



Actualités législatives et réglementaires

► Covid-19

Le décret n°2021-152 du 12 février 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 13.

Le décret n°2021-173 du 17 février 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 18.

► Restauration des salariés

Le décret n°2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration est paru au *JO* du 14.

► Activité partielle

Un arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est paru au *JO* du 14.

► Covid

Le décret n°2021-157 du 12 février 2021 modifiant le décret n°2020-650 du 29 mai 2020 relatif au traitement de données dénommé « *StopCovid* » est paru au *JO* du 14. La délibération n°2020-135 du 17 décembre 2020 de la Cnil est publiée au même *JO*.

► Etat d'urgence

La loi n°2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire est parue au *JO* du 16. L'état d'urgence est prorogé jusqu'au 1^{er} juin.

► Revenu de remplacement

Un arrêté du 15 février 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail est paru au *JO* du 16.

► Fonction publique

Deux ordonnances sont parues au *JO* du 18 :

- L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;
- L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

► Travail temporaire – Mayotte

Le décret n°2021-179 du 18 février 2021 fixant le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à Mayotte est paru au *JO* du 19.

Jurisprudence

► Portage salarial – Congé – Evénements familiaux

Les dispositions du code du travail relatives aux congés pour événements familiaux prévus à l'article L 3142-1 ne sont pas incompatibles avec les dispositions de l'article L 1254-21 II

relative au portage salarial. En effet, le salarié porté, qui effectue une prestation pour une entreprise cliente lorsque survient un des événements familiaux ouvrant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence, bénéficie de jours d'absence dans les conditions prévues par la loi et sans réduction de sa rémunération. Ces jours d'absence,

assimilés à du temps de travail effectif, doivent être pris en compte pour la détermination de la durée du congé annuel (Cass. soc., 11-2-21, avis n°15001).

► **Transparence financière – Désignation RSS**

Aucune exigence légale n'impose de vérifier le respect de l'obligation de transparence financière au regard des deux derniers exercices clos de l'organisation syndicale. La prérogative syndicale ayant été exercée par le syndicat au cours de l'année 2019, le juge a écarté les critiques de la société dès lors qu'elles se réfèrent aux comptes du syndicat pour les années antérieures à l'année 2018, dernier exercice clos précédant l'année au cours de laquelle a été exercée la prérogative syndicale (Cass. soc., 10-2-21, n°19-18040).

► **Réintégration – Licenciement nul**

Le fait pour un salarié licencié d'exercer une nouvelle activité professionnelle ne caractérise pas l'impossibilité pour le juge de statuer sur la réintégration du salarié, en cas de nullité du licenciement. Autrement dit, le droit à réintégration dans son ancien poste n'est pas limité par l'exécution d'un contrat en cours (Cass. soc., 10-2-21, n°19-20397).

► **Arrêt de travail – Faute – Licenciement**

Un salarié qui, suite à un arrêt de travail pour maladie, ne justifie pas de son absence, peut être licencié pour faute grave (Cass. soc., 13-1-21, n°19-20397).

► **Période probatoire**

Au terme d'une période probatoire conventionnelle, le salarié qui n'est pas réintégré dans son ancien emploi conserve son nouvel emploi (Cass. soc., 20-1-21, n°19-

10962).

► **Contrat de travail – Requalification**

En cas d'avenant ou de nouveau contrat de travail à temps partiel modulé conforme aux exigences légales et conventionnelles, il appartient au salarié qui demande, en raison de ses conditions d'exécution, la requalification de ce contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet, de démontrer qu'il devait travailler selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance, de sorte qu'il était placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il se trouvait dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur (Cass. soc., 17-2-21, n°18-26545).

► **Désignation du DS – Charte sociale européenne**

Le Comité européen des droits sociaux considère que les conditions de désignation des délégués syndicaux telles qu'elles figurent actuellement à l'article L 2143-3 du code du travail, ne méconnaissent pas l'article 5 de la Charte sociale européenne révisée, sur le droit syndical, compte tenu des exceptions posées à la règle imposant d'avoir recueilli un score personnel de 10 % (CEDS, 9-9-20, réclamation no142/2017, FIECI et SNEPI CFE-CGC c. France).

► **Clause de non-concurrence – Transaction**

La conclusion d'une transaction ayant pour objectif de mettre fin à tout litige né ou à naître en raison de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail empêche tout recours en paiement d'une indemnité de non-concurrence (Cass. soc., 17-2-21 n°19-20635).

FOCUS

Le travail en soirée : le commerce...avant la santé ?

Dans les zones touristiques internationales, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services peuvent reporter, après 21 heures, et au maximum jusqu'à minuit, le début du travail de nuit (= travail de soirée). Si la période de nuit débute après 22 heures, celle-ci doit être d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures (art. L 3122-4 du code du travail).

Le travail de soirée jusqu'à minuit ne peut être mis en place que par un accord territorial ou par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. Chaque heure entre 21h et minuit doit être rémunérée le double de la rémunération normalement due. Elles doivent également donner lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

A la différence du travail de nuit, le travail en soirée est mis en place pour des raisons essentiellement commerciales.

L'accord collectif doit obligatoirement prévoir :

- la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;
- la fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur souhait de ne plus travailler après 21 heures (art. L 3122-19 du code du travail).

Pour les salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché (pendant les 4 semaines qui correspondent à une prolongation possible du congé de maternité), le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.

Seuls les salariés volontaires, ayant donné leur accord par écrit à leur employeur, peuvent travailler entre 21h et 24h. Une entreprise ne peut pas prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 h et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher.

Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, le salarié ne pouvant faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié qui accomplit, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien en soirée au moins deux fois par semaine ou qui atteint ce seuil en cumulant ses heures de travail en soirée avec les heures de travail de nuit doit bénéficier des dispositions relatives au travail de nuit suivantes : consultation du médecin du travail lors de la mise en place ou lors de toute modification importante concernant le travail de nuit, surveillance médicale renforcée, priorité d'emploi sur un poste de jour, affectation sur un poste de jour en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales ou en raison de l'état de santé.