

Actualité sociale Septembre 2019 à Septembre 2020

Licenciements et ruptures du contrat

Inaptitude : obligation de proposer des postes en CDD pour le reclassement

L'obligation de reclassement d'un salarié inapte, à la charge de l'employeur, oblige ce dernier à proposer au salarié des postes de reclassement pourvus par contrat à durée déterminée, même dans le cas où le salarié est titulaire d'un contrat à durée indéterminée.

L'employeur n'est pas tenu de notifier la rupture du CDD par écrit

Si l'employeur est tenu d'informer le salarié de la rupture de son CDD de remplacement en raison du licenciement du salarié remplacé, celui-ci n'est pas tenu de le faire par écrit. Un appel téléphonique peut suffire.

Cass. soc. 18 septembre 2019, n°18-12.446

L'employeur ne peut pas confirmer publiquement un licenciement avant d'avoir entendu le salarié

La réponse de l'employeur, lors d'une réunion avec les élus du personnel, sur un projet de licenciement disciplinaire précisant que sa décision est irrévocable, alors même que l'entretien préalable n'a pas encore eu lieu, s'analyse en un licenciement verbal et donc abusif.

Dissimuler une caméra à l'insu de ses collègues et sans autorisation est une faute grave

Le salarié qui met en place, à l'insu de ses collègues et sans autorisation, une caméra dans les locaux peut légitimement être licencié pour faute grave.

Congé parental à temps partiel : l'indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un temps plein

Reprenant la décision de la Cour de justice de l'Union européenne du 9 mai 2019, la Cour de cassation précise que lorsqu'une salariée à temps plein est passée à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base du temps plein. Il en est de même de l'allocation de reclassement versée dans le cadre d'un licenciement économique.

Cass. soc. 18 avr. 2020, n° 16-27.825

Contrats de travail

Protection de la messagerie personnelle du salarié

L'employeur ne peut pas accéder à la messagerie personnelle du salarié, sans son accord, quand bien même le salarié y accède via son ordinateur professionnel. Ces échanges sont couverts par le secret des correspondances.

Cass. soc., 23 oct. 2019, n°17-28.448

Surveiller ses salariés grâce à des caméras dissimulées, c'est possible si la mesure est proportionnée et légitime

Selon la CEDH, l'existence de soupçons raisonnables que des irrégularités graves ont été commises et l'ampleur des manques constatés peuvent apparaître comme des justifications sérieuses à la mise en place d'une vidéosurveillance secrète par l'employeur.

CEDH, 17 oct. 2019, aff. 1874/13 et 8567/13, Lopez Ribalda et a. c/ Espagne

Des accusations de harcèlement peuvent constituer une diffamation en cas de diffusion étendue

Une salariée qui a dénoncé des faits de harcèlement bénéficie de l'immunité contre des poursuites pénales pour diffamation si elle a réservé cette dénonciation à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail.

Cass. crim. 26 nov. 2019, n° 19-80.360

Une enquête doit systématiquement être menée en cas de dénonciation de faits de harcèlement

L'employeur qui ne diligente pas une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié manque à son obligation de prévention, et ce, même si les faits ne sont pas établis.

Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 18-10.551

Harcèlement moral : les derniers arrêts

Plusieurs arrêts rendus ces derniers mois par la Cour de cassation mettent en évidence l'important contentieux entourant la problématique du harcèlement moral en entreprise.

Les litiges portant sur le harcèlement en entreprise, de plus en plus fréquent depuis la mise en place du barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, concernent aussi bien l'obligation de prévention de l'employeur, que l'appréciation par les juges du fond des faits invoqués par le salarié à l'appui de sa demande de reconnaissance du harcèlement ou encore les limites de la protection du salarié qui dénonce de tels agissements. Retour sur les décisions rendues ces derniers mois par la Cour de cassation, dans le tableau ci-après.

Règles applicables	Contenu de la décision
Obligation de prévention de l'employeur	
Un employeur manque à son obligation de protection de la santé des salariés s'il ne justifie pas avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail et toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral (Cass. soc., 1 juin 2016, n° 14-19.702).	L'employeur qui ne diligente pas une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié manque à son obligation de prévention, et ce, même si les faits ne sont pas établis (Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 18-10.551).
Appréciation de l'ensemble des faits par les juges du fond	
En cas de contentieux, les juges du fond doivent examiner la matérialité de chacun des faits invoqués par le salarié puis apprécier, dans leur	Une Cour d'appel a ainsi privé sa décision de base légale en excluant l'existence d'un harcèlement moral sans avoir examiné le fait que

<p>ensemble, si les éléments produits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement (Cass. soc. 8 juin 2016, n° 14-13.418).</p>	<p>la salariée faisait également valoir que son responsable avait mis en cause la véracité de son arrêt maladie, avait estimé qu'elle voulait ennuyer ses collègues, que l'organisation avait été modifiée de façon spécifique pour la soumettre à trois supérieurs hiérarchiques, que, de façon humiliante, ses tâches étaient inscrites au jour le jour sur un tableau accessible à tous, et que lorsqu'elle s'est présentée sur son lieu de travail le 18 novembre 2014, tout son matériel et notamment son ordinateur avait été retiré de son bureau (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-22.055).</p>
<p>Agissements ayant été qualifiés de harcèlement moral</p>	
<p>Caractérisent une situation de harcèlement moral de la part d'un gérant à l'encontre de ses collaborateurs, les insultes régulières et répétées, les communications ou messages téléphoniques intempestifs, les réflexions déplacées, particulièrement en ce qui concerne les femmes, les menaces de licenciement ou le retrait de mission. Ces agissements répétés ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés (Cass. crim., 17 déc. 2019, n° 18-86.399).</p>	
<p>Retour de congé parental d'éducation</p>	
<p>A l'issue du congé parental d'éducation, le salarié bénéficie, sans conditions, d'un droit à réintégration dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav. art. L. 1225-55).</p>	<p>Le fait pour un employeur de modifier les fonctions d'une salariée au retour de son congé parental ne laisse pas présumer un harcèlement moral. En revanche, le fait de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable peut constituer un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe (Cass. soc. 14 nov. 2019, n° 18-15.682).</p>
<p>Preuve du harcèlement</p>	
<p>En cas de contentieux relatif à des faits de harcèlement, le salarié doit apporter des éléments laissant présumer un harcèlement tandis que l'employeur doit démontrer que ces faits sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge conclura ou non à l'existence d'un harcèlement au vu de l'ensemble de ces éléments (C. trav. art. L. 1154-1).</p>	<p>Les juges du fond ne peuvent écarter des débats une enquête interne diligentée par l'employeur au motif qu'il s'était prévalu, dans la lettre de licenciement contre le salarié, d'agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs alors que seule la moitié d'entre eux avait été interrogée (Cass. soc. 8 janv. 2020, n° 18-20.151).</p>
<p>Intention de nuire du harceleur</p>	
<p>L'intention de nuire n'est pas nécessaire pour caractériser un harcèlement moral. Les juges ne peuvent, dans leur appréciation des faits de</p>	<p>L'intention de nuire n'est pas non plus exigée par la chambre criminelle de la Cour de cassation pour caractériser le délit de harcèlement moral</p>

harcèlement invoqués par un salarié, ajouter une condition tenant au caractère intentionnel des agissements non exigée par la loi (Cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-11.181).	(Cass. crim. 13 nov. 2019, n° 18-85.367).
Dénonciation de mauvaise foi d'un harcèlement	
Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement bénéficie d'une immunité disciplinaire, sauf mauvaise foi de sa part (Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092).	Le fait que les agissements de harcèlement moral dénoncés par une salariée ne soient pas établis ne suffit pas à démontrer que celle-ci a agi de mauvaise foi (Cass. soc. 8 janv. 2020, n° 18-14.807). La mauvaise foi résulte de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés. A ce titre, l'intention de nuire n'est pas nécessaire pour la retenir (Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-18.207).
Dénonciation diffamatoire d'un harcèlement	
Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement bénéficie également d'une immunité contre des poursuites pénales, sauf diffamation diffusée largement.	Une salariée qui a dénoncé des faits de harcèlement bénéficie de l'immunité contre des poursuites pénales pour diffamation si elle a réservé cette dénonciation à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail (Cass. crim. 26 nov. 2019, n° 19-80.360).
Rupture conventionnelle	
L'existence de faits de harcèlement moral, en l'absence de vice de consentement, n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture (Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-21.550). Auparavant, la Cour de cassation estimait que la signature d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral suffisait à vicier le consentement du salarié (Cass. soc. 30 janv. 2013, n° 11-22.332).	Par exemple, le fait pour une salariée d'être, à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés, caractérise un vice du consentement (Cass. soc. 29 janv. 2020,

CDD : les derniers arrêts marquants

La Cour de cassation a apporté, récemment, des précisions sur un certain nombre de règles régissant le régime juridique du contrat à durée déterminée : durée du délai de prescription de l'action en requalification de CDD en CDI, requalification du CDD en CDI, rupture du CDD, sans oublier les conditions de recours au CDD de remplacement ou du CDD d'usage.

Cass. soc. 24 juin 2020, n° 19-12.537

Cass. soc. 8 juill. 2020, n° 18-19.727

Cass. soc. 8 juill. 2020, n° 18-22.068

Cass. soc. 8 juill. 2020, n° 19-10.208

Un tableau est à votre disposition sur demande

Prêt de main d'œuvre : des modèles de convention et d'avenant établis par le ministère

- Avenant au contrat sur un prêt de main d'œuvre
- Convention de prêt de main d'œuvre

Le référentiel des traitements des données RH est publié

Les professionnels des ressources humaines disposent depuis le 15 avril 2020 d'un référentiel relatif aux traitements de données personnelles des salariés. Ce référentiel est conçu comme un guide pour épauler les ressources humaines dans chaque étape de la mise en conformité de leurs traitements de données, de la définition de leur finalité à la durée de conservation des données.

Délib. CNIL n° 2019-160, 21 nov. 2019

Aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation : les modalités sont fixées

Une aide financière de 5000 à 8000 euros est attribuée pour l'embauche d'un alternant, sans conditions pour les entreprises de moins de 250 salariés. Au-delà de ce seuil, l'entreprise doit s'engager à atteindre, fin 2021, un certain pourcentage d'alternants au sein de son effectif.

D. n°2020-1084, 24 août 2020 : JO, 25 août

D. n°2020-1085, 24 août 2020 : JO, 25 août

D. n°2020-1086, 24 août 2020 : JO, 25 août

Pas de sanction disciplinaire si le règlement intérieur est mal diffusé

Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur, qui doit être opposable au salarié.

Cass. soc. 1 juillet 2020, n° 18-24.556

Accident du travail, santé au travail

Absence de document unique : un préjudice n'est pas systématique

Le salarié qui réclame des dommages-intérêts en raison de l'absence du document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise doit justifier d'un préjudice.

Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-22.224

Déconfinement : un logiciel pour repenser les espaces de travail

L'absence de harcèlement n'entraîne pas le respect de l'obligation de sécurité

Les juges peuvent constater l'absence de harcèlement, sexuel ou moral. Pour autant, cela ne veut pas dire que l'employeur a bien respecté son obligation de sécurité à l'égard du salarié qui se prétend victime d'un tel harcèlement.

Cass. soc. 8 juill. 2020, n° 18-24.320 FS PB

La liste des personnes vulnérables pouvant bénéficier de l'activité partielle se réduit

Un décret du 29 août 2020 fixe une nouvelle liste de personnes vulnérables pour lesquelles le

dispositif d'activité partielle est maintenu. Les salariés vivant avec quelqu'un considéré comme vulnérable ainsi que celles souffrant de certaines pathologies sortent du dispositif depuis le 1er septembre.

D. n° 2020-1098, 29 août 2020 : JO, 30 août

Relations collectives de travail

Effectifs : la prise en compte des temps partiels et preuve

C'est bien à l'employeur d'apporter la preuve des effectifs de l'entreprise. En outre, concernant les salariés à temps partiel, il faut prendre en compte les heures correspondant à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie.

Le déplacement pour se rendre au travail : un nouveau thème de négociation obligatoire

La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail, sauf "accord d'adaptation" contraire, doit aussi porter sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. C'est la loi LOM du 24 décembre qui a instauré ce nouveau thème.

L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, art. 82 : JO, 26 déc.

Dommages et intérêts en l'absence de PV de carence des élections professionnelles

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un PV de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation de leurs intérêts.

Cass. soc. 8 janv. 2020, n° 18-20.591

Nouvelles précisions du ministère du travail sur le CSE

Le ministère du travail met à jour et complète ses 100 Questions-réponses sur le CSE. Il y en a maintenant 117 qui traitent de sujets aussi divers que la période transitoire, la CSSCT, les élections ou encore les représentants de proximité. Point sur les nouveautés.

Questions-réponses CSE, 16 janv. 2020

Représentant syndical au CSE ou membre élu du CSE, il faut choisir

Arrêt du 22 janvier 2020

La condition d'audience minimale, d'ordre public, s'impose aux délégués syndicaux institués par convention collective

La nécessité d'avoir recueilli 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles dans son collège pour être désigné délégué syndical est une condition d'ordre public. Elle a donc vocation à s'appliquer aux délégués syndicaux suppléants institués par voie conventionnelle, dont le mandat est de même nature que celui des délégués syndicaux.

Le CSE ne peut tenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements d'une convention collective

Durée du travail et rémunérations

Forfait jours : illustration d'un accord collectif irrégulier

Un accord collectif qui ne prévoit pas le suivi effectif et régulier du temps de travail des salariés, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne permet pas la mise en place de convention individuelle de forfait-jours.

Cass. soc. 6 nov. 2019, n° 18-19.752

Mi-temps thérapeutique : le délai de carence est supprimé

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a supprimé le délai de carence précédant le versement de l'indemnité journalière en cas de temps partiel thérapeutique.

L. n° 2019-1446, 24 déc. 2019: JO, 27déc.

Non-respect du temps partiel modulé : la requalification n'est pas automatique

Ni le dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année ni le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée conventionnellement ne justifient en eux-mêmes la requalification du contrat à temps partiel modulé en contrat à temps complet.

Cass. soc. 18 déc. 2019, n° 18-12.447

Temps de travail effectif et temps de pause : quel régime applicable ?

La requalification du temps de pause en temps de travail effectif est l'objet d'un important contentieux. Les solutions rendues par la Cour de cassation jusqu'à l'arrêt récent du 3 juin dernier apportent un éclairage utile sur cette problématique. Nous vous présentons une sélection de ces décisions.

Temps de pauses assimilées à du temps de travail effectif (1)	Temps de pauses non assimilées à du temps de travail effectif
Pause effectuée la nuit	
Un employé de station-service de nuit, travaillant seul de 22 h à 6 h du matin et qui doit rester à la disposition de l'employeur pour recevoir les clients (<i>Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-42.716</i>)	Les pauses pendant lesquelles un chauffeur arrivé sur une plate-forme de déchargement peut, après dépôt de sa remorque, disposer du véhicule tracteur pour ses déplacements personnels, sans être tenu, pendant les coupures de 21 heures à 2 heures et de 3 heures 45 à 5 heures 45, de répondre à aucun travail ni de rester à proximité de la remorque, peu important l'heure tardive des pauses (<i>Cass. soc., 23 mars 2007, n° 05-40.697</i>) Les heures d'attente passées, au milieu de la nuit, par un conducteur dans un centre de tri situé dans une zone industrielle, dès lors qu'il peut vaquer à ses occupations, et ce peu important que le salarié n'ait pas le droit d'utiliser à titre personnel le camion pour

Temps de pauses assimilées à du temps de travail effectif (1)	Temps de pauses non assimilées à du temps de travail effectif
	s'éloigner d'une zone dans laquelle aucune activité personnelle n'est envisageable. (Cass. soc., 23 mars 2007, n° 05-41.144)
Pause repas	
<p>Les pauses repas d'un salarié qui, en raison de la spécificité de son emploi (travail dans un aéroport) ne devait pas s'éloigner de son poste pendant son repas car il pouvait être appelé à reprendre le travail en cas d'urgence. (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-43.265)</p> <p>La pause repas d'un cuisinier obligé de déjeuner sur place et qui ne dispose, en raison de son emploi, d'aucune liberté pendant ce temps. (Cass. soc., 4 janv. 2000, n° 97-43-026)</p> <p>La pause repas d'un éducateur travaillant dans un centre d'hébergement d'adultes en difficulté et tenu de prendre ses repas sur place pour répondre aux sollicitations des pensionnaires (Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 97-45.001,)</p>	<p>La pause repas d'un veilleur de nuit d'une maison de retraite qui prend ses repas sur son lieu de travail mais qui n'est pas tenu pendant ce temps de répondre aux sollicitations des résidents. (Cass. soc., 26 févr. 2002, n° 00-40.722)</p> <p>La pause repas d'une heure d'un salarié d'une société de restauration à bord des avions, qui ne lui permet pas de quitter la zone aéroportuaire, mais peut être prise, soit dans la salle de repos destinée au personnel, soit en tout lieu du site aéroportuaire, de sorte que pendant l'heure considérée le salarié pouvait librement vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 03-48.382)</p>
Pause dans un local imposé	
<p>Les pauses pendant lesquelles les salariés employés dans un établissement classé « Seveso 2 » sont tenus de rester dans un local vitré d'où ils doivent surveiller les machines pour répondre et intervenir en cas d'alerte (Cass. soc., 12 oct. 2004, n° 03-44.084)</p> <p>Les salariés tenus de demeurer dans des locaux dédiés, qui peuvent être appelés à tout moment pour effectuer des interventions immédiates de sécurité, lesquelles sont fréquentes, tant pendant le sommeil que pendant les repas. (Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26.401)</p>	<p>La pause d'une demi-heure que les salariés effectuent dans un local distinct des ateliers en n'étant soumis à aucune intervention de l'employeur, de sorte qu'ils peuvent librement vaquer à des occupations personnelles sans avoir à se tenir à la disposition de l'employeur, et cela peu important qu'ils ne puissent quitter l'enceinte de l'entreprise sans l'autorisation de l'employeur. (Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 04-10.935)</p> <p>La pause avec interdiction faite aux salariés de quitter l'établissement ou le site. Ce n'est pas un élément de nature à conférer au temps de pause le caractère de temps de travail effectif. (Cass. soc., 5 avril 2006, n° 05-43061) (Cass. soc., 19 mai 2009, n° 08-40.208)</p>
Pauses avec instructions de l'employeur	
<p>Les pauses pendant lesquelles les salariés travaillant dans une équipe d'encollage doivent continuer d'assurer la surveillance des machines. (Cass. soc., 19 mai 2009, n° 08-42.523)</p> <p>Les salariés d'une société de nettoyage affectés</p>	<p>Le fait que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif. (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-44.396) (Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 13-16.645)</p>

Temps de pauses assimilées à du temps de travail effectif (1)	Temps de pauses non assimilées à du temps de travail effectif
sur le site d'un aéroport qui pouvaient être appelés, en cas d'urgence, à reprendre le travail, de sorte qu'ils restaient à la disposition permanente de l'employeur et ne disposaient d'aucune liberté effective pour vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 03-42.492)	Le salarié qui, pendant ses temps de pause, est libre de rester dans le local prévu à cet effet ou d'aller où bon lui semble, ne se trouve pas à la disposition de l'employeur même s'il est tenu d'avoir un comportement irréprochable et de rester en tenue de travail (Cass. soc. 3 juin 2020, n° 18-18.836) Le salarié qui, de sa propre initiative (ndlr : et malgré l'injonction contraire de l'employeur), n'utilise pas la pause et décide de continuer à travailler. Le travail effectif est un travail "commandé" par l'employeur. (Cass. soc., 9 mars 1999, n°96-44.080)
(1) Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est en fait à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (C. trav., art. L. 3121-2).	

Charges sociales, aides et exonérations

Droit à l'erreur en matière de cotisations sociales : les modalités d'application sont précisées
Un décret précise les modalités d'application du droit à l'erreur, renforcé par la loi ESSOC, pouvant être accordé par les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales.

CSS, art. R. 243-10 et R. 243-16 mod. par D. n° 2019-1050 : JO, 11 oct. 2019 et CSS, art. R. 243-8 et R. 243-11 créés par D. n° 2019, 1050 : JO, 11 oct. 2019

Heures supplémentaires : relèvement temporaire du plafond d'exonération fiscale

Tickets restaurant : des adaptations temporaires pour soutenir la restauration

Emploi – Chômage - Formation

Entretien professionnel : comment éviter la sanction ?

Une période transitoire est instaurée en ce qui concerne les modalités d'appréciation du respect par l'employeur de ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux respectifs. Comment échapper à la sanction prévue en cas de manquement ?
Précisions et explications des dispositions issues de l'ordonnance du 21 août 2019.

Ord. N° 2019-861, 21 août 2019 : JO, 22 août

L'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans est définie par décret

Un décret publié au journal officiel du 6 août, concrétise le plan jeunes présenté par le gouvernement le 23 juillet dernier et instaure une aide à l'embauche des jeunes de moins de

26 ans qui sont en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois conclus entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021.

D. n°2020-982, 5 août 2020 : JO, 6 août

Maintien de l'activité partielle pour certains salariés vulnérables

D. n°2020-1098, 29 août 2020 : JO, 30 août

Epargne salariale

Intéressement dans les TPE : une mise en place par décision unilatérale

La loi n° 2020-734 du 17 juin autorise la mise en place d'un dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 11 salariés, sans délégué syndical ni CSE.

C. trav., art. L. 3312-5 mod. et L. 3347-1 créé par L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 18 : JO, 18 juin

Un nouveau site dédié à l'intéressement

Les Urssaf et le gouvernement viennent de lancer un site Internet dédié à l'intéressement. Ce site propose aux employeurs (et plus particulièrement aux TPE/PME) des fiches pratiques, un simulateur permettant de tester deux formules simplifiées de calcul de l'intéressement et des aides à la planification du dispositif, à la rédaction et à la négociation de l'accord d'intéressement.