

UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE – MASTER 2 GRH – 2021/2022

ACTUALITÉS SOCIALES

Synthèse réalisée par Chloé DAIGREMONT et Johanna GRIFFOND à partir du quotidien LIAISONS SOCIALES
Du 25 au 29 Octobre 2021

CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)

<p>LS 26/10 P 9</p>	<p>Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bien pris ses congés payés <i>Cass. soc., 29 septembre 2021, n° 19-19.223 F-D</i></p> <p>Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.</p>
<p>LS 26/10 P 10</p>	<p>L'employeur peut refuser une demande d'annulation d'un départ en retraite <i>Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 20-11.045 F-D</i></p> <p>C'est à bon droit que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait demandé l'annulation de sa mise à la retraite sans donner plus de précision, et qu'il n'était pas établi que la société avait connaissance de l'état de santé dans lequel se trouvait le salarié, a pu retenir que le refus de l'employeur de tenir compte de la rétractation tardive du salarié ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé ou de ses activités syndicales.</p>
<p>LS 26/10 P 10</p>	<p>Contrat « emploi d'avenir » : en cas de rupture anticipée hors des cas légaux, le salarié a droit aux rémunérations dues jusqu'au terme du CDD <i>Cass. soc., 13 octobre 2021, n° 19-24.540 FS-B</i></p> <p>Lorsque la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée associé à un emploi d'avenir intervient à l'initiative de l'employeur en dehors des cas prévus par la loi, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.</p>
<p>LS 27/10 p. 3- 4</p>	<p>Le télétravail, une avancée sociale qui comporte des risques sociaux, <i>Sénat, rapport d'information fait au nom de la délégation à la prospective, «8 questions sur l'avenir du télétravail – Vers une révolution du travail à distance », 21 octobre 2021</i></p> <p>Avant la crise sanitaire, le télétravail impacté environ 7 % des actifs, à ce jour, il est devenu familier pour un grand nombre de salariés. Une délégation du Sénat présente, dans un rapport rendu public le 21 octobre, des pistes de réponse aux impacts sociaux, économiques et environnementaux, et son optimisation. Selon elle, le télétravail pourrait devenir un des critères de la RSE afin d'inciter à la recherche du bien-être social des télétravailleurs. Il précise que son développement nécessite de basculer d'un management par les règles à un management par la confiance.</p>

ÉCONOMIE EMPLOI ET CHÔMAGE

<p>LS 25/10 P 4-5</p>	<p>Les aides destinées aux demandeurs d'emploi de longue durée bientôt opérationnelles <i>Projet de décret relatif à l'aide à l'embauche de DELD en contrat de professionnalisation et projet de décret instituant une aide financière à titre exceptionnel à destination de certains DELD, transmis à la CNNCEFP le 18 octobre 2021</i></p> <p>Le premier projet de décret prévoit de créer une prime exceptionnelle de l'État de 1 000 € qui serait accordée aux demandeurs d'emploi de longue durée dès lors qu'ils s'engagent dans une formation nécessaire pour occuper un poste déterminé à compter du 1er novembre 2021 et au plus tard le 31 décembre 2022. Le second projet de décret définit les modalités d'une aide à l'embauche (8000 € maximum) de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation, sur le modèle des aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants.</p>
<p>LS 25/10 P 7</p>	<p>Une « indemnité inflation » de 100 € pour rendre du pouvoir d'achat aux Français</p> <p>Pour répondre aux inquiétudes sur la flambée des carburants et le pouvoir d'achat, Jean Castex a annoncé, la création d'une « indemnité inflation » de 100 € versée automatiquement à chaque Français qui gagne moins de 2 000 € net par mois, sans distinction entre les automobilistes et les usagers d'un autre moyen de transport.</p>
<p>LS 27/10 p. 4- 5</p>	<p>L'Unédic anticipe un retour à l'excédent du régime d'assurance chômage en 2022, <i>Situation financière de l'assurance chômage pour 2021-2023, Unédic 22 octobre 2021</i></p> <p>Malgré la nouvelle vague épidémique du printemps et le troisième confinement, « les créations d'emplois ont atteint + 415 000 emplois au cours du premier semestre », ce qui constitue « un rebond d'une ampleur historique » avec une forte hausse de CDI. La situation financière du régime d'assurance chômage devrait s'améliorer plus rapidement que prévu, selon les dernières prévisions de l'Unédic publiées le 22 octobre 2021. Le régime renouerait avec les excédents dès 2022 à hauteur de 1,5 milliard d'euros et commencerait à résorber sa dette qui s'établirait à 64,7 milliards fin 2021.</p>
<p>LS 26/10 P1-2</p>	<p>Assurance chômage : le Conseil d'État valide l'entrée en vigueur du nouveau calcul <i>Conseil d'État, Juge des référés, Ord. n°457300, 457313, 457321, 457337, 457343, 457345 du 22 octobre 2021</i></p> <p>Le Conseil d'État a rejeté les recours des syndicats contre l'entrée en vigueur au 1er oct. d'une partie de la réforme de l'assurance chômage. La conjoncture s'est améliorée au cours des derniers mois et ne fait plus obstacle à ce que la réforme puisse notamment atteindre l'objectif poursuivi de réduction du recours aux contrats courts.</p>

FORMATION

LS 25/10 p. 5	DRH et salariés préoccupés par l'obsolescence des compétences, <i>Enquête de l'ANDRH, «Agenda social: les (D)RH ont la parole!», 19 octobre 2021</i> Préoccupés par l'obsolescence des compétences découlant de la transformation des métiers et des emplois, professionnels RH et salariés se disent aussi prêts à investir dans la formation pour les uns et à se former pour les autres, constate une nouvelle étude conduite par le groupe Cegos
LS 26/10 P 9	Réduction unilatérale de la durée du travail : le salarié doit être rétabli dans ses droits au titre du compte personnel de formation <i>Cass. soc., 22 septembre 2021, n°19-25.575 F-D</i> La cour d'appel ayant alloué à la salariée un rappel de salaire sur la base d'un temps complet après avoir retenu que l'employeur avait diminué unilatéralement la durée du travail de la salariée, il en résultait que celle-ci était bien fondée en sa demande visant à être rétablie dans ses droits au titre de son compte personnel de formation pour la période et à hauteur des heures de travail afférentes au rappel de salaire alloué
RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)	
LS 25/10 P1-2	Forfait-jours : l'accord collectif doit instituer un suivi effectif et régulier de la charge de travail <i>Cass. soc., 13 octobre 2021, n°19-20.561 FS-B</i> Toute convention individuelle de forfait-jours doit avoir été conclue sur la base d'un accord collectif dont les stipulations garantissent le respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires, ce qui implique que des mécanismes de suivi effectif et régulier soient expressément prévus par l'accord collectif fondateur, afin de vérifier que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et de pouvoir réagir rapidement en cas de dérapage.
LS 27/10 P 5	De nouveaux arrêtés de représentativité dans les branches sont parus. <i>Arr. du 6 octobre 2021, JO 20, 21, 22, 23 et 24 octobre</i> De nouveaux arrêtés de représentativité dans les branches sont parus. Plusieurs arrêtés du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales ou patronales représentatives et leurs poids relatifs pour la négociation dans des branches ont été publiés au Journal officiel des 20, 21, 22, 23 et 24 octobre 2021. Sont par exemple concernées les branches ferroviaires, de l'hospitalisation privée et du thermalisme, du Crédit mutuel, des services de santé au travail interentreprises ou encore de l'industrie pharmaceutique. Ces publications font suite à la mesure des audiences syndicales et patronales du cycle 2017-2021.
LS 29/10 P 2-3	Le salarié protégé licencié sans autorisation en raison d'une faute de l'État peut demander réparation <i>CE, 7 octobre 2021, n°430899</i> Le refus illégal de l'administration de se prononcer sur une demande d'autorisation de licenciement constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'État à l'égard du salarié, pour autant qu'il en résulte pour lui un préjudice direct et certain. Dans un arrêt du 7 octobre 2021, le Conseil d'État précise la méthode à suivre pour déterminer si ce refus a causé un préjudice au salarié et l'illustre concernant une demande de licenciement motivée par l'inaptitude physique du salarié. L'hypothèse vise plus précisément celle du salarié inapte qui, du fait même de la décision de l'inspecteur du travail, a été licencié sans aucune autorisation administrative.
PROTECTION SOCIALE	
LS 28/10 P 2-4	L'Assemblée nationale adopte en première lecture le PLFSS pour 2022 <i>Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, adopté par l'Assemblée nationale le 26 octobre 2021</i> Maintien du régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle, possibilité d'imputer les soldes des aides au paiement des cotisations sociales en 2022, renforcement de l'indemnisation du congé de proche aidant, amélioration de la couverture sociale des travailleurs des plateformes de mobilité, bénéfice de la pension d'invalidité à son ancien bénéficiaire en cas de suspension de la retraite progressive... tels sont les principaux apports des députés au PLFSS pour 2022 adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 26 octobre 2021. Tour d'horizon de ces mesures.
SPÉCIAL COVID	
LS 25/10 P 4	Les aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants devraient être prolongées de six mois <i>Projet de décret prolongeant les aides exceptionnelles à l'alternance, transmis à la CNNCEFP le 15 octobre 2021</i> Conformément aux annonces du gouvernement lors de la présentation du projet de loi de finances pour 2022 un projet de décret transmis le 15 octobre à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) prévoit de maintenir pendant six mois supplémentaires les aides exceptionnelles mises en place pour soutenir les recrutements d'alternants pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19.
LS 29/10 P 1-2	Activité partielle et APLD : les taux actuellement majorés sont prolongés <i>D. n°2021-1383 du 25 octobre 2021, JO 26 octobre / D. n°2021-1389 du 27 octobre 2021, JO 28 octobre</i> Pour les entreprises qui continuent à subir lourdement les effets de la crise sanitaire sur leur activité, l'indemnité versée aux salariés en activité partielle, comme l'allocation accordée à l'employeur restera calculée selon un taux de 70 % de la rémunération brute antérieure, dans la limite d'une rémunération plafonnée à 70 % de 4,5 Smic et d'un plancher de 8,30 €. Cette prise en charge intégrale n'était prévue que jusqu'au 31 octobre. Elle est donc prorogée jusqu'au 31 décembre 2021, comme le permet l'ordonnance no 2020-770 du 24 juin 2020.