



Actualités législatives et réglementaires

► *Transports*

La loi n°2021-1308 du 8 octobre 2021, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine des transports, de l'environnement, de l'économie et des finances, est parue au *JO* du 9.

► *Covid-19*

L'arrêté du 9 octobre 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 10.

Le décret n°2021-1328 du 13 octobre 2021, mettant fin à l'état d'urgence sanitaire à La Réunion, est paru au *JO* du 14.

Le décret n°2021-1329 du 13 octobre 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 14.

Deux autres textes sont parus au *JO* du 15 :

- le décret n°2021-1343 du 14 octobre 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 14 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

► *Procédure civile*

Le décret n°2021-1322 du 11 octobre 2021, relatif à la procédure d'injonction de payer, aux décisions en matière de contestation des honoraires d'avocat et modifiant diverses dispositions de procédure civile, est paru au *JO* du 13.

► *Congé d'enseignement ou de recherche*

Le décret n°2021-1332 du 12 octobre 2021, relatif au congé d'enseignement ou de recherche, est paru au *JO* du 14.

► *Covid-19 - Outre-mer*

Deux décrets sont parus au *JO* du 15 :

- le décret n°2021-1336 du 14 octobre 2021, relatif à l'adaptation du fonds de solidarité pour les mois de juin, juillet, août et septembre 2021 à destination des entreprises domiciliées en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, en Martinique, à Mayotte, à Saint-Martin, Saint-Barthélemy, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna, et particulièrement touchées par les conséquences de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation ;
- le décret n°2021-1338 du 14 octobre 2021, modifiant au titre du mois de septembre 2021 le décret n°2021-310 du 24 mars 2021 modifié 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.

► *Cour de cassation*

Le décret n°2021-1341 du 13 octobre 2021, relatif au traitement des pourvois formés devant la Cour de cassation, est paru au *JO* du 15.

Jurisprudence

► *Requalification - Temps partiel - CPF*

Lorsqu'un salarié obtient la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, il peut également demander à être rétabli dans ses droits au titre de son compte personnel de formation, de manière proportionnelle (Cass. soc., 22-9-21, n°19-25575).

► *Départ à la retraite - Discrimination*

Le refus de l'employeur de tenir compte de la rétractation tardive du salarié de son départ à la retraite, à la suite d'un arrêt de travail, ne constitue pas, à lui seul, un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé ou de ses activités syndicales (Cass. soc., 22-9-21, n°20-11045).

► **Accord collectif - Indemnité déplacement
Covoiturage**

Il résulte de la combinaison de l'article L 3132-1 du code du travail, et des dispositions des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 (articles 8 à 21 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment pour les entreprises jusqu'à 10 salariés, ainsi que celle pour les entreprises de plus de 10 salariés) dans leur rédaction antérieure aux avenants du 7 mars 2018, que le covoiturage ne constitue pas un transport en commun, un salarié peut donc prétendre au versement d'une indemnité de grand déplacement (Cass. soc., 15-9-21, n°20-14326).

► **Expertise - Office du juge**

Sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le CHSCT a décidé de faire appel dans le cadre du pouvoir qui lui est donné par l'article L 4614-12 du code du travail (Cass. soc., 22-9-21, n°20-17635). Cette décision est transposable au CSE.

► **QPC - Travail dissimulé**

L'application cumulative des articles L 8224-5 du code du travail (qui prévoit des sanctions pénales à l'encontre des personnes morales ayant commis des faits de travail dissimulé), et L 243-7-7 du code de la sécurité sociale (qui prévoit une majoration du montant du redressement des cotisations et contributions sociales en cas de constat de l'infraction de travail dissimulé), est-elle contraire aux principes de nécessité et de proportionnalité des délits et des peines, et au principe *non bis in idem* qui en découle, en ce que l'employeur peut être poursuivi deux fois pour les mêmes faits de travail dissimulé ? Le Conseil constitutionnel répond par la négative. Il considère que les faits réprimés par les articles précités doivent être regardés comme faisant l'objet de sanctions de nature différente. Ainsi, les dispositions précitées prévoient des sanctions pouvant être cumulées, sans que cela ne méconnaisse des droits ou libertés que la Constitution protège (Cons. Const. 7-10-21, QPC n°2021-937).

► **Egalité de traitement**

Des salariés travaillant le week-end de jour sont placés dans la même situation que ceux travaillant le week-end de nuit, au regard de la prime réservée au premier groupe de salarié et versée pour chaque week-end travaillé. La différence de traitement qui en résulte n'est pas justifiée (Cass. soc., 29-9-21, n°20-11086).

► **Egalité de traitement - Preuve**

Selon le principe d'égalité de traitement et l'article 1353 du code civil, s'il appartient, d'abord, au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ou similaire, il incombe, ensuite, à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence (Cass. soc., 29-9-21, n°19-19074).

► **CSE - Qualité pour agir**

Le comité d'entreprise n'a pas qualité pour tenter une action visant à obtenir le respect ou l'exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur (Cass. soc., 29-9-21, n°19-23342). Cette décision est transposable au CSE.

► **Changement des conditions de travail - Fraude**

L'employeur qui procède au changement de lieu de travail d'un salarié, qui cumule de nombreuses années d'ancienneté dans l'objectif d'éviter le versement des indemnités prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi en préparation, détourne son pouvoir de direction. En conséquence, le licenciement consécutif au refus du salarié est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29-9-21, n°20-14629).

► **Accident du travail**

Le choc émotionnel survenu au cours d'un entretien préalable, et subi par le salarié, caractérise un accident du travail (Cass. civ. 2^{ème}, 9-9-21, n°19-25418).

FOCUS

Pas de manquement à l'obligation de loyauté pour le salarié « lanceur d'alerte »

Il peut arriver que le salarié soit témoin de faits commis par ses collègues, ou par ses supérieurs hiérarchiques. Lorsque ces faits sont susceptibles de tomber sous le coup d'une qualification délictueuse voire criminelle, que faire ? Les dénoncer pourrait exposer le salarié à des répercussions fâcheuses, mais ne rien dire pourrait aussi être préjudiciable...

Conscient de cette problématique, le législateur a prévu des dispositions protectrices, dès 2013.

En effet, la loi n°2013-1117, du 6 décembre 2013, relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière a intégré des dispositions de protection dans le code du travail. En 2016, la loi dite Sapin 2 est allée plus loin en créant un statut pour les salariés « lanceur d'alerte ».

La Cour de cassation a eu à connaître de ces questions dans une décision rendue le 29 septembre 2021 (Cass. soc., 29-9-21, n°19-25989).

Dans cette affaire, un salarié avait eu connaissance de malversations commises par l'employeur. En raison de la gravité de ces faits, le salarié en avait informé le bureau de l'association pour laquelle il travaillait. En vain, puisque le bureau avait alors décidé de maintenir le directeur général dans ses fonctions, sans même attendre les résultats de l'enquête sur l'affaire.

Le salarié avait alors décidé de signaler ces malversations auprès de plusieurs de ses collègues. Mais pour l'employeur, il était allé trop loin.

L'employeur lui notifie son placement en congés payés pendant huit jours, avant de le licencier pour faute grave.

Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale invoquant la nullité du licenciement.

Des faits susceptibles de caractériser un délit et signalés de bonne foi par le salarié, sont-ils constitutifs d'une faute grave ?

La Cour de cassation répond par la négative.

Elle considère « *qu'il résulte de l'article L 1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* ».

Autrement dit, le salarié bénéficiait d'une protection légale contre le licenciement en raison des faits qu'il a dénoncés.

La Cour de cassation rappelle que pour bénéficier de cette protection :

- Il est nécessaire que les faits relatés par le salarié, ou ceux dont il témoigne, soient susceptibles de caractériser un délit ou un crime. La solution n'est pas nouvelle, la Cour de cassation avait eu l'occasion de statuer en ce sens, par exemple en novembre 2020 (cf. Cass. soc., 4-11-20, n°18-15669).
- Il faut également que le salarié soit de bonne foi. Pour la Haute juridiction, la mauvaise foi ne résulte que de la situation où le salarié qui relate les faits, en connaissait la fausseté, peu importe que ces faits soient vrais ou faux (Cass. soc., 8-7-20, n°18-13593).
- L'employeur ne saurait invoquer un manquement à l'obligation de loyauté (art. L 1222-1 du code du travail et 1104 du code civil).
- A défaut, la mesure prise contre le salarié encourt la nullité, à l'instar des autres mesures discriminatoires (art. L 1132-4 du code du travail).

Elle en conclut que :

« *La cour d'appel a constaté que le licenciement était motivé par le fait que l'intéressé, dont elle a relevé la bonne foi, avait signalé le 13 janvier 2016 auprès de plusieurs salariés des malversations qui auraient été commises par le directeur général au détriment de l'association, faits qui, s'ils étaient établis, seraient constitutifs de délits dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et contre lesquels son employeur ne souhaitait manifestement pas agir. Elle a, en outre, relevé que le salarié avait d'abord saisi de ces faits le bureau de l'association qui, réuni le 12 janvier 2016, avait décidé, sans attendre les résultats de l'enquête, de maintenir le directeur général à son poste et que ce dernier avait, dès le lendemain 13 janvier 2016, personnellement notifié à M. [V] son placement en congés payés pour huit jours ouvrés. La cour d'appel a, à bon droit, déduit de ces seuls motifs que le licenciement était nul.* »

Quelles sont aujourd'hui les mesures de protection du lanceur d'alerte ?

- Depuis la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite loi Sapin 2 (modifiée par les lois n°2018-727 du 10 août 2018 ; n°2019-222 du 23 mars 2019 ; n°2020-734 du 17 juin 2020) le lanceur d'alerte, est défini comme une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.
- Le lanceur d'alerte bénéficie dorénavant d'un régime « *général* » de protection contre les sanctions qui pourraient être prises à la suite de l'exercice de son alerte.
- A noter que cette procédure d'alerte se distingue du droit d'alerte dévolu au CSE et prévu par les articles L 2312-63 et suivants du code du travail.
- L'article L 1132-3-3 a été enrichi après l'entrée en vigueur de la loi Sapin 2.
- L'article L 1132-3 du code du travail prévoit une protection similaire pour les cas où le salarié dénoncerait des faits discriminatoires ou liés à l'exercice du droit de grève.
- Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la protection de sa liberté d'expression, sauf en cas d'abus, au titre de l'article L 1121-1 du code du travail.