



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

TELETRAVAIL : Nouvelle instruction de la DGT et renforcement des contrôles

La DGT a diffusé le 03 février 2021 une nouvelle instruction en vue de veiller à une « plus grande fermeté dans l'application des règles du télétravail ».

Cette instruction fait suite au [protocole sanitaire du 29 janvier 2021](#) qui rappelle que :

- Le télétravail est la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent
- Les salariés à 100% en télétravail peuvent venir 1 fois/semaine s'ils en expriment le besoin et avec l'accord de l'employeur

Retrouvez notre décryptage [en cliquant ici](#).

FOCUS JURISPRUDENTIEL

12/11/2020 – SYNTEC/FORFAIT JOURS : En cas de nullité de la convention de forfait, le juge doit vérifier si le salarié peut prétendre à des heures supplémentaires

Le salarié dont la convention de forfait jours SYNTEC est nulle peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Le juge doit en vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions légales. Le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut pas tenir lieu de règlement des heures supplémentaires ([Cass. soc. 12 novembre 2020 n° 19-15.173](#)).

Plus d'infos [en cliquant ici](#).

25/11/2020 – EMPLOYEURS/PAIE : majoration des heures de nuit et justificatifs du paiement

Le défaut de mention sur les bulletins de salaires de la majoration des heures de travail de nuit vaut présomption de non-paiement de cette majoration.

En l'absence de cette mention, l'employeur devra apporter la preuve que la majoration a été payée.

Cette preuve ne résulte pas du seul fait que le salaire effectif du salarié était supérieur au salaire minimum conventionnel ([Cass. soc. 25 novembre 2020 n° 19-14.247](#)).

25/11/2020 - CDD : L'indemnité de précarité n'est pas due en cas de requalification d'un CDD en CDI

L'indemnité de précarité n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en CDI.

L'indemnité de précarité n'est donc pas due en cas de requalification d'un CDD en CDI ([Cass. soc. 25 novembre 2020 n° 19-20.949](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 7 juillet 2015 n° 13-17.195](#)).

Pour mémoire, l'indemnité de précarité :

- Est due lorsque le CDD ne se poursuit pas en CDI ([L. 1243-8](#) du Code du travail)
- Est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié ([L. 1243-8](#) du Code du travail)
- Peut être limitée à 6 % par convention ou accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle pouvant prendre la forme, en dehors du temps de travail effectif, d'un bilan de compétences ([L. 1243-9](#) du CT).
- N'est pas due pour certains types de CDD ([L. 1243-10](#) du Code du travail)

09/12/2020 - INAPTITUDE/Inégalité de traitement : Une différence de traitement reposant sur un motif discriminatoire ne peut être présumée justifiée

Une disposition conventionnelle excluant un salarié inapte de l'indemnité conventionnelle de licenciement est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé ([Cass. soc. 9 décembre 2020 n° 19-17.092](#)).

Cette décision fait une stricte application des principes jurisprudentiels dégagés par la Cour de cassation depuis 2015 en matière d'inégalité de traitement.

Pour mémoire :

- La Cour de cassation a jugé dans une série d'arrêtés de principe du 27 janvier 2015 que les différences de traitement opérées par voie conventionnelle sont présumées justifiées au regard du principe de l'égalité de traitement, cette présomption exonérant l'employeur de justifier cette différence par des éléments objectifs et pertinents ([Cass. soc. 27 janvier 2015 n° 13-22.179](#)).
- Il appartient donc à celui qui conteste cette inégalité de traitement de démontrer qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle et qu'elle est donc discriminatoire
- La Cour de cassation a néanmoins limité ce principe en 2019 en jugeant que les différences de traitement reposant sur un motif discriminatoire visé à l'article [L. 1132-1 du Code du travail](#) ne peuvent pas être présumées justifiées ([Cass. soc. 9 octobre 2019 n° 17-16.642](#)).

Dans cet arrêt de 2020, la Cour de cassation estime donc que les salariés inaptes ne peuvent être exclus du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement, une telle différence de traitement reposant sur un motif discriminatoire ne pouvant être présumée justifiée. (Il s'agissait en l'espèce d'une disposition de la CCN du personnel au sol des entreprises de transport aérien et d'un accord Air France).

06/01/2020 - FORFAIT JOURS : Convention privée d'effet, l'employeur peut réclamer le remboursement des jours de repos ou de JRTT

Lorsqu'une convention individuelle de forfait en jours est privée d'effet, l'employeur peut alors solliciter le remboursement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de cette convention dont le paiement devient indu ([Cass. soc. 6 janvier 2021 n° 17-28.234](#)).

Cette décision publiée au Bulletin est rendue sur le fondement de [l'ancien article 1376](#) du Code civil relatif à la répétition de l'indu et n'est pas surprenante.

Plus d'infos [en cliquant ici](#).

ON EN PARLE

TPE/PME/ETI : CDD inférieur à la semaine : Faut-il respecter le formalisme des temps partiels ?

Le formalisme applicable aux CDD à temps partiel est-il applicable à des contrats de travail d'une durée inférieure à la semaine ?

Oui dans certain cas...

Retrouvez notre analyse [en cliquant ici](#).