



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseillers prud'hommes*

L'arrêté du 18 juin 2021, portant nomination complémentaire de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2022, est paru au *JO* du 27.

► *Activité partielle*

Le décret n°2021-808 du 25 juin 2021, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte, est paru au *JO* du 26.

► *Travail illégal*

Le décret n°2021-816 du 25 juin 2021, modifiant le décret n°2005-455 du 12 mai 2005 portant création d'un Office central de lutte contre le travail illégal, est paru au *JO* du 27.

► *Aides aux PME - Fonds de solidarité*

Deux décrets sont parus au *JO* du 30 :

- le décret n°2021-839 du 29 juin 2021 modifiant le dispositif d'aides ad hoc au soutien de la trésorerie des entreprises fragilisées par la crise du covid-19,
- le décret n°2021-840 du 29 juin 2021 relatif à l'adaptation au titre des mois de juin et juillet 2021 du fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation.

► *COCT*

Le décret n°2021-842 du 29 juin 2021, modifiant à titre temporaire la composition du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail, est paru au *JO* du 30.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2021-843 du 29 juin 2021, portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, est paru au *JO* du 30.

► *Automobile - Accompagnement des salariés licenciés*

Le décret n°2021-844 du 29 juin 2021, relatif au fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés de la filière automobile, est paru au *JO* du 30.

► *Bonus-malus pour les entreprises*

L'arrêté du 28 juin 2021, relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus, est paru au *JO* du 30.

► *Sortie de crise sanitaire*

Le décret n°2021-850 du 29 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 30.

► *Chômeurs de longue durée*

Le décret n°2021-863 du 30 juin 2021, relatif à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », est paru au *JO* du 1^{er} juillet.

► *Travailleurs handicapés*

Le décret n°2021-864 du 30 juin 2021, modifiant le décret n°2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés, est paru au *JO* du 1^{er} juillet.

► *Aide à la recherche d'emploi*

Le décret n°2021-865 du 30 juin 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 1^{er} juillet.

► *CCN de Pôle emploi*

L'arrêté du 21 mai 2021, portant agrément de l'avenant de révision temporaire du 31 juillet 2020 de l'article 8.4, paragraphe 4, de la convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009, est paru au *JO* du 1^{er} juillet.

► *Fonction publique d'Etat - Congé de maternité et de paternité*

Le décret n°2021-871 du 30 juin 2021, relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat, est paru au *JO* du 1^{er} juillet.

► *Associations*

Deux lois sont parues au *JO* du 2 juillet :

- la loi n°2021-874 du 1^{er} juillet 2021 en faveur de l'engagement associatif,
- la loi n°2021-875 du 1^{er} juillet 2021 visant à améliorer la trésorerie des associations.

Jurisprudence

► *Personnel navigant - Heures supplémentaires - Egalité de traitement*

La fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale, n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

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., 30-6-21, n°20-12960 et n°20-12962).

► *Contrats de mission Requalification en CDI*

Il résulte de la combinaison des articles L 1251-40, L 1471-1 (dans leur version antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 et L 1251-5 du code du travail) que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de mission à l'égard de l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat, a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats de mission, le terme du dernier contrat.

Le salarié est donc en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission (Cass. soc., 30-6-21, n°19-16655).

► *Action en discrimination - Prescription*

Selon l'article L 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Les dommages-intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée (Cass. soc., 30-6-21, n°19-14543).

► *Convention de forfait - Prescription*

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L 3245-1 du code du travail.

Cette action porte sur le paiement du salaire et non pas sur l'exécution du contrat (Cass. soc., 30-6-21, n°18-23932).

► *Résiliation judiciaire*

Le juge, saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté (Cass. soc., 30-6-21, n°19-18533).

► *Prescription Requalification temps partiel en temps plein*

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale prévue à l'article L 3245-1 du code du travail (Cass. soc., 30-6-21, n°19-10161).

FOCUS

Le règlement intérieur : quand est-il opposable aux salariés ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la mise en place d'un règlement intérieur (RI) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés (20 salariés auparavant) : cf. articles L 1321-1 à L 1321-6 et R 1321-1 à R 1321-5 du code du travail.

Selon l'article L 1321-1 du code du travail, le RI est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L4122-1 ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L 1321-1 et L 1321-2 sont, lorsqu'il existe un RI, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ainsi, les notes de services prises dans ces matières sont également soumises aux formalités de consultation et de publicité.

Préalablement à son entrée en vigueur, le RI ou la note de service est soumis à l'information/consultation du CSE. La consultation du CSE pour avis vaut également en cas de modification par l'employeur du RI. Le RI indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité auprès du greffe du conseil de prud'hommes. En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le RI, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Le RI doit être porté par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche (affichage à l'entrée d'un atelier, diffusion sur le site intranet de l'entreprise par exemple).

Lorsque le RI est modifié sur injonction de l'inspecteur du travail, il n'a pas à être soumis de nouveau à la consultation des représentants du personnel (Cass. soc., 23-6-21, n°19-15737). On peut penser qu'il en sera de même lorsque la modification du RI résultera d'une décision de justice.

Toutefois, lorsque le RI fait l'objet d'une modification, l'employeur doit également modifier la date d'entrée en vigueur du RI et, par voie de conséquence, renouveler la procédure de dépôt et de publicité. Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la cause de la modification ou du retrait des clauses du RI.

A noter qu'un document interne, par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité, ne crée pas de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés et ne constitue donc pas une adjonction au RI. Autrement dit, l'adjonction de ce document au RI ne requiert pas les formalités de consultation et de publicité prévues à l'article L 1321-4 du code du travail.

Un règlement non soumis au CSE ou ne respectant pas les règles de dépôt et de publicité est nul et ne peut pas trouver à s'appliquer valablement. Il est inopposable aux salariés. Le cas échéant, c'est le texte modifié après l'avis du CSE qu'il faut transmettre à l'inspecteur du travail. L'absence de toute décision de l'inspecteur du travail suite à la communication du RI ne fait pas obstacle à son entrée en vigueur.

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions non conformes aux prescriptions légales. Si l'inspecteur du travail tarde à se prononcer sur le contenu du RI, il appartient aux organisations syndicales ou aux institutions représentatives du personnel de le saisir par courrier pour lui rappeler les problèmes posés. Sa décision motivée doit être notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du CSE. L'employeur, les salariés ou leurs représentants ont la faculté d'exercer un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail dans les 2 mois auprès de la direction régionale du travail ou un recours contentieux devant le tribunal administratif dans le même délai. La décision du directeur régional du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le Ministre. Le silence du Ministre pendant 4 mois vaut décision de rejet.

Saisi par un salarié à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes peut lui aussi écarter l'application d'une clause du RI contraire aux prescriptions légales.

La juridiction de droit commun, en l'occurrence le tribunal judiciaire (ex TGI), peut connaître d'une action principale d'un syndicat en annulation d'une ou plusieurs clauses du RI sur lesquelles l'autorité administrative ne s'est pas prononcée. Le RI est un acte juridique de droit privé et le contrôle de légalité dévolu à l'inspecteur du travail n'a pas pour effet de le transformer en un acte administratif.