



Actualités législatives et réglementaires

► Covid 19 - Sortie de crise sanitaire

Trois textes sont parus au JO du 19 :

- le décret n°2021-780 du 18 juin 2021 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Portail Autotest COVID-19* »,
- le décret n°2021-782 du 18 juin 2021 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire,
- l'arrêté du 18 juin 2021 modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 fixant les conditions d'application de l'article 45-1 du décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Un arrêté du 19 juin 2021, modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru au JO du 20.

Le décret n°2021-805 du 24 juin 2021, modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru au JO du 25.

► Lanceurs d'alerte

L'arrêté du 18 juin 2021, relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des ministères chargés des affaires sociales, est paru au JO du 20.

► Formation professionnelle

Le décret n°2021-792 du 22 juin 2021, relatif aux missions des centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et du réseau des centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et à l'information de Pôle emploi de l'entrée et de la sortie de la formation professionnelle des personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, est paru au JO du 23.

► Formation professionnelle - Apprentissage

L'ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021, relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, est paru au JO du 24.

► Taux d'intérêt légal

L'arrêté du 16 juin 2021, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au JO du 25.

Jurisprudence

► Suspension du mode de calcul de l'assurance chômage (Affaire FO)

Le juge des référés du Conseil d'État suspend les règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

En effet, les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité.

Après cette ordonnance rendue en urgence, les recours « *au fond* » des syndicats contre le décret réformant l'assurance-chômage seront jugés par le Conseil d'État d'ici quelques mois (CE référé, 22-6-21, n°452210, 452805, 452839, 452844, 452865 et 452886).

► Transaction suite à une rupture conventionnelle - Régime fiscal

L'indemnité transactionnelle allouée postérieurement au salarié ne peut être regardée comme une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ainsi être exonérée d'impôt sur le revenu.

Toutefois, si le salarié ne s'est pas vu remettre un exemplaire de la convention de rupture, la convention de rupture est alors nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'indemnité transactionnelle est à ce moment exonérée d'impôt (CE, 21-6-21, n°438532).

► **CSE - Désignation d'un expert - Risque grave**

Selon l'article L 2315-94, 1°, du code du travail, le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Au cours d'une réunion, le CSE peut recourir à cet expert, même si sa désignation n'est pas inscrite à l'ordre du jour, dès lors qu'elle présente un lien avec les questions qui y sont inscrites. Un expert peut être désigné peu important que le risque soit ancien, dès lors qu'il perdure et qu'aucune mesure effective n'a été mise en place pour prévenir une amélioration (Cass. soc., 27-5-21, n°19-24344).

► **Claude de non concurrence - Compétence du juge des référés commercial**

Si la juridiction commerciale, qui a compétence, dans le cadre d'un litige opposant deux sociétés commerciales, pour statuer sur la validité et sur la violation de la clause de non-concurrence souscrite par le salarié de l'une d'elles qui recherche la responsabilité de l'autre pour complicité de la violation de cette clause, doit surseoir à statuer lorsque la juridiction prud'homale a été saisie de cette question, il n'en va pas de même du juge des référés commercial, dont la décision présente un caractère provisoire et ne tranche pas le fond du litige. Autrement dit, le juge des référés commercial, dans un litige dans lequel l'ancien employeur d'un salarié recherche la responsabilité du nouvel employeur pour complicité de violation d'une clause de non-concurrence, peut se prononcer sans attendre la décision du CPH. En effet, sa décision présente un caractère provisoire et ne tranche pas le fond du litige (Cass. com., 9-6-21, n°19-14485).

► **Transfert d'entreprise - Licenciement économique**

Seules les difficultés économiques du repreneur, ou celles des sociétés du groupe auquel il appartient, et relevant du même secteur d'activité, peuvent justifier le licenciement économique du salarié protégé transféré. Les difficultés économiques du précédent employeur ne peuvent être prises en compte (CE, 14-6-21, n°438431).

► **Egalité de traitement - Prescription**

Lorsque le salarié invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance, objet de sa demande (Cass. soc., 24-6-21, n°18-24810).

► **Transfert conventionnel - Egalité de traitement**

L'obligation à laquelle est tenu le nouvel employeur, en cas de reprise du contrat de travail du salarié d'une entreprise par application volontaire de l'article L 1224-1 du code du travail, de maintenir à son bénéfice les droits qui lui étaient reconnus chez son ancien employeur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés (Cass. soc., 24-6-21, n°18-24809).

► **Egalité traitement - Engagement unilatéral**

Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés de la même entreprise et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. soc., 24-6-21, n°19-21772).

► **Transparence financière - Syndicat**

Lorsque la condition de ressources d'un syndicat mentionnée au premier alinéa de l'article D 2135-3 du code du travail n'est pas remplie pendant un seul exercice, la faculté d'établir les comptes annuels sous la forme d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe simplifiés, et de n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice, reste ouverte (Cass. soc., 23-6-21, n°20-10544).

► **Transfert d'entreprise**

Le transfert d'une entité économique autonome s'opère à la date à laquelle le nouvel exploitant est mis en mesure d'assurer la direction de cette entité (Cass. soc., 23-6-21, n°18-24597).

► **Règlement intérieur**

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité. L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L 122-34 et L 122-35 du code du travail alors applicables. Ainsi, lorsque les modifications apportées en 1985 au règlement intérieur initial, qui avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel, résultaient uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne pouvait que se conformer, il n'y avait pas lieu à nouvelle consultation (Cass. soc., 23-6-21, n°19-15737).

► **Sanction disciplinaire - Notion d'employeur**

L'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié, considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction. L'employeur, au sens de ce texte, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir (Cass. soc., 23-6-21, n°19-24020 et 20-13762).

► **Surveillance constante des salariés
Moyen de preuve**

Aux termes de l'article L 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Lorsqu'un salarié exerce son activité sous la surveillance constante d'une caméra, la Cour de cassation considère que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance, attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, ne sont pas opposables au salarié (Cass soc., 23-6-21, n°19-13856).

FOCUS

Congé de naissance/de paternité : les règles changent au 1^{er} juillet 2021

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passe d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs à 25 jours fractionnables pour une naissance simple.

En cas de naissances multiples, le congé passe de 18 à 32 jours (article 73 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 codifié aux articles L 1225-35 et s. du code du travail, décret n°2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

L'allongement du congé paternité concerne les enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2021 ou ceux nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date. Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant. La durée du congé de paternité s'ajoute à celle du congé de naissance de 3 jours, qui devient obligatoire. La mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de naissance ne se cumule pas avec le congé de maternité.

A compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de naissance bénéficiera au père de l'enfant mais aussi, le cas échéant, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère. Cette absence rémunérée ouvre droit à l'attribution de congés payés mais pas à des JRTT.

Pour rappel, le congé de naissance est ouvert au salarié travaillant en France, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer, peu important la nationalité ou le lieu de naissance de l'enfant. Le congé de naissance n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il peut être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Le congé de paternité concerne le salarié sans condition d'ancienneté (CDI, CDD ou contrat temporaire) père de l'enfant mais également la personne salariée qui vit avec la mère (mariage, pacs ou concubinage) même s'il n'est pas le père de l'enfant.

La durée du congé est de 25 jours calendaires : une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance et une autre de 21 jours calendaires.

En cas de naissances multiples, la durée du congé est de 32 jours calendaires : une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance et une autre de 28 jours calendaires.

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Pour bénéficiaire du congé, le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit préciser sa date de départ ainsi que la durée de son absence.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, la période obligatoire d'au moins 4 jours à prendre immédiatement après le congé de naissance est prolongée pendant toute la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours calendaires consécutifs.

Pendant le congé de paternité, le salarié est indemnisé par la sécurité sociale dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Pour pouvoir prétendre à ses indemnités, le salarié doit cesser toute activité professionnelle durant la durée du congé.

Le congé de paternité n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, à la participation ou à l'intéressement. En revanche, pour le calcul de la durée des congés payés, le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif.

Remarque : Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Le licenciement est toutefois admis en cas de faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.