

## LE CHIFFRE À LA UNE

60%

Depuis la crise sanitaire, le recours au télétravail fait partie intégrante de l'organisation de nombreuses entreprises, parfois même depuis l'étranger.

Pourtant, selon une étude Opinion Way, 60 % des dirigeants d'entreprise d'au moins 20 salariés estime que la mise en place du télétravail depuis l'étranger est impossible. Les motifs avancés sont la perte de contrôle sur le salarié, une baisse de productivité et des complexités nouvelles en termes de décalage horaire, de couverture sociale ou de Loi applicable au contrat.



## LE CONSEIL DE LA SEMAINE

Le délai de convocation d'un salarié à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire ou licenciement est légalement de 5 jours ouvrables.

Ce délai court à compter du lendemain de la première présentation du courrier recommandé au domicile du salarié ou de la remise de la convocation en main propre (le jour de la remise de la lettre ne compte donc pas dans le délai). Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Notre conseil : nous constatons régulièrement dans les dossiers contentieux un non-respect du délai de 5 jours, souvent car l'entreprise n'a pas anticipé le délai d'acheminement postal. Pour éviter toute difficulté, il faut soit remettre la convocation en main propre, soit compter au moins 7 jours ouvrables entre la convocation et la date de l'entretien préalable.

A défaut, la procédure disciplinaire est irrégulière.



## L'ACTU DU CAB'



Le cabinet est fier d'avoir été sélectionné par la Fédération des Centres Sociaux de la Nièvre pour dispenser une formation de deux jours sur le CSE et le dialogue social. Ce fut l'occasion pour le cabinet de renouer avec les formations en présentiel et de découvrir la ville de Saint Saulge, célèbre pour sa fête annuelle de la montée de la vache sur le clocher de l'église (ça ne s'invente pas !)

## L'INFO DE LA SEMAINE

RAPPEL DE L'OBLIGATION DE METTRE EN CONFORMITE LES DUE AVEC L'INSTRUCTION DU 17 JUIN 2021

Depuis une instruction de la Direction de la Sécurité Sociale du 17 juin 2021, les garanties prévoyance et frais de santé dans l'entreprise doivent obligatoirement être maintenues en cas de suspension du contrat de travail indemnisée par le versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (ex : activité partielle).

Si le régime a été mis en place par décision unilatérale, celle-ci doit donc obligatoirement être mise en conformité avant le 30 juin 2022 afin de prévoir le maintien des garanties lorsque le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Il ne vous reste donc plus que 15 jours pour actualiser votre DUE !

Si le régime a été mis en place par accord collectif ou référendaire, le délai de mise en conformité est reporté au 1er janvier 2025.



## LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- Le CSE n'a pas à être consulté sur les recherches de reclassement lorsque le Médecin du Travail déclare un salarié inapte à son poste et dispense expressément l'employeur de son obligation de recherche d'un poste de reclassement (*Cass. Soc 8 juin 2022, n°20-22.500*)

Une clause du contrat de travail imposant une procédure de médiation préalable en cas de litige survenant à l'occasion du contrat n'empêche pas le salarié ou l'employeur de saisir directement le Conseil de prud'hommes. Elle n'a donc en réalité aucun effet contraignant (*Cass. Soc 14 juin 2022, n°22-70.004*)

- Le fait pour l'employeur de renoncer à la mise à pied conservatoire notifiée dans un premier temps au salarié n'a pas pour effet de requalifier la mesure en mise à pied disciplinaire. Ici l'employeur avait d'abord mis à pied à titre conservatoire le salarié avant de lui demander de reprendre le travail au regard des besoins de l'activité avant finalement de lui notifier son licenciement disciplinaire (*Cass. Soc., 18 mai 2022, n°20-18.717*)

- En cas de litige, la preuve du paiement effectif d'une prime incombe à l'employeur (*Cass. Soc 21 avril 2022, n°20-22.826*)