



Lettre d'info social n° 79 - Mai 2021

I - ACTUALITES SOCIALES

Réactivation de la Prime « MACRON »

II - ACTUALITES JURISPRENDENTIELLES

- Forfait Jour Attention Au Suivi
- HARCELEMENT bien choisir la sanction appropriée.

I - ACTUALITES SOCIALES

REACTIVATION DE LA PRIME « MACRON »

Précisions sur les modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'Achat en 2021

En raison de la situation sanitaire et économique du pays, le gouvernement a annoncé la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, défiscalisée dans la limite d'un plafond de 1 000 euros, **pour les salaires allant jusqu'à 3 SMIC**, dans la continuité de la prime mise en place par le président de la République en 2018.

Le plafond pourra être porté à 2 000 € dans deux cas :

- si l'entreprise ou la branche s'engagent formellement à des actions de valorisation des travailleurs de la 2e ligne (accord de méthode au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des actions en ce sens) ;
- ou si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement en vigueur.



Date de versement

A ce jour, il a été annoncé la possibilité de permettre un paiement de la prime jusqu'à la fin de l'année 2021. Toutefois, le dispositif n'a pas été présenté officiellement et nous vous déconseillons de mettre en place la prime pour le moment.

Nous reviendrons vers vous lorsque les textes seront applicables.



Céline MADRALA
Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes

Eric CORTEVILLE
Responsable du service social



II - ACTUALITES JURISPRENDENTIELLES

FORFAIT JOUR ATTENTION AU SUIVI

Le droit commun prévoit que le temps de travail légal est de 35h par semaine, au contraire le forfait jour prévoit que le salarié est rémunéré en fonction d'un nombre de jours travaillés et non plus en fonction d'heures de travail.

A noter néanmoins, si les règles du code du travail sur le temps de travail ne sont pas applicables, les règles relatives aux repos (quotidien et hebdomadaire) restent applicables. L'amplitude des journées de travail doit donc être suivie.

La mise en place d'un dispositif forfait jour suppose la réunion de 3 conditions cumulatives :

1. un accord collectif.
2. un contrat de travail prévoyant le forfait jour.
3. un suivi du forfait.

L'accord forfait jour doit prévoir les dispositions de suivi du forfait protégeant la santé et la sécurité du salarié pour s'assurer que son volume d'activité reste raisonnable.

L'accord doit prévoir les salariés éligibles au forfait, le nombre de jours, les conditions de contrôle, le suivi de l'activité, le suivi de l'interaction vie personnelle vie professionnelle, au minimum 1 entretien annuel de suivi, et le droit à la déconnexion.

Le contrat de travail doit prévoir une clause de forfait jour reprenant le dispositif forfait et ses modalités de suivi.

L'entreprise doit ensuite s'assurer du **suivi du forfait** jour.

Dans l'hypothèse où l'un des dispositifs ne respecte pas les exigences du code du travail alors la convention de forfait jour n'est pas valable, le salarié est alors engagé sur une base 35h et il peut solliciter le paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires.



Deux arrêtés récents méritent attention en ce qu'ils montrent les conséquences d'une absence de suivi du forfait jour.

[Cour d'Appel de Nancy](#)
21 Janvier 2021.

[Cour de Cassation](#)
soc 17 février 2021 19-15215.

La convention de forfait jour prévoyait que le salarié devait remettre un document de suivi du forfait, ce que le dit salarié ne fera pas sans que l'employeur ne réagisse.

La Cour d'Appel rappelle que le suivi du forfait est une obligation pour l'entreprise et elle ne peut se retrancher derrière l'absence de document du salarié. Il appartenait en ce cas à l'entreprise de solliciter le salarié aux

La Cour de Cassation constate l'absence de suivi du forfait jour, aucun entretien de suivi n'ayant été organisé. La convention de forfait est donc privée d'effet, le salarié est présumé engagé sur une base 35h de droit commun et il peut prétendre à un rappel de salaire pour heures supplémentaires s'il démontre l'existence d'heures supplémentaires.

fins qu'il fasse le nécessaire voir même le sanctionner.

Faute de réaction de l'entreprise à l'absence de document remis par le salarié, la convention de forfait n'est pas valable avec toutes conséquences.

En conclusion, le dispositif forfait jour est intéressant, mais il nécessite une rédaction très précise et un suivi scrupuleux de l'activité du salarié, à défaut le risque est l'absence de validité de la clause et par voie de conséquence l'application du droit commun avec possibilité pour le salarié de solliciter le paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires.

HARCELEMENT BIEN CHOISIR LA SANCTION APPROPRIEE

Toute entreprise assume à l'égard de ses salariés une obligation de sécurité et elle doit à ce titre prévenir les risques psychosociaux. Lorsqu'un salarié se plaint de harcèlement moral ou sexuel, l'entreprise doit mettre en place une enquête pour déterminer si les faits dénoncés sont exacts ou non.

Lorsque les faits sont avérés, la jurisprudence valide le licenciement du fautif sans que cela ne soit automatiquement un licenciement pour faute grave. L'entreprise doit adapter la sanction en fonction de la gravité des faits reprochés.

La Cour de Cassation rappelle en effet de manière constante le principe d'individualisation de la sanction et le principe de proportion entre la sanction et les faits.

Toutefois, la Cour de Cassation estime de même que la sanction ne peut être minime. La Cour de Cassation considère en effet qu'un simple avertissement lorsque les faits de harcèlement sexuel sont avérés est insuffisant en ce qu'il ne permet pas d'assurer l'éloignement de l'auteur des faits de la victime. (Soc 17 février 2021 n°19-18149).



Cet arrêt a une portée double. D'une part, l'entreprise doit éloigner le salarié auteur des faits pour éviter la réitération des faits mais aussi que la victime soit toujours au contact de l'auteur. D'autre part, l'avertissement est insuffisant à titre de sanction au regard des faits.

Par voie de conséquence en présence d'une situation de harcèlement moral ou sexuel avéré, l'entreprise doit :

- Prendre une mesure d'éloignement de l'auteur.
- Prendre une sanction disciplinaire forte à la hauteur de la gravité des faits.

La mise à pied conservatoire apparait donc probablement adaptée dans l'attente de l'entretien préalable et notification de la sanction, la sanction finale pouvant ensuite être un licenciement pour faute ou pour faute grave.



Philippe SALMON - Avocat
Spécialiste en Droit du Travail



Céline MADRALA

c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE

e.corteville@groupeptbg.fr

Philippe SALMON

selarl.salmon@altajuris-caen.com

Audit - Expertise - Conseil
Experts-comptables
Commissaires aux comptes

Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail

Jean Pascal THOREL
François DINEUR
Natacha MESNILDREY
Mickaël ENGUERRAND
Reynald GEMY
Céline MADRALA
Morgane MARC
Lucie PERRIER

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71

[Site internet](#)

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

[Site internet](#)

Membre du groupement

