



Actualités législatives et réglementaires

► *Etat d'urgence*

Le décret n°2021-384 du 2 avril 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 3.

► *Transports routiers*

Un arrêté du 1^{er} avril 2021, portant levée de l'interdiction de circulation de certains types de véhicules de transport de marchandises le lundi 5 avril 2021, de 00 h 00 à 22 heures, dans le cadre de la crise épidémique du covid-19, est paru au *JO* du 3.

► *Aides aux entreprises*

Le décret n°2021-388 du 3 avril 2021, instituant une aide visant à compenser les coûts fixes non couverts des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 4.

► *VAE*

Le décret n°2021-389 du 2 avril 2021, relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 4.

► *Services d'aide à domicile*

Le décret n°2021-392 du 2 avril 2021, précisant les modalités de financement des services d'aide et d'accompagnement à domicile dans le cadre de l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 4.

► *Expert du CSE*

Un arrêté du 26 mars 2021, modifiant l'article 10 de l'arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique, est paru au *JO* du 8.

Jurisprudence

► *Sécurité juridique - Préjudice d'anxiété*

Lorsqu'un changement de norme est intervenu postérieurement à un arrêt de cassation, un moyen de cassation qui reproche à la juridiction de renvoi d'avoir statué conformément à l'arrêt de cassation l'ayant saisie, est recevable.

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence justifié par la Cour de cassation par le fait de rendre effectif l'accès à la justice, d'assurer une égalité de traitement entre des justiciables placés dans une situation équivalente, et contribuer à la cohérence juridique ainsi qu'à l'unité de la jurisprudence.

En effet, en l'espèce, il s'agissait d'une demande de réparation du préjudice d'anxiété lié à l'exposition à l'amiante d'un salarié (Cass. Ass. pl., 2-4-21, n°19-18814).

► *Election CSE - Liste électorale*

Un salarié, directeur de magasin, qui représente l'employeur auprès du représentant de proximité ne peut être ni électeur ni éligible aux élections CSE.

Il doit être radié des listes électorales (Cass. soc., 31-3-21, n°19-25233).

► *Logement de fonction - Prescription*

L'action en expulsion d'un ancien salarié, qui est resté dans son logement de fonction après son départ à la retraite, est imprescriptible.

Elle n'est pas soumise à la prescription quinquennale liée à son contrat de travail mais à celle fondée sur le droit de propriété qui est imprescriptible (Cass. civ. 3^{ème}, 25-3-21, n°20-10947).

► *Indemnité d'occupation du domicile personnel*

Le montant de l'indemnité d'occupation du domicile personnel à des fins professionnels doit être évalué individuellement.

Celui-ci doit prendre en compte l'importance de la sujétion imposée à chaque salarié, du fait de l'immixtion dans sa vie privée du travail à accomplir pour l'employeur et de la nécessité de stocker des matériels professionnels à son domicile (Cass. soc., 10-3-21, n°19-16237).

► **Licenciement économique - Fusion**

Le licenciement d'une salariée, suite à la fusion de deux domaines d'activités d'une entreprise d'un groupe dont l'une des activités seulement est en difficulté, n'est pas constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique. En effet, le motif économique s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient. Par conséquent, la spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques (Cass. soc., 31-3-21, n°19-26054).

► **Particulier employeur - Faute inexcusable**

La définition de la faute inexcusable applicable au particulier employeur est la même que celle applicable à l'employeur professionnel. Celui-ci commet donc une faute inexcusable s'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. En l'espèce, la faute inexcusable du particulier employeur a été reconnue car il a laissé libre d'accès à un balcon en piteux état et n'a donné aucune consigne à son employée (Cass. civ. 2^{ème}, 20-4-21, n°20-11935).

► **Délai de péremption - Procédure prud'homale**

Selon l'article R 1452-8 du code du travail, en matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction. Pour interrompre la péremption, les parties doivent s'acquitter de l'ensemble des diligences mises à leur charge par l'ordonnance de radiation. En procédure prud'homale, la remise au rôle n'implique pas en elle-même que les diligences prescrites par l'ordonnance de radiation ont été accomplies. Ainsi, l'instance est périmée si le salarié ne justifie pas avoir communiqué ses pièces à la partie adverse dans les deux ans suivant la notification de l'ordonnance de radiation du 20 mars 2014 (Cass. soc., 31-3-21, n°19-24489).

► **Agents de la RATP - Rétrogradation**

Les dispositions de l'article 149-8° du statut du personnel de la RATP selon lesquelles l'employeur, dans l'exercice de ses pouvoirs de sanction disciplinaire, peut, sans recueillir l'accord de l'agent, le rétrograder dans une échelle inférieure et changer ses fonctions, ont été jugées comme ne portant pas une limitation excessive au principe général d'immutabilité du contrat de travail par une décision du tribunal administratif devenue définitive du 11 juin 2018.

Par conséquent, un agent de la RATP ne peut donc pas demander que son application soit écartée en tant qu'il méconnaît le principe général de l'immutabilité du contrat (Cass. soc., 31-3-21, n°15-19979).

► **Délai de Prescription - Discrimination syndicale**

En matière de discrimination syndicale, une cour d'appel ne peut déclarer prescrits par la prescription trentenaire des faits qui se sont poursuivis tout au long de la carrière d'un salarié en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle et qui n'ont pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription (Cass. soc., 31-3-21, n°19-22557).

► **Rupture conventionnelle - PSE**

La rupture conventionnelle signée par les parties, alors qu'un PSE est en cours et qu'il n'a pas pour effet de conduire à la rétractation du salarié, est valable (Cass. soc., 17-3-21, n°19-25313).

► **Barème - Indemnités prud'homales**

La cour d'appel de Paris a écarté le barème des indemnités prud'homales dans le cadre d'un licenciement abusif. Par une interprétation *in concreto*, elle considère que l'application de ce barème aux faits de l'espèce qui lui étaient soumis ne permettait pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi conformément aux exigences de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT (CA Paris, pôle 6, ch. 11, 16-3-21, n°19/08).

FOCUS

Transfert des contrats de travail et règlement intérieur

Dans un souci de protection du salarié en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, le législateur a, très tôt (1928), garanti une certaine stabilité aux emplois des salariés. Ce principe, qui n'a guère fait l'objet de modifications, est inscrit dans l'article L 1224-1 du code du travail :

« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entre-

prise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Cela ne veut pas dire que le nouvel employeur ne peut pas modifier les contrats de travail, cela signifie que les contrats de travail sont transférés « en l'état », si le transfert répond aux conditions suivantes, quel que soit le lien de droit entre les employeurs successifs :

- l'existence d'une entité économique autonome,
- le maintien de l'identité et la poursuite de l'activité de l'entité économique.

S'agissant des relations collectives de travail, les textes conventionnels ou les accords d'entreprise peuvent être remis en cause puisque, soit le repreneur ne relève pas de la même convention collective que l'ancien employeur, soit il n'est pas signataire des accords d'entreprise. Mais là encore, le législateur a voulu protéger les salariés en permettant un délai de négociation ou de renégociation de ces accords par le biais de son article L. 2261-14 du code du travail :

« Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord mis en cause et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

(...)

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations. »

Quid du règlement intérieur de l'entreprise transférée ? Fait-il partie intégrante du contrat de travail dans la mesure où ses dispositions sont opposables aux salariés ? Ou relève-t-il des dispositions applicables aux accords collectifs ?

La Cour de cassation vient de répondre dans un arrêt du 31 mars 2021 (n°19-12289).

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour faute lourde 5 années après son transfert au titre de l'article L. 1224-1 du code du travail. Il saisissait le conseil de prud'hommes car l'employeur n'avait pas respecté la procédure de licenciement disciplinaire instituée par le règlement intérieur de l'ancienne entreprise de laquelle il avait été transféré. En effet, le règlement intérieur prévoyait que la lettre de convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement devait contenir les griefs retenus contre lui. La cour d'appel de Toulouse avait fait droit à sa demande et avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation casse l'arrêt au motif que le règlement intérieur de l'entreprise transféré ne s'impose pas au nouvel employeur :

« 5. Dès lors que le règlement intérieur constitue un acte réglementaire de droit privé, dont les conditions d'élaboration sont encadrées par la loi, le règlement intérieur s'imposant à l'employeur et aux salariés avant le transfert de plein droit des contrats de travail de ces derniers en application de l'article L. 1224-1 du code du travail n'est pas transféré avec ces contrats de travail.

6. Pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la société Carl Zeiss Meditec n'a pas respecté les dispositions du règlement intérieur de la société loltech, qu'elle avait rachetée en 2005, prévoyant que tout salarié à l'égard duquel est envisagée une sanction disciplinaire est convoqué au moyen d'une lettre l'informant des griefs retenus contre lui.

7. En statuant ainsi, alors que la société Carl Zeiss Meditec n'était pas tenue d'appliquer le règlement intérieur de la société loltech qui ne lui avait pas été transmis en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Ainsi, la Cour de cassation crée un nouveau « statut » pour les règlements intérieurs dans le cadre des transferts d'entreprise, qui ne relèvent ni du statut applicable aux relations individuelles, ni de celui applicable aux relations collectives...