



## Actualités législatives et réglementaires

### ▶ *Travailleurs de l'amiante*

L'arrêté du 17 février 2021, modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au JO du 21.

### ▶ *Transports routiers*

Le décret n°2021-188 du 20 février 2021, modifiant le décret 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 21.

### ▶ *Fonds de solidarité*

Le décret n°2021-192 du 22 février 2021, relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, est paru au JO du 23.

### ▶ *Ordonnances ratifiées*

La loi n°2021-195 du 23 février 2021, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de l'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, est parue au JO du 24.

### ▶ *Aides à l'emploi*

Le décret n°2021-198 du 23 février 2021, relatif aux aides à l'embauche des travailleurs handicapés et des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs, est paru au JO du 24.

### ▶ *Covid-19*

Le décret n°2021-217 du 25 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 26.

## Jurisprudence

### ▶ *Intérimaire - Requalification en CDI*

Le salarié intérimaire, qui supporte la charge financière des EPI fournis par l'entreprise utilisatrice, n'entraîne pas la requalification du contrat d'intérim en CDI (Cass. soc., 17-2-21, n°19-14812).

### ▶ *Contrat d'apprentissage - Résiliation*

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit et signé des deux parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer. L'acte de résiliation du contrat d'apprentissage signé par les parties est valable quel qu'en soit le motif (Cass. soc., 17-2-21, n°19-25746).

### ▶ *Maladie professionnelle - Recours Délai de prescription*

Pour l'employeur, le délai de prescription pour contester la prise en charge d'une maladie professionnelle irrégulièrement notifiée est de 5 ans (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 18-2-21, n°19-25886 et n°19-25887).

### ▶ *Retraite progressive - Forfait-jours*

Le Conseil constitutionnel est saisi d'une question relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L 351-15 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction résultant de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, et de l'article L 3123-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Selon la requérante, ces dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de cassation privent du bénéfice de la retraite progressive les salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année prévoyant un nombre de jours travaillés inférieur à celui autorisé par la loi ou par un accord collectif de branche ou d'entreprise. Il en résulterait une différence de traitement, contraire au principe d'égalité devant la loi, entre ces salariés et ceux qui exercent une activité à temps partiel et peuvent, à ce titre, accéder à la retraite progressive.

Ces dispositions créeraient par ailleurs une discrimination indirecte au détriment des femmes, ce qui contreviendrait au troisième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 et au second alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958.

Le Conseil constitutionnel considère que les mots « *qui exerce une activité à temps partiel au sens de l'article L 3123-1 du code du travail ou* » figurant au premier alinéa de l'article L 351-15 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction résultant de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, sont contraires à la Constitution.

L'abrogation immédiate des dispositions déclarées contraires à la Constitution aurait pour effet de priver les salariés à temps partiel du bénéfice de la retraite progressive. Elle entraînerait ainsi des conséquences manifestement excessives. Par la suite, le Conseil constitutionnel décide de reporter au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la date de cette abrogation (C. Const., 26-2-21, n°2020-885).

### ► **Cadre dirigeant**

Une directrice, qui est tenue de respecter des horaires de travail, n'a pas la qualité de cadre dirigeant (Cass. soc., 3-2-21, n°18-20812).

### ► **Travail du dimanche - Pharmacie**

Selon l'article 13 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, tout salarié appelé à travailler à l'officine un dimanche de garde bénéficiera d'un repos compensateur d'égale durée à prendre, en accord avec l'employeur, dans la semaine qui précède ou qui suit. Il en résulte que ce repos, destiné à compenser la privation du repos hebdomadaire et le surcroît de travail effectué par le salarié du fait d'une demande ponctuelle de son employeur visant à ce qu'il travaille un jour habituellement non travaillé à raison d'un service de garde le dimanche, ne bénéficie pas au salarié lorsque l'officine ouvre habituellement le dimanche (Cass. soc., 17-1-21, n°18-24243).

### ► **Travail illégal du dimanche**

Les contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche, prévues par une convention collective ou par les dispositions légales autorisant des dérogations à la règle du repos dominical, ne sont pas applicables à un salarié travaillant le dimanche en infraction aux dispositions légales et réglementaires sur le repos dominical, qui ne peut solliciter que la réparation du préjudice subi à raison du travail illégal le dimanche (Cass. soc., 17-2-21, n°19-21897).

## FOCUS

### **RTT et absences : quelles sont les conséquences ?**

Le nombre de jours RTT dont bénéficie un salarié peut être fixé de deux manières :

- la méthode « *réaliste* », le nombre de jours de RTT est calculé à partir des semaines pendant lesquelles le salarié a travaillé plus de 35 heures. Ainsi, le nombre de jours RTT varie d'une année à l'autre en fonction des jours fériés, des congés payés, des arrêts maladie... ;
- la méthode « *forfaitaire* », le nombre de jours de RTT par an est prédéfini par l'accord collectif instituant ce dispositif. Les salariés ont le même nombre de JRTT chaque année, peu important les jours fériés, les absences...Ceci permet une gestion plus simple pour les entreprises.

Lorsque le nombre de jours RTT est défini forfaitairement, les jours d'absences rémunérées ou non, les congés spéciaux ou conventionnels (ex : congés pour événements familiaux...) n'ont pas à être récupérés et n'entraînent pas de réduction des jours de repos.

Un employeur ne peut retirer un jour de réduction de temps de travail en raison d'une absence pour maladie, un tel retrait ayant pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L 3121-50 du code du travail (Cass. soc., 3-11-11, n°10-18762). En effet, seules les absences entrant dans le cadre de l'article L 3121-50 peuvent entraîner une récupération.

Lorsque l'accord collectif prévoit que l'acquisition du nombre de jours de repos octroyés aux salariés en forfait-jours est accordée en fonction du temps de travail effectif dans l'année, le nombre de jours de repos en cas d'absence, pour maladie ou pour toute autre cause lorsque ces absences ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, est réduit au prorata de l'absence (Cass. soc., 16-12-15, n°14-23731).

Autrement dit, moins le salarié enregistre de temps de travail effectif, moins il génère de droit à RTT. Un accord collectif ou un usage dans l'entreprise peut cependant prévoir que les absences inférieures à une certaine durée n'impacteront pas le nombre de jours RTT du salarié.

Si l'accord collectif n'adopte pas une logique « réaliste », l'employeur ne peut pas supprimer des jours RTT aux salariés en maladie, même s'ils sont absents pendant des mois.

A la différence des congés payés qui sont un dispositif protégé par le droit communautaire, les jours RTT ne le sont pas. Ainsi, le salarié malade pendant une période où il a déposé des jours RTT perd ses droits acquis et ne peut les récupérer ultérieurement.

A noter que les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé (Cass. soc., 26-10-10, n°09-42493). Les jours RTT coïncidant avec un jour férié doivent donner lieu à une indemnité compensatrice.

Lorsque la convention de forfait-jours est privée d'effet, l'employeur peut réclamer le remboursement des jours RTT (Cass. soc., 6-1-21, n°17-28234).