



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Mayotte - ASS*

Le décret n°2021-496 du 23 avril 2021, revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte, est paru au *JO* du 24.

### ► *Covid-19 - Indemnités journalières*

Le décret n°2021-497 du 23 avril 2021, modifiant le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021, prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail, ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 24.

### ► *Covid-19 - Etat d'urgence sanitaire*

Le décret n°2021-498 du 23 avril 2021, modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 octobre 2020, prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 24.

Le décret n°2021-506 du 27 avril 2021, modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 octobre 2020, prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 28.

### ► *Prud'hommes*

Un arrêté du 23 avril 2021, portant suppression d'un service d'accueil unique du justiciable au conseil de prud'hommes de Louviers, est paru au *JO* du 25.

### ► *Travailleurs des plateformes*

Le décret n°2021-501 du 22 avril 2021, relatif aux indicateurs d'activité des travailleurs ayant recours à des plateformes de mise en relation par voie électronique, est paru au *JO* du 25.

### ► *Activité partielle*

Deux décrets sont parus au *JO* du 29 :

- le décret n°2021-508 du 28 avril 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable ;
- le décret n°2021-509 du 28 avril 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle.

### ► *Contrats de professionnalisation - Apprentis*

Le décret n°2021-510 du 28 avril 2021, modifiant le décret n°2021-224 du 26 février 2021, portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation, est paru au *JO* du 29.

### ► *Publicité des décisions de justice*

L'arrêté du 28 avril 2021, pris en application de l'article 9 du décret n°2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives, est paru au *JO* du 29.

### ► *Salariés de particuliers employeurs*

L'arrêté du 30 mars 2021, modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 fixant les modalités de compensation par l'Etat des indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs prises en charge par les organismes chargés du recouvrement, est paru au *JO* du 29.

### ► *RSA*

Le décret n°2021-530 du 29 avril 2021, portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, est paru au *JO* du 30.

### ► *Stagiaires*

Deux décrets sont parus au *JO* du 30 :

- le décret n°2021-521 du 29 avril 2021 relatif à la simplification des modalités de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et des stagiaires effectuant divers stages mentionnés à l'article 270 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021,
- le décret n°2021-522 du 29 avril 2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle.

### ► *Revalorisation de certaines allocations*

Divers décrets sont parus au *JO* du 30 :

- le décret n°2021-523 du 29 avril 2021 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation temporaire d'attente et l'allocation équivalent retraite,
- le décret n°2021-527 du 29 avril 2021 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés,
- le décret n°2021-528 du 29 avril 2021 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité.

### ► *Accidents de travail*

Le décret n°2021-526 du 29 avril 2021, relatif aux modalités de déclaration des accidents du travail, n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux, est paru au *JO* du 30.

### ► *Mayotte*

Deux décrets sont parus au *JO* du 30 :

- le décret n°2021-529 du 29 avril 2021 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité à Mayotte,
- le décret n°2021-531 du 29 avril 2021 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active à Mayotte.

### ► *Covid-19 - Prestations familiales*

Le décret n°2021-532 du 29 avril 2021, modifiant le décret n°2020-764 du 23 juin 2020 relatif aux conditions d'ouverture et de continuité des droits à certaines prestations familiales dans le contexte de l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 30.

### ► *Transports routiers*

L'arrêté du 28 avril 2021, portant levée de l'interdiction de circulation de certains types de véhicules de transport de marchandises, pour certains jours fériés du mois de mai 2021, dans le cadre de la crise épidémique du covid-19, est paru au *JO* du 30.

## Jurisprudence

### ► *Faute grave*

Accepter des cadeaux importants de la part d'un client peut constituer une faute grave justifiant un licenciement. En l'espèce, un chef d'agence d'une banque avait accepté, à titre gratuit, d'un client, la réalisation de travaux dans cinq de ses biens immobiliers et la cession d'un véhicule à une société dont le salarié était le gérant alors que le code de bonne conduite de la banque interdisait tout cadeau, ou autres profits émanant de clients (Cass. soc., 31-3-21, n°19-23144).

### ► *Procédure prud'homale Péremption de l'instance*

Dès lors que le CPH a été saisi avant le 1<sup>er</sup> août 2016, les dispositions de l'article R 1452-8 du code du travail, qui disposent qu'en matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction, demeurent applicables aux instances d'appel (Cass. soc., avis, 14-4-21, n°15004).

### ► *Accident du travail - Maladie professionnelle*

Devant l'impossibilité de dissocier les séquelles de la maladie professionnelle de celles de l'accident de travail survenu avant que la première n'ait été consolidée, la caisse avait, à bon droit, reporté la totalité de l'indemnisation des séquelles de la maladie professionnelle sur celles de l'accident du travail pour fixer le taux d'incapacité permanente de la victime à 20% (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 8-4-21, n°20-10621).

### ► *Covid-19 - Mesures dérogatoires Congés payés*

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 prévoit expressément et clairement que la possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de six jours de congés payés aux salariés ne peut intervenir que lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la covid-19. Il appartient donc aux sociétés de rapporter la preuve des difficultés économiques liées à la propagation de la covid-19. A défaut, ces dispositions ne sont pas applicables.

Attention toutefois, car cette décision fait l'objet d'un pourvoi en cassation. Affaire à suivre... (CA Paris, 1-4-21, n°20/12215).

### ► **Harcèlement sexuel**

Une salariée harcelée sexuellement par sa supérieure hiérarchique ne peut pas obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur si celui-ci a pris des mesures qui ont permis de faire cesser rapidement le harcèlement. En l'espèce, l'employeur avait licencié la supérieure hiérarchique concernée avant que la salariée ne saisisse le conseil de prud'hommes (Cass. soc., 3-3-21, n°19-18110).

### ► **CSE - CHSCT**

Le CSE héritant légalement des délibérations du CHSCT, en cas de contestation en justice de cette délibération, il doit avoir désigné l'un de ses membres pour le représenter en justice. Une confirmation de jurisprudence pour la première fois, à notre connaissance, adoptée en matière de CSE (Cass. soc., 31-3-21, n°19-23654).

## FOCUS

### **Sanction disciplinaire : qui ne dit mot, ne consent pas toujours...**

Dans un arrêt du 14 avril 2021, la Cour de cassation rappelle qu'un salarié, qui accepte une sanction disciplinaire, peut tout de même la contester ultérieurement, en justice notamment.

Dans l'espèce commentée, un salarié d'un CSE, responsable du patrimoine d'un village de vacances, s'était vu infliger une sanction disciplinaire lourde : un déclasserement hiérarchique entraînant une baisse de sa rémunération.

Cette sanction entraînant une modification de son contrat de travail, l'employeur doit lui proposer un avenant à son contrat de travail, ce qu'il a fait.

Le salarié signe cet avenant mais saisit le conseil de prud'hommes sur le fondement de la disproportion entre la faute commise et la sanction qui lui est infligée (articles L.1333-1 et L.1333-2 du code du travail).

Le conseil des prud'hommes fait droit à ses demandes, mais la cour d'appel de Paris n'est pas du même avis. Elle considère que la sanction est fondée et qu'à partir du moment où le salarié a signé l'avenant à son contrat de travail, il a accepté la sanction, et ne peut plus la remettre en cause.

Le salarié forme un pourvoi en cassation et obtient gain de cause.

La Cour de cassation rappelle qu'en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. Il peut annuler une sanction irrégulière en la forme, ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

*« 8. L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction.*

*9. Pour dire que la sanction était fondée et débouter le salarié de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que l'intéressé a retourné l'avenant signé et précédé de la mention « lu et approuvé » dans lequel figurent précisément son nouvel emploi avec ses attributions, son lieu de travail, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail, et que c'est donc en parfaite connaissance de cause qu'il a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée et n'est plus fondé à remettre en cause.*

*10. En statuant ainsi, sans s'assurer, comme elle y était invitée, de la réalité des faits invoqués par l'employeur, de leur caractère fautif et de la proportionnalité de la sanction prononcée à la faute reprochée au salarié, la cour d'appel, qui n'a pas exercé son office, a violé les textes susvisés. »*

La Haute cour rappelle aux juges du fond qu'ils doivent rechercher si la sanction est justifiée et surtout si elle est proportionnée à la faute commise par le salarié, nonobstant l'acceptation par le salarié de la modification de son contrat de travail, ce que la cour d'appel avait omis de faire.

Cet arrêt est important car un salarié sanctionné n'a souvent d'autre choix que d'accepter la sanction, ne sachant jamais à l'avance si son action en justice aboutira...