



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

COVID19/RESTAURATION EN ENTREPRISE : Décret du 13 février 2021

Il est en principe « interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail » ([R. 4228-19](#) du Code du travail).

Le [décret n°2021-156 du 13 février 2021](#) aménage les conditions de restauration en entreprise du fait du COVID19 selon la taille de l'entreprise.

Retrouvez le détail du contenu de ce décret [en cliquant ici](#).

FOCUS JURISPRUDENTIEL

20/01/2021 – ASTREINTES/Définition : Le salarié qui doit se rendre disponible afin d'être joint pour les besoins de l'entreprise est en astreinte

Le salarié qui est tenu d'être disponible un certain nombre de jours par mois et de pouvoir être joint afin de répondre à une éventuelle demande d'intervention immédiate au service de l'entreprise, est contractuellement soumis à des astreintes ([Cass. soc. 20 janvier 2021 n° 19-10.956](#)).

Cette décision, qui concerne des faits entre 2001 et 2013, se calque sur la définition de l'astreinte fixée par l'article [L. 3121-9](#).

27/01/2021 Heures supplémentaires : Les pauses n'ont pas à figurer dans le décompte du salarié

L'absence de mention d'une pause dans le décompte des heures produit par le salarié ne suffit pas pour le débouter de sa demande en paiement d'heures supplémentaires ([Cass. soc., 27 janvier 2021, n°17-31.046](#)).

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

27/01/2021 – Rejet d'une demande résiliation judiciaire et licenciement jugé nul : pas de réintégration du salarié

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge qui constate la nullité du licenciement ne peut pas faire droit à la demande de réintégration ([Cass. soc. 27 janvier 2021 n° 19-21.200](#)).

La solution rendue par la Cour de cassation nous semble logique ; le salarié qui saisit le juge d'une demande de résiliation judiciaire manifeste une volonté de rompre le contrat de travail et de quitter l'entreprise.

13/02/2021 – Accident du travail et obligation de loyauté

Pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, l'employeur peut seulement reprocher au salarié des manquements à son obligation de loyauté pour justifier un licenciement pour faute grave ([Cass. soc. 3 février 2021 n° 18-25.129](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation ([Cass. soc. 20 février 2019 no 17-18.912](#)).

03/03/2021 – Section syndicale et contestation d'une décision unilatérale sur les établissements distincts

Une section syndicale n'a pas la personnalité juridique et ne peut donc former un recours administratif contre la décision de l'employeur ayant fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE ([Cass. soc. 3 mars 2021 n° 19-21.086](#)).

Pour mémoire, en l'absence d'accord avec les syndicats ou le CSE, l'employeur fixe unilatéralement le nombre et le périmètre de ces établissements ([L. 2313-4](#)).

En cas de litige, les syndicats peuvent saisir la DIRECCTE ([L. 2313-5](#)).

10/03/2021 – Intimidation du médecin du travail

Le salarié qui tente d'intimider le médecin du travail pour qu'il change le sens de son avis médical commet une faute grave justifiant son licenciement (CA Versailles 10 mars 2021 n° 18/04648).

10/03/2021 – Télétravail et tickets restaurants

Le Tribunal Judiciaire de Nanterre a jugé le 10 mars 2021 qu'à défaut d'un surcoût lié à la restauration hors de leur domicile, les télétravailleurs à domicile ne sont pas dans une situation comparable à celle des salariés travaillant sur site sans restaurant d'entreprise et n'ont donc pas droit à des titres-restaurant ([TJ Nanterre 10 mars 2021 n° 20/09616](#)).

A l'inverse, le TJ de Paris a jugé le 30 mars 2021 que les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant lorsque l'employeur en attribue aux salariés travaillant sur site ([TJ PARIS 30 mars 2021 n°20/09805](#)).

Pour le TJ de Paris, les télétravailleurs ne se trouvent pas dans une situation différente de celle des salariés sur site.

ON EN PARLE**Cadres et managers, comment bien négocier votre départ ?**

Vous êtes cadre, top manager, la question de votre « départ négocié » peut être ouverte, soit par votre employeur soit par vous-même.

Retrouvez nos conseils sur comment réagir ou agir dans une telle situation, sur le site de **CADRE & DIRIGEANT MAGAZINE** en [cliquant ici](#).

TPE/PME/ETI : OÙ EN EST-ON DU FAMEUX BARÈME MACRON EN CAS DE LICENCIEMENT NON JUSTIFIÉ ?

Le barème « Macron » issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 est destiné à sécuriser les employeurs et à limiter, par un plafond lié à l'ancienneté du salarié et à la taille de l'entreprise, le montant des dommages et intérêts accordés par les juges en cas de licenciement jugé sans cause ou abusif.

Ce barème MACRON fait encore polémique depuis son instauration, il y a un peu plus de 3 ans.

Mesure phare de la réforme du droit du travail de 2017, il divise avocats, juges et universitaires.

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