



Actualités législatives et réglementaires

► Centrales à charbon

L'arrêté du 10 avril 2021, relatif aux informations nominatives transmises dans le cadre de la mise en œuvre du congé d'accompagnement spécifique des salariés des entreprises exploitant des centrales à charbon et des dispositions applicables aux salariés des entreprises sous-traitantes des entreprises exploitant les centrales à charbon, est paru au *JO* du 17.

► Covid-19

Le décret n°2021-455 du 16 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 17.

Le décret n°2021-463 du 17 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 18.

Le décret n°2021-493 du 22 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 23.

► Marins

Le décret n°2021-456 du 15 avril 2021, portant modification du décret n° 2015-219 du 27 février 2015 relatif à la résolution des litiges individuels entre les marins et leurs employeurs, est paru au *JO* du 17.

► Jurys de validation de VAE

Un arrêté du 14 avril 2021, adaptant la composition des jurys et l'organisation des périodes de formation effectuées en entreprise pour les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi pour faire face à l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 18.

► Durée du travail – Transports publics

Le décret n°2021-465 du 16 avril 2021, modifiant le décret n°2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs afin de déterminer les règles relatives à la durée de travail des conducteurs des services réguliers de transport public par autobus ou par autocar à vocation non touristique dont le parcours est majoritairement effectué dans les communes d'Ile-de-France présentant des contraintes spécifiques d'exploitation, est paru au *JO* du 18.

► Santé des salariés

Le décret n°2021-469 du 19 avril 2021, relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, est paru au *JO* du 20.

► Entreprises adaptées

Deux arrêtés du 8 avril 2021 sont parus au *JO* du 20 :

- celui 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,
- et celui fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire.

► **Aménagement du paiement des factures**

Le décret n°2021-474 du 20 avril 2021, relatif au paiement des factures d'eau, de gaz et d'électricité afférents aux entreprises dont l'activité est affectée par une mesure de police administrative en réponse à l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 21.

► **Covid et revenus de remplacement**

L'arrêté du 16 avril 2021, modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié 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 21.

► **Travailleurs des plateformes**

L'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, est paru au *JO* du 22.

► **Indemnités journalières maladie, maternité**

Le décret n°2021-428 du 12 avril 2021, relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité, est paru au *JO* du 13. Il modifie le code du travail.

Jurisprudence

► **Intérêt à agir – Affaire FO**

L'action de la FEC-FO en reconnaissance d'une discrimination syndicale et tendant à reconnaître la méconnaissance d'une des dispositions de la convention collective Pôle emploi est recevable en ce qu'elle vise à reconnaître un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession (CA d'Orléans, 6-4-21, n°18/02015).

► **Reclassement – Avis du médecin du travail**

Lorsqu'après son constat d'inaptitude, le médecin du travail apporte des précisions quant aux possibilités de reclassement du salarié, celles-ci peuvent, s'il y a lieu, être prises en compte pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement de l'employeur (CE, 16-4-21, n°433905).

► **Représentativité syndicale - Influence**

L'influence est un des sept critères permettant de déterminer la représentativité des organisations professionnelles. Elle est prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience. La circonstance que les actions d'une organisation professionnelle d'employeurs ne concernent pas exclusivement le secteur de la convention collective concernée n'est pas, par elle-même, de nature à l'empêcher de satisfaire à ce critère, qui doit donner lieu à une appréciation globale avec l'ancienneté de l'organisation et son audience (CE, 16-4-21, n°434192).

► **Rétrogradation - Contestation**

Même lorsque le salarié accepte sa rétrogradation, formalisée par la signature d'un avenant à son contrat de travail, il peut ultérieurement contester le bien-fondé de sa sanction (Cass. soc., 14-4-21, n°19-12180).

► **Egalité professionnelle – Expertise CSE**

La décision de l'expert, chargé d'assister les élus dans la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés, est valable si elle intervient alors que la négociation a déjà commencé, dès lors qu'il est désigné en temps utile pour la négociation (Cass. soc., 14-4-21, n°19-23589).

► **Faute grave**

Les carences graves du système de contrôle interne de la banque ne sont pas de nature à atténuer la faute grave d'un trader qui a conduit à son licenciement, même si elles ont rendu possible le développement de la fraude et ses conséquences financières (Cass. soc., 17-3-21, n°19-12586).

► **PSE – Licenciement pour motif économique**

S'il résulte de l'article L 1233-61 du code du travail que le plan de sauvegarde de l'emploi qui, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, ce PSE ne peut s'appliquer à un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant son adoption. Néanmoins, la salariée privée du bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi en raison des conditions de son licenciement est fondée à en demander réparation (Cass. soc., 14-4-2021, n°19-19050).

► **Discrimination en raison du sexe**

En imposant les modalités de calcul des droits de la salariée, au regard du statut de celle-ci de mère de famille ayant des enfants à charge, alors que cette condition ne figurait pas dans le dispositif de préretraite du plan de sauvegarde pour l'emploi, l'employeur qui ne justifie pas que sa décision soit

justifiée par un élément objectif étranger à toute discrimination a eu une attitude discriminatoire à l'égard de la salariée (Cass. soc., 14-4-21, n°19-14700).

► **Délégué syndical – Loyauté**

Un tribunal ne peut annuler la désignation d'un délégué syndical dans un établissement de moins de 50 salariés sans rechercher si l'employeur avait préalablement informé les organisations syndicales de sa décision de revenir à l'application des textes légaux et s'il avait respecté l'égalité entre toutes les organisations syndicales qui auraient également désigné un délégué syndical sur un tel périmètre (Cass. soc., 31-3-21, n°19-60253).

► **Mesure de la représentativité - Convention collective**

Le ministère du travail n'a pas le pouvoir de modifier unilatéralement, sans l'accord exprès de l'entreprise, un numéro d'identifiant de convention collective erroné dans le traitement des procès-verbaux d'opérations électorales, en vue du calcul de la représentativité (CE, 16-4-21, n°434611).

FOCUS

Temps partiel et exclusivité ne font pas bon ménage !

Un salarié est engagé, par plusieurs contrats à durée déterminée à temps partiel, par une société de sécurité, du 17 mai 2014 au 31 mars 2015.

Les contrats comportent une clause d'exclusivité stipulant que le salarié s'oblige à réserver à l'entreprise l'exclusivité de ses services, l'exercice de toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, lui étant formellement interdit.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes, en vue de faire requalifier son CDD à temps partiel en CDI à temps plein, sur le fondement de la nullité de cette clause d'exclusivité.

Les juges du fond admettent la nullité de la clause mais ne requalifient pas le contrat en CDI.

Dans un arrêt du 24 mars 2021, la Cour de cassation confirme la position des juges du fond sur le fondement de l'article L 1121-1 du code du travail :

« 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 ».

En l'espèce, la clause d'exclusivité n'est pas justifiée et ce, d'autant moins dans le cadre d'un contrat à temps partiel par lequel le salarié peut être amené à avoir d'autres contrats de travail pour subvenir correctement à ses besoins.

Mais elle va expliciter le refus de requalification :

« 8. Si la nullité d'une telle clause n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en

contrat de travail à temps complet, elle permet toutefois au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite.

9. Ayant constaté qu'elle était saisie d'une demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet au motif que le contrat comportait une clause d'exclusivité illicite, sans que le salarié ne formule de demande de dommages-intérêts, la cour d'appel a exactement énoncé que la nullité d'une telle clause ne pouvait avoir pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, en sorte que la demande de rappel de salaire et d'indemnité de congés payés afférente devait être rejetée ».

Les cas de requalification du CDD en CDI sont limitativement énumérés par le code du travail et la nullité d'une clause inscrite dans le CDD ne fait pas partie des possibilités de requalifications.

La Cour de cassation reconnaît que cette nullité porte un préjudice au salarié qui doit être réparé, mais seulement s'il le demande.

Or, en l'espèce, le salarié n'a pas demandé de dommages-intérêts mais la requalification. Ne pouvant l'obtenir sur ce fondement, il est débouté.

Cet arrêt démontre, s'il était encore nécessaire, que le rôle des défenseurs prud'homaux est primordial dans une procédure prud'homale et qu'une demande mal formulée peut entraîner un débouté même si le salarié a raison.

Dura lex sed lex !