



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Stagiaires - Formation professionnelle*

Deux décrets sont parus au *JO* du 29 :

- le décret n°2021-670 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle,
- le décret n°2021-672 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle applicable aux jeunes de moins de vingt-six ans ayant eu une activité antérieure.

### ► *Stagiaires*

L'arrêté du 31 mai 2021, fixant la liste des stages ouvrant le bénéfice de l'affiliation à un régime de sécurité sociale et à une rémunération aux jeunes de moins de trente ans au titre de l'article 270 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> juin et entre en vigueur immédiatement (décret n°2021-690 du 31 mai 2021).

### ► *Activité partielle*

Deux décrets sont parus au *JO* du 29 :

- le décret n°2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable,
- le décret n°2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

### ► *Prime exceptionnelle - Demandeurs d'emploi*

Le décret n°2021-673 du 28 mai 2021, modifiant le décret n°2020-1785 du 30 décembre 2020 modifié instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi, est paru au *JO* du 29.

### ► *Covid-19*

Le décret n°2021-677 du 28 mai 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 29.

L'arrêté du 31 mai 2021, modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020, prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> juin et entre en vigueur immédiatement (décret n°2021-690 du 31 mai 2021).

### ► *Crise sanitaire*

La loi n°2021-689 du 31 mai 2021, relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> juin.

Le décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021, prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru au *JO* du 2.

Trois arrêtés, d'application immédiate (décret n°2021-696 du 1<sup>er</sup> juin 2021), sont parus au *JO* du 2 :

- l'arrêté du 1<sup>er</sup> juin 2021 modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 identifiant les zones de circulation de l'infection du covid-19,
- l'arrêté du 1<sup>er</sup> juin 2021 fixant les conditions d'application de l'article 45-1 du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire,
- l'arrêté du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Un 4<sup>ème</sup> arrêté du 2 juin 2021, modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 identifiant les zones de circulation de l'infection du covid-19 d'application immédiate, est aussi paru au *JO* du 3 et d'application immédiate par le décret n°2021-700 du 2 juin 2021 (*JO* du 3).

### ► *Fonction publique*

L'ordonnance n°2021-702 du 2 juin 2021, portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat, est parue au *JO* du 3.

## ► *Discrimination - Harcèlement*

L'arrêté du 26 mai 2021, relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, est paru au *JO* du 4.

## Jurisprudence

### ► *Mise à pied Engagement procédure licenciement*

Lorsque la procédure de licenciement n'a été engagée que sept jours après la notification de la mise à pied et qu'aucun motif n'est de nature à justifier ce délai, la mesure de mise à pied prise présentait le caractère d'une sanction disciplinaire. Ainsi, l'employeur ne pouvait ensuite décider, à raison des mêmes faits, le licenciement de l'intéressé (Cass. soc., 14-4-21, n°20-12920).

### ► *CSE - Délai consultation - Expertise*

Selon les articles R 2323-1 et R 2323-1-1 du code du travail, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de deux mois en cas d'intervention d'un expert. Il en résulte que ne sont plus recevables les demandes de communication par l'employeur de documents, formées en référé par l'expert pour l'exercice de sa mission, lorsque, à la date où le premier juge statue, le délai imparti au comité d'entreprise pour donner son avis a expiré (Cass. soc., 14-4-21, n°19-11753). Autrement dit, lorsque l'expert demande en justice la transmission de certains documents, celui-ci doit nécessairement agir dans le délai imparti au CSE pour rendre un avis.

### ► *Délai - Contestation de l'avis d'inaptitude*

Dans le cadre de la contestation d'un avis d'aptitude/inaptitude, la Cour de cassation considère que le point de départ du délai de quinze jours pour la saisine du conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail (Cass. soc., 2-6-21, n°19-24061).

### ► *Durée conventionnelle du travail Heures supplémentaires*

La fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires (Cass. soc., 2-6-21, n°20-12578).

### ► *CDD/CDI - Requalification*

La requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les autres stipulations contractuelles, notamment celles relatives à la durée du travail. Réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat.

Il incombe au salarié qui sollicite un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles de rapporter la preuve qu'il est resté à la disposition de l'employeur durant les périodes séparant deux contrats à durée déterminée. Le juge peut limiter à une certaine somme le montant du rappel de salaire dû au titre des périodes interstitielles dans la mesure où il résulte des bulletins de paie que le salarié a toujours travaillé à temps partiel pour une durée ne dépassant pas 100 heures par mois. L'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au montant des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis. Le juge ne peut se baser sur un salaire moyen perçu pour les seules périodes contractuelles antérieures à la rupture, sans prendre en compte le salaire que le salarié aurait dû percevoir s'il avait pu exécuter le préavis (Cass. soc., 2-6-21, n°19-16183, n°20-10141 et n°19-18080). Le juge doit vérifier si au jour de la rupture, le salarié était engagé à temps complet ou à temps partiel pour déterminer le montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

### ► *Assemblée générale - Délibération*

L'obligation de mentionner le résultat des votes dans le procès-verbal de l'assemblée des associés d'une société civile n'implique pas celle de mentionner le vote de chaque associé (Cass. 3<sup>ème</sup> civ., 12-5-21, n°19-21725). Cette décision peut être transposée aux décisions prises par un organe statutaire d'un syndicat.

### ► *Prescription - Discrimination continue*

L'action en réparation d'une discrimination fondée sur des faits qui n'ont pas cessé de produire leurs effets avant une période non atteinte par la prescription est recevable (Cass. soc., 31-3-21, n°19-22557). Autrement dit, un salarié peut toujours agir en justice en cas de discrimination qui se poursuit dans le temps, peu important que les premiers agissements de cette nature soient prescrits.

Pour rappel, les dommages et intérêts doivent réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée.

### ► *Aviation civile - Inaptitude*

Les dispositions spéciales du code de l'aviation civile et du code des transports prévoyant la compétence du conseil médical de l'aéronautique civile pour se prononcer sur le caractère définitif des inaptitudes des personnels navigants titulaires d'un titre aéronautique n'ont pas le même objet que les dispositions d'ordre public du code du travail, de sorte que le médecin du travail doit se prononcer sur l'inaptitude du salarié (Cass. soc., 19-5-21, n°19-25614).

### ► Rupture du contrat - Torts de l'employeur

L'employeur qui unilatéralement réduit puis supprime la prime contractuellement prévue, saisit tardivement l'assureur en vue de la prise en charge de l'arrêt de travail du salarié, ce qui conduit à une baisse notable des revenus de ce dernier, reverse tout autant tardivement les indemnités de prévoyance dues au salarié, et qui ne fournit aucune explication à son retard dans l'établissement de l'attestation de salaire en vue du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, manque à ses obligations salariales. Ces manquements d'une gravité suffisante empêchent la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 19-5-21, n°20-14062).

### ► Egalité rémunération femmes/hommes

L'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne garantissant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes est doté d'un effet direct dans des litiges entre particuliers dans lesquels est invoqué le non-respect de ce principe pour un « travail de même valeur » (CJUE, 3-6-21, n°C-624/19).

## FOCUS

### Covid-19 : le 9 juin 2021 marque-t-il la fin du télétravail ?

A partir du 9 juin, le gouvernement a indiqué que le télétravail à 100% prenait fin. Pour autant, cette date ne marque pas la fin totale du télétravail. La reprise du travail en présentiel doit se faire progressivement. Le gouvernement, via son nouveau protocole de déconfinement, indique que les entreprises ne sauraient supprimer totalement le télétravail, celui-ci devant être partiellement maintenue, lorsque celui-ci est possible, tant que le pays ne sera pas sorti totalement de la crise sanitaire.

Pour rappel, l'état d'urgence sanitaire prend fin le 1<sup>er</sup> juin 2021, la loi dite de « sortie de crise » n°2021-689 du 31 mai 2021 (JO du 1<sup>er</sup> juin), instaurant un régime transitoire à compter du 2 juin et jusqu'au 30 septembre 2021.

Le gouvernement incite les entreprises à négocier avec les organisations syndicales la reprise progressive du travail en présentiel, en y maintenant une dose de télétravail (il convient de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine).

Attention, le Conseil d'État a reconnu que le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 ne constituait qu'un ensemble de recommandations sans force contraignante constituant la déclinaison opérationnelle des articles du code du travail relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Autrement dit, l'employeur peut ne pas respecter l'ensemble des recommandations du protocole de déconfinement mais sa responsabilité pourrait être engagée en cas de contamination au covid-19 qui résulterait d'une non application totale des recommandations en raison de son manquement à son obligation de sécurité (CE, 19-10-20, n°444809).

A compter du 9 juin 2021, le télétravail demeure toujours recommandé pour les personnes dites « vulnérables », selon le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020, susceptibles de faire une forme grave du covid-19. Pour ces personnes, si le télétravail n'est pas possible, l'employeur doit prendre des mesures de protection renforcées listées dans le décret.

Les espaces clos doivent toujours être aérés régulièrement. Le fonctionnement et l'entretien de la VMC doivent être contrôlés. Les ventilateurs et les climatiseurs ne doivent pas générer des flux d'air en direction des personnes. Le nettoyage des locaux doit se faire fréquemment avec des produits actifs contre le virus covid-19. Une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, l'hygiène des mains, les gestes barrières et la gestion des flux de personnes restent en vigueur. Le port du masque reste, à ce jour, requis dans les lieux collectifs clos.

Si les réunions en audio ou en visio-conférence sont toujours à privilégier, le protocole de déconfinement envisage toutefois la possibilité d'en organiser en présentiel dans le respect des règles décrites ci-dessus. Les moments de « convivialité » réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel ne sont plus suspendus et peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières. Le protocole de déconfinement préconise d'organiser ces moments en extérieur avec une jauge maximum de 25 personnes.

A noter que le salarié en présentiel peut faire usage de son droit de retrait tant que l'employeur ne respecterait pas, dans l'entreprise, les mesures sanitaires préconisées par le gouvernement (sur le droit de retrait, voir : <https://www.force-ouvriere.fr/le-droit-de-retrait>).