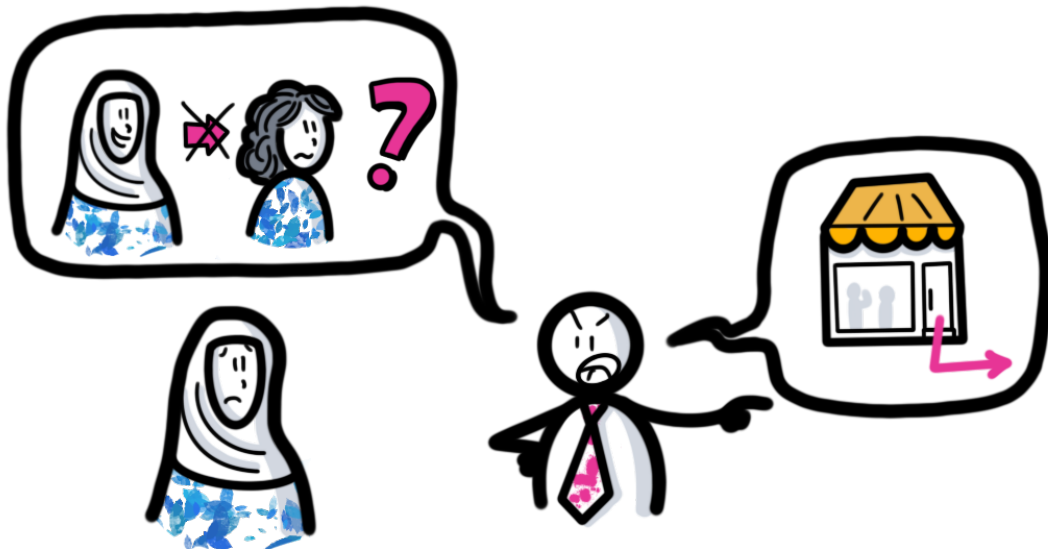


QUESTION 1 : PORT DU VOILE - INTERDICTION - DISCRIMINATION

Un employeur peut-il, au regard de la nature de l'emploi occupé, **interdire le port du voile** à une vendeuse en contact avec la clientèle et la licencier pour son refus de s'exécuter ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE



Si le règlement intérieur ne prévoit pas de clause de **neutralité** des salariés en contact avec la clientèle, cette interdiction constitue une discrimination fondée sur les convictions religieuses qui rend le licenciement nul. L'atteinte à l'image et à la politique commerciale d'un commerce d'habillement ne constitue pas une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** susceptible de justifier une restriction à la liberté religieuse.



QUESTION 2 : CONTRÔLE URSSAF - MISE EN DEMEURE - NULLITÉ

La mise en demeure de l'URSSAF ne mentionne **aucun délai** pour procéder au paiement des cotisations réclamées. **Est-ce valable ?**



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



RÉPONSE : NON !

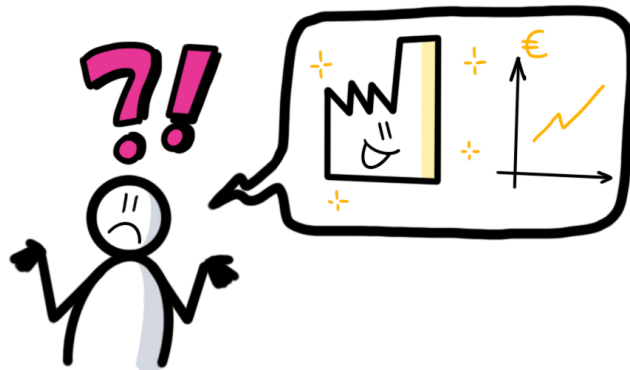
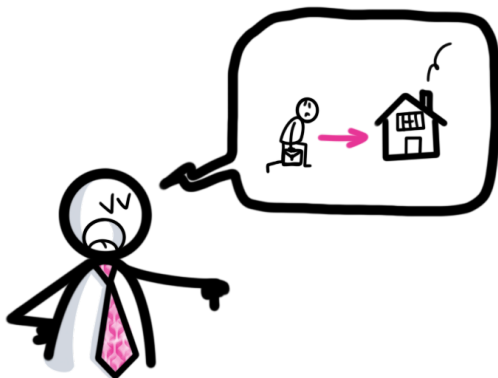
Cour d'appel de Paris - 2 avril 2021 n°17/00435,
n°17/03610 et 9 avril 2021 n°18/07630

La mise en demeure adressée par l'URSSAF, doit expressément inviter le débiteur à régulariser sa situation dans le délai d'un mois. **En l'absence d'indication expresse de ce délai**, la mise en demeure et les opérations de contrôle sont **nulles**.
C'est le cas des mises en demeure 2014, 2015, et 2016 émises par l'URSSAF - Ile de France.



QUESTION 3 : COVID - MESURE D'URGENCE - JRTT IMPOSÉS PAR L'EMPLOYEUR - CONDITION

L'employeur peut-il **imposer la prise de JRTT ou de repos** si son entreprise ne connaît **pas de difficultés économiques** liées à la propagation de la Covid-19 ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE



RÉPONSE : NON, selon la cour d'appel de Paris

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit à ses articles 2 et 4 que l'employeur peut imposer au salarié 6 jours JRTT, jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait jour, ou jours placés dans un CET "lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19".

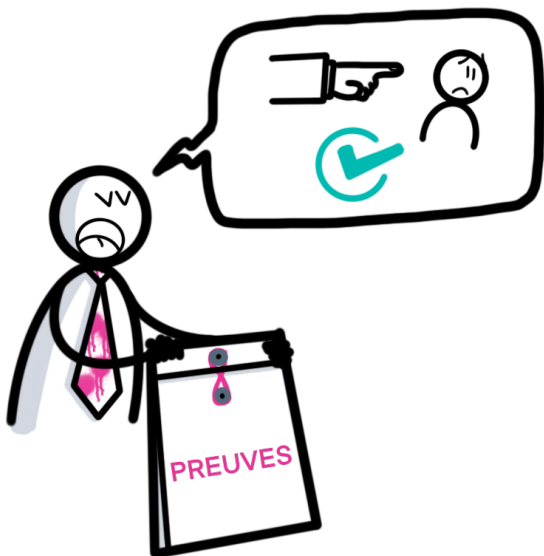
La Cour d'appel de Paris (infirmant une décision du juge des référés) se livre à une **interprétation restrictive de cette faculté**, en exigeant à l'employeur de **rapporter la preuve des difficultés** économiques liées à la Covid-19.

À suivre, un projet de loi portant prolongation de cette mesure jusqu'au 31 octobre 2021 pourrait mettre fin à cette jurisprudence et clarifier les choses.

Cour d'appel de Paris Pôle 6, ch 2 1 avril 2021 n°20/12215



QUESTION 4 : LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE - PREUVE - ÉLÉMENTS OBJECTIFS



Quels éléments de preuve apporter à un **licenciement pour insuffisance professionnelle** ?



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



RÉPONSE : des éléments **objectifs matériellement vérifiables**.

Selon la chambre sociale de la cour d'appel de Paris, il importe que les insuffisances professionnelles se soient manifestées par des **éléments extérieurs**, par des anomalies de nature à entraver la bonne marche de l'entreprise et **susceptibles de vérifications objectives**.



QUESTION 5 : RÉMUNÉRATION VARIABLE - OBJECTIFS ANNUELS - MODIFICATION EN COURS D'EXERCICE PAR L'EMPLOYEUR

Si le salarié a rapidement dépassé les objectifs servant de calcul à sa rémunération variable, l'employeur peut-il les modifier, en cours d'exercice, pour **revoir le montant de la prime** ?



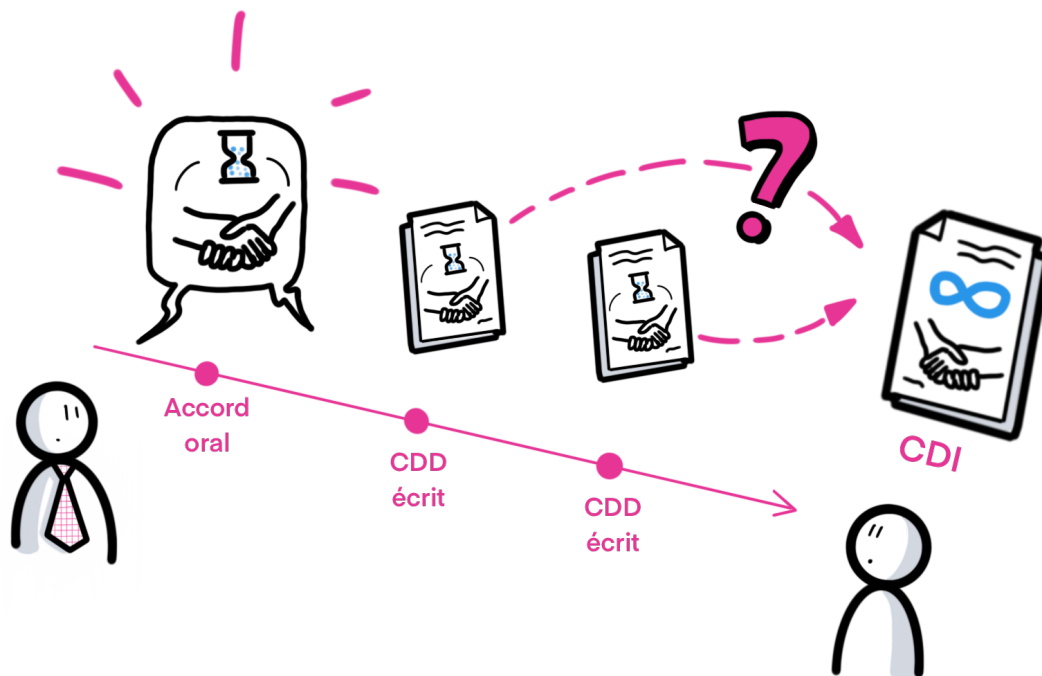
**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**

Si l'employeur peut unilatéralement fixer et modifier les objectifs, dans le cadre de son pouvoir de direction, il ne peut valablement le faire qu'en début d'exercice et, **non en cours d'exécution** alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'atteinte par le salarié.



QUESTION 6 : CDD - REQUALIFICATION SUCCESSIVE EN CDI

L'absence d'un seul CDD **écrit** - lorsqu'il existe d'autres CDD conclus sur une période postérieure - entraîne-t-elle une **requalification de tous les contrats en CDI** ?



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



A défaut de CDD écrit, **la relation de travail est réputée à durée indéterminée**, même s'il existe des CDD écrits conclus sur une période postérieure.



INFORMATION D'IMPORTANCE :

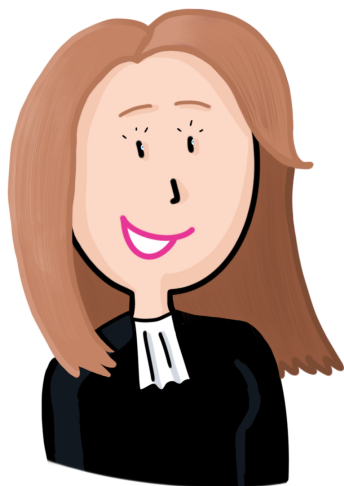
Gardez-le en tête : au 1er avril, les **DIRECCTE** et **DRCS** deviennent les **DREETS** (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

**BRAVO À VOUS,
CE QUIZZ EST TERMINÉ !**



 **À DANS UN MOIS POUR LE PROCHAIN** 

Encore une question ? Je suis là pour y répondre !



Alexandra Voirin
Avocat au Barreau de Paris
28 Rue de Naples, 75008 PARIS
01 85 08 28 54
contact@voirin-avocat.fr