



Actualités législatives et réglementaires

► *Activité partielle*

L'arrêté du 24 mars 2021, abrogeant l'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 27.

Le décret n°2021-348 du 30 mars 2021, relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle, est paru au *JO* du 31.

Le décret n°2021-361 du 31 mars 2021, modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, est paru au *JO* du 1^{er} avril.

► *CDD et transitions professionnelles*

Un arrêté du 8 mars 2021, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 30.

► *Jeunes diplômés*

Un décret n°2021-339 du 29 mars 2021, modifiant le décret n°2020-1789 du 30 décembre 2020 instituant une aide financière à titre exceptionnel à destination des jeunes diplômés en recherche d'emploi anciennement boursiers de l'enseignement supérieur, est paru au *JO* du 30.

L'arrêté d'application du 30 mars 2021, fixant les montants mensuels de l'aide financière, est paru au *JO* du 2 avril.

► *Assurance-chômage*

Le décret n°2021-346 du 30 mars 2021, portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, est paru au *JO* du 31.

► *Entreprises adaptées*

Deux décrets applicables dans les établissements pénitentiaires sont parus au *JO* du 1^{er} avril :

- le décret n°2021-359 du 31 mars 2021 relatif au travail adapté en milieu pénitentiaire,
- le décret n°2021-362 du 31 mars 2021 relatif au travail adapté.

Un arrêté du 8 mars 2021, fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire, est paru au *JO* du 1^{er} avril.

► *Emploi des étrangers*

Le décret n°2021-360 du 31 mars 2021, relatif à l'emploi d'un salarié étranger, est paru au *JO* du 1^{er} avril.

L'arrêté d'application du 1^{er} avril 2021, fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail, est paru au *JO* du 2 avril.

Un autre arrêté du 1^{er} avril 2021, relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, est également paru au même *JO*.

► *Emplois francs*

Le décret n°2021-363 du 31 mars 2021, portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, est paru au *JO* du 1^{er} avril.

► *Transitions professionnelles*

Un arrêté du 17 mars 2021, fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale, est paru au *JO* du 1^{er} avril.

Jurisprudence

► **Harcèlement - Enquête**

Une enquête interne réalisée par l'employeur, à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral, ne constitue pas une preuve déloyale, même si le salarié accusé du harcèlement n'a été ni entendu, ni informé de l'enquête (Cass. soc., 17-3-21, n°18-25597).

► **Licenciement économique - Reclassement**

En cas de licenciement pour motif économique et dans le cadre de l'obligation de reclassement, l'employeur n'a pas l'obligation d'envoyer des indications précises sur les qualifications, expériences et ancienneté de chaque salarié aux entreprises du groupe auquel il appartient. La mention de l'intitulé et de la classification de l'ensemble des postes supprimés sont suffisants (Cass. soc., 17-3-21, n°19-11114).

► **Télétravail - Titres-restaurant**

Une société est condamnée à délivrer sous astreinte des titres-restaurant à des salariés en télétravail. Les juges estiment que la société ne prouve pas que les télétravailleurs se trouvent dans une situation distincte, en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions, de sorte que le refus de leur attribuer des titres-restaurant ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet des titres-restaurant (TJ Paris, 30-3-21, n°20/09805).

► **Obligation de santé et de sécurité Faute inexcusable**

Les mesures mises en place par l'employeur pour prévenir les risques professionnels, relatives au travail isolé, dans le cadre du respect de son obligation de santé et de sécurité, prévu à l'article R 4512-13 du code du travail doivent être opérationnelles. A défaut, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée et la faute inexcusable pourra être invoquée par le salarié (Cass. civ. 2^{ème}, 12-11-20, n°19-13508).

► **Temps partiel - Clause illicite**

Un salarié à temps partiel soumis à une clause d'exclusivité nulle n'est pas indemnisé s'il ne demande que la requalification du contrat.

En effet, la clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. soc., 24-3-21, n°19-16418).

► **Travail dissimulé Question de conventionnalité**

Doit être cassé l'arrêt qui, pour condamner un employeur à payer diverses sommes à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé par dissimulation d'activité pour défaut de déclaration aux organismes de sécurité sociale et de dommages-intérêts pour absence de cotisations sociales en France, se fonde, en présence d'un certificat E 101 dont la validité a été confirmée par l'autorité émettrice, sur l'autorité de la chose jugée revêtue par une condamnation pénale reposant sur un constat définitif de fraude opéré en méconnaissance du droit de l'Union européenne (Cass. soc., 31-3-21, n°16-16713).

► **Contestation - Avis d'aptitude Rôle du CPH**

La contestation dont peut être saisi le conseil de prud'hommes, en application de l'article L 4624-7 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, doit porter sur l'avis du médecin du travail.

Le conseil des prud'hommes peut, dans ce cadre, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis.

Il substitue à cet avis sa propre décision, après avoir le cas échéant ordonné une mesure d'instruction. Il ne peut déclarer inopposable à une partie l'avis rendu par le médecin du travail (Cass. soc., 17-3-21, avis n°21-70002).

FOCUS

Le CSE et les activités sociales et culturelles : la raison d'être de cette institution ?

Si le CSE exerce une mission économique et assure le respect, au sein de l'entreprise, des règles de santé et de sécurité, beaucoup de salariés ne le connaissent qu'au travers de ses activités sociales et culturelles.

Si cette dernière mission est importante et justifie que l'on y consacre un « Focus », n'oubliez pas que le CSE ne se réduit pas à cette mission.

N'hésitez pas à le solliciter pour toute question liée à la santé et à la sécurité des travailleurs ou pour toute réclamation individuelle ou collective. Bien utilisé, le CSE est une véritable force dans l'entreprise.

Qu'est-ce qu'une activité sociale et culturelle (ASC) ?

Sont considérées comme des activités sociales et culturelles toutes les activités qui ne constituent pas une obligation

pour l'employeur, quels que soient leur dénomination, la date de leur création et leur mode de financement. Ces activités doivent être instituées principalement au profit des salariés de l'entreprise et avoir pour objet d'améliorer leurs conditions d'emploi, de travail et de vie au sein de l'entreprise.

Le comité peut exiger de prendre en charge une activité, créée par l'entreprise et gérée par lui, dès lors qu'elle est bien qualifiée d'activité sociale et culturelle. Dans ce cas, le CSE récupère l'activité et le budget qui y était consacré par l'employeur.

Généralement, les ASC se divisent en 3 catégories :

- celles qui concernent la collectivité des salariés : l'organisation de manifestations sportives, de voyages, de fêtes de fin d'année, de manifestations à l'occasion de la remise de médailles du travail, de colonies de vacances, cantine d'entreprise ;
- celles qui répondent à des besoins individuels de salariés : location d'outillage, prêts de livres, distributeurs de boissons, bons d'achat (pour la fête des mères ou de Noël notamment ...) ou billetterie, aide aux vacances (ex : chèques-vacances), aide à la pratique d'un sport, aide pour les rentrées scolaires ou les gardes d'enfants ;
- les mutuelles et secours (comme des prêts ou des aides financières versés pour accompagner les salariés qui traversent des difficultés).

Les CSE ne peuvent utiliser les ASC pour financer des activités syndicales (Cass. soc., 12-2-03, n°00-19341).

Qui peut bénéficier des ASC ?

Quelles que soient la forme de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de formation en alternance...) ou leur durée de travail (salariés à temps partiel), tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des activités sociales et culturelles. Le stagiaire bénéficie des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

Par ailleurs, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu, le salarié peut prétendre aux ASC. Il en est ainsi pour les salariés en période d'essai ou en cours de préavis, mais également pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé, maladie, maternité, parental...) qui ne peuvent être, en principe, écartés des prestations financées par le comité.

Il est toutefois possible de fixer des critères d'attribution des ASC dès lors que ces critères sont objectifs, pertinents et exempts de discrimination. Les prestations peuvent être modulées, éventuellement, en fonction des revenus ou des besoins. Le droit à certaines ASC peut également être soumis à la condition de remplir une certaine ancienneté. S'il est décidé d'exclure du bénéfice des ASC les salariés « absents », c'est à la condition que toutes les absences, autres que celles assimilées par la loi à du temps de travail effectif, produisent les mêmes conséquences.

Par exemple, les salariés en longue maladie ne peuvent être exclus des ASC car cela constituerait une discrimination en raison de leur état de santé.

Les anciens salariés peuvent éventuellement prétendre au bénéfice des ASC si le CSE le prévoit. Par anciens salariés, il convient d'entendre les retraités et préretraités. On peut également y inclure, potentiellement, les salariés qui ont quitté l'entreprise, tant qu'ils n'ont pas retrouvé un emploi. La famille des salariés peut aussi bénéficier des ASC. Très souvent, les règlements intérieurs des CSE déterminent quelles sont les personnes de la famille qui sont en droit de prétendre aux ASC : conjoint, concubin, descendants, ascendants, frères, sœurs...

Les travailleurs intérimaires, les salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs, les salariés en contrat de travail à temps partagé doivent bénéficier des moyens de transport collectif et des installations collectives, et notamment des services de restauration offerts par l'entreprise utilisatrice.

Attention toutefois, pour les ASC autres que celles liées aux équipements collectifs, ces catégories de salariés relèvent de leur employeur et non de l'entreprise utilisatrice.

Toutes les autres personnes qui travaillent dans l'entreprise sans en être salariées n'ont pas accès aux activités sociales et culturelles. Cette règle vaut pour les salariés détachés ou mis à disposition par d'autres structures que les groupements d'employeurs : les stagiaires de ces structures, les salariés des sous-traitants présents sur le site, les salariés des prestataires de services...

Le CSE bénéficie-t-il d'un budget pour les ASC ?

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des activités sociales du CSE est fixé en priorité par accord collectif d'entreprise.

À défaut d'accord, et contrairement au budget de fonctionnement, le budget des ASC ne correspond pas à un pourcentage précis de la masse salariale brute. Toutefois, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (art. L 2312-81 du code du travail). Dès lors, en l'absence d'accord et à défaut de sommes consacrées antérieurement au financement d'activités sociales, le CSE pourrait se retrouver privé d'un budget pour les ASC.

Le CSE peut, en outre, bénéficier de tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement versé par l'employeur, après délibération du comité en application des articles L 2315-61 alinéa 5 et R 2315-31-1 du code du travail.

Pour le CSE, les garanties de minima qui existaient dans le cadre du CE ne s'appliquent pas. Les partenaires sociaux pourraient éventuellement conclure un accord moins-disant sur ce point. Les minima évoqués ne s'appliquent qu'à défaut d'accord. Il ne s'agit plus de minima d'ordre public.