



Actualités législatives et réglementaires

► *Retraite supplémentaire*

La loi n°2021-219 du 26 février 2021, relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire, parue au *JO* du 27 février, modifie notamment l'article L 3341-7 du code du travail.

► *Activité partielle*

Deux décrets concernant l'activité partielle sont parus au *JO* du 27 février :

- le décret n°2021-221 du 26 février 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°2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle.

► *Demandeurs d'emploi*

Le décret n°2021-222 du 26 février 2021, modifiant le décret n°2020-1785 du 30 décembre 2020 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi, est paru au *JO* du 27 février.

► *Apprentissage*

Deux décrets sont parus au *JO* du 27 février concernant l'apprentissage et les contrats de professionnalisation :

- le décret n°2021-223 du 26 février 2021 portant dérogation temporaire au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis,
- 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.

► *Elections TPE*

Le décret n°2021-233 du 1^{er} mars 2021, fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 2.

► *Covid-19*

Le décret n°2021-248 du 4 mars 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 5.

Jurisprudence

► *Discrimination liée à l'origine*

L'employeur ne démontre pas que les conditions financières initiales d'embauche et que les décisions prises quant à l'évolution de carrière et l'absence de mobilité du conseiller en patrimoine étaient étrangères à tout motif de discrimination en raison de son origine maghrébine ou arabe. Il en découle que l'existence d'une discrimination est établie.

Ces faits, qui ont perduré dans le temps, étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail, et en conséquence, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul (CA de Paris, 16-2-21, n°18/07045).

► *Travailleurs détachés - Déclaration*

Les obligations déclaratives incombant à l'employeur, établi hors de France, qui détache temporairement des salariés sur le territoire national et les obligations de vérification imparties au donneur d'ordre ou maître d'ouvrage qui contracte avec cet employeur, sont un préalable à l'intervention du détachement de ces salariés, dans un objectif de protection des travailleurs détachés et de lutte contre la fraude. Elles sont, en conséquence attachées, non à la conclusion du contrat de prestation de services, mais au détachement effectif des salariés. Dès lors, ces obligations étaient applicables à tout détachement réalisé à compter de l'entrée en vigueur du décret du 30 mars 2015, intervenue le 1^{er} mai 2015 (CE, 24-2-21, n°431090).

► **Faute lourde**

Une intention de nuire peut être retenue dans le cas d'un RRH qui a commis des actes de déloyauté établissant sa volonté de faire prévaloir son intérêt sur celui de son employeur (Cass. soc., 10-2-21, n°19-14315).

► **Frais de déplacement - Mandat syndical Pôle emploi**

Les stipulations relatives aux frais de déplacement dans le cadre du mandat syndical instituent au bénéficiaire des titulaires d'un mandat syndical un droit à bénéficier, aux conditions qu'elles posent, du remboursement des frais de déplacement occasionnés par l'exercice de ce mandat.

Si les instructions contestées organisent un ordre de priorité entre les moyens de transport, elles prévoient expressément que les déplacements pour motif syndical doivent s'effectuer en permettant le libre exercice du mandat syndical et qu'il puisse être dérogé à cet ordre de priorité lorsque, au regard des circonstances, les nécessités d'un déplacement pour motif syndical l'imposent.

Le Conseil estime que ces stipulations ne portent pas atteinte aux dispositions de la convention collective nationale de Pôle Emploi.

Par ailleurs le Conseil d'Etat précise que dans le cas particulier de Pôle Emploi, un usage ne peut s'entendre que s'il a reçu l'agrément prévu à l'article L 5312-9 du code du travail (CE, 4-2-21, n°432039).

► **Temps partiel - Modulation**

Ni le dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année, ni le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise, ne justifient en eux-mêmes la requalification du contrat à temps partiel modulé en contrat à temps complet, dès lors que la durée du travail du salarié n'a pas été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement (Cass. soc., 17-2-21, n°18-16298).

► **Harcèlement sexuel**

Face à une situation de harcèlement sexuel, l'employeur ne peut se contenter de sanctionner le harceleur par un simple avertissement, il doit prendre des mesures pour éloigner l'auteur du harcèlement sexuel du poste occupé par la salariée victime des faits de harcèlement. Dans le cas contraire, l'employeur manque à son obligation de sécurité (Cass. soc., 17-2-21, n°19-18149).

FOCUS

Les titres-restaurant/locaux de restauration : qui peut en bénéficier ?

Aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'octroyer à ses salariés des titres-restaurant. Une convention collective, un usage ou le contrat de travail peuvent prévoir une telle obligation.

Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (y compris les stagiaires et intérimaires), sont en droit de prétendre aux titres-restaurant, l'employeur peut toutefois soumettre l'octroi de ces titres à certains critères dès lors qu'ils sont objectifs, pertinents et exempts de toute discrimination (par exemple : les titres-restaurant peuvent être attribués en fonction de l'éloignement du domicile par rapport au travail, exigence d'un temps de travail minimum). Pour bénéficier des titres-restaurant, la journée de travail doit être interrompue par une pause-déjeuner.

Les représentants du personnel ou les délégués syndicaux doivent bénéficier des titres-restaurant durant leurs heures de délégation. Idem pour les conseillers prud'hommes en formation au titre de leur mandat. Les salariés en contrat d'apprentissage, ceux en contrat de professionnalisation doivent également, à notre sens, pouvoir bénéficier d'une attribution de titre-restaurant pendant leurs périodes en CFA ou dans l'organisme de formation.

De manière générale, les jours d'absence non assimilés à du temps de travail effectif n'ouvrent pas droit au bénéfice des titres-restaurant.

Egalement, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge de ses frais de repas, le bénéfice du titre-restaurant peut lui être suspendu.

La différence de catégorie professionnelle ne justifie pas à elle seule l'octroi ou non de titres-restaurant. De même, l'employeur ne peut priver les salariés en télétravail du bénéfice des titres-restaurant dès lors que les salariés en présentiel y ont droit, peu important les raisons et le nombre de salariés placés en télétravail. En effet, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Selon le principe d'égalité de traitement, si l'employeur souhaite supprimer les titres-restaurant pour les salariés en télétravail, il doit les supprimer pour tous les salariés de l'entreprise.

La loi n'impose pas de valeur minimale ou maximale aux titres mais il existe des seuils d'exonérations de cotisations. La participation patronale est soumise à exonération à condition, d'une part, d'être comprise entre 50% et 60% de la valeur libératoire du titre et, d'autre part, ne pas excéder un certain montant. Cette valeur maximale s'élève à 5,55 euros au titre de l'année 2021.

A noter que même s'il met en place un système de titres-restaurant, l'employeur reste tenu de mettre à disposition un emplacement permettant la restauration. Dans les entreprises ou établissements ayant moins de 50 salariés, l'employeur n'est tenu de mettre à leur disposition qu'un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Un local de restauration convenablement équipé (sièges, tables, robinet d'eau chaude et froide, réfrigérateur, table de cuisson...) n'est obligatoire que dans les structures comptant au moins 50 salariés. Avant la mise en place du local de restauration, l'employeur doit consulter le CSE. Après chaque repas, l'employeur veille au nettoyage de l'emplacement permettant de se restaurer et de ses éventuels équipements.

Depuis le 15 février et jusqu'au 1^{er} décembre 2021, l'employeur peut organiser la prise des repas en dehors des locaux de restauration (décret n°2021-156 du 13 février 2021). Pour respecter les règles de distanciation physique entre salariés, ces emplacements peuvent être situés à l'intérieur des locaux de travail (bureaux, ateliers par exemple). Ils doivent permettre de se restaurer dans des conditions préservant la santé et la sécurité des salariés, ce qui exclut les locaux d'emploi ou de stockage de produits dangereux.

A noter que les titres-restaurant 2020, qui arrivent à échéance fin février 2021, sont exceptionnellement utilisables jusqu'au 31 août 2021.

Jusqu'au 31 août 2021, les salariés peuvent payer avec les titres-restaurant la somme de 38 € par jour (au lieu de 19 €) y compris le dimanche et les jours fériés.

Compte tenu de la fermeture des restaurants, les titres-restaurant peuvent également être utilisés pour le « *click and collect* » ou pour les livraisons de plats vendus par ces établissements. Le plafond reste à 19 € par jour en supermarché ou magasin alimentaire (décret n°2021-104 du 2 février 2021).