.1224-1 du code du travail, suivi du maintien des avantages dont ils bénéficiaient avant leur transfert, peut justifier une inégalité entre ceux-ci et d'autres salariés de l'entreprise. La Cour de cassation précise que l'attribution d'un avantage aux autres salariés (non-transférés) travaillant au sein du même établissement, afin de compenser cette inégalité, n'est pas constitutive d'une inégalité à l'égard des salariés travaillant dans les autres établissements de l'entreprise (*Cass. soc., 23 juin 2021, n°18-24.809 et n°19-21.771 et suiv., FS-B*).