



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseillers prud'hommes - 6^{ème} désignation complémentaire*

L'arrêté du 16 mars 2021, fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2022, est paru au *JO* du 20.

► *Etat d'urgence - Covid*

- Le décret n°2021-296 du 19 mars 2021, modifiant le décret 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 20.

- Le décret n°2021-308 du 23 mars 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 24.

- Un arrêté du 23 mars 2021, modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 24.

► *Centrales à charbon - Accompagnement des salariés*

Le décret n°2021-297 du 18 mars 2021, relatif aux conditions d'application de l'ordonnance n°2020-921 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures d'accompagnement des salariés dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon, est paru au *JO* du 20.

► *Formalités des entreprises*

Le décret n°2021-300 du 18 mars 2021, portant application de l'article 1^{er} de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises et introduction de diverses mesures applicables aux formalités incombant aux entreprises, est paru au *JO* du 21.

► *Aides aux entreprises*

- Le décret n°2021-310 du 24 mars 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 25.

- Le décret n°2021-311 du 24 mars 2021, instituant une aide en faveur des exploitants de remontées mécaniques dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de covid-19, est paru au même *JO*.

► *Cotisations sociales*

Le décret n°2021-316 du 25 mars 2021, relatif aux dispositifs de plans d'apurement et de remises partielles des dettes de cotisations et contributions sociales constituées dans le cadre de la crise sanitaire, est paru au *JO* du 26.

► *Fonds de solidarité - Mayotte*

Le décret n°2021-317 du 25 mars 2021, relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, est paru au *JO* du 26.

Jurisprudence

► *Mise à disposition - Communication syndicale*

Dans le cadre d'une mise à disposition d'un salarié, les communications syndicales des organisations syndicales de l'entreprise d'origine doivent être accessibles à un salarié mis à disposition peu important que le syndicat de l'entreprise utilisatrice n'ait pas créé de section syndicale (Cass. soc., 17-3-21, n°19-21486).

► *Inaptitude - Obligation de reclassement*

Dans le cadre de la procédure d'inaptitude pour motif professionnel, lorsque le salarié inapte refuse un poste de reclassement proposé par l'employeur, ce dernier n'a pas l'obligation de notifier par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement. Cependant, cette obligation demeure si l'employeur ne propose aucun poste de reclassement au salarié inapte (Cass. soc., 24-3-21, n°19-21263).

► **Absence maladie prolongée - Licenciement**

Il appartient au juge d'apprécier le caractère raisonnable du délai de remplacement d'un salarié licencié pour absence répétée ou prolongée qui porte atteinte au fonctionnement de l'entreprise. Pour cela, le juge doit tenir compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement. En l'espèce, la Cour estime que les juges du fond ont tenu compte des démarches immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur de l'association (Cass. soc., 24-3-21, n°19-13188).

► **Question préjudicielle - Licenciement économique**

La Cour de cassation rejette la demande de transmission à la CJUE d'une question préjudicielle portant sur l'interprétation de la directive 98/59 du Conseil du 20 juillet 1998 relative au rapprochement des législations des États membres relative aux licenciements collectifs. Elle estime que la jurisprudence critiquée de la Cour de cassation qui admet, dans le cadre d'un contrôle « *a posteriori* », qu'un licenciement économique puisse être dénué de cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur a commis une faute à l'origine du motif économique invoqué, repose sur des critères suffisamment précis. Elle n'est pas de nature à faire obstacle au droit de l'employeur de licencier et partant à l'effet utile de la directive 98/59 (Cass. soc., 17-3-21, n°19-12025, 19-12026 et 19-12027).

► **UES - Établissements distincts - CSE**

Dans cette affaire, une UES a été reconnue entre plusieurs sociétés. Les organisations syndicales de l'UES ont tenté de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein de l'UES, dans le cadre d'un accord. Après l'échec des négociations et faute d'accord, la société groupe a déterminé unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts à 11. La Direccte a été saisie pour contester ce nombre et celle-ci a fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts à 9. Une organisation syndicale a saisi le tribunal d'instance afin d'annuler la décision de la Direccte et de renvoyer les organisations à la négociation. Celle-ci a été déboutée de toutes ses demandes. Les sociétés constituant l'UES et les organisations syndicales représentatives, à l'exception de ce syndicat, ont conclu, après réouverture des négociations prévues par l'article L 2313-8 du code du travail, un accord entérinant la décision de la Direccte, confirmée par le tribunal d'instance, quant au nombre et au périmètre des établissements distincts au sein de l'UES en vue de la mise en place des CSE. La Cour estime qu'elle n'a donc pas à statuer sur cette affaire (Cass. soc., 17-3-21, n°19-21057).

► **Représentation en justice - Défenseur syndical**

Un salarié, défenseur syndical, partie à une instance prud'homale, ne peut pas assurer sa propre représentation en justice.

En d'autres termes, le défenseur syndical, qui exerce un mandat de représentation en justice, ne peut pas confondre en sa personne les qualités de mandant et de mandataire (Cass. soc., 17-3-21, n°19-21349).

► **Allocation de retour à l'emploi**

L'article 34 du règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage prévoit que le service de l'allocation d'aide au retour à l'emploi doit être interrompu notamment à compter du jour où l'intéressé a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de toucher indûment des allocations. Cet article confère aux institutions gestionnaires du régime d'assurance-chômage un pouvoir propre d'interrompre le service de l'allocation d'assurance en cas d'extinction du droit à l'allocation (Cass. soc., 17-3-21, n°19-10914).

► **Avis d'inaptitude - Médecin du travail**

Il résulte des articles L 4624-3 et L 4624-4 du code du travail, d'une part, que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échanges avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé physique et mental du travailleur. D'autre part, que ce n'est que s'il constate, après avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste et avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, que le médecin du travail déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

La circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique donc pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude (Cass. soc., 24-3-21, n°19-16558).

► **Convention de forfait-jours - Durée du travail**

Toute convention de forfait-jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires (Cass. soc., 24-3-21, n°19-12208).

► **Discrimination - Preuve**

En matière de preuve d'une discrimination, le salarié peut demander en référé la communication d'éléments détenus par l'employeur et permettant d'établir la différence de traitement. Le juge peut ordonner la communication d'informations non anonymisées (même en dehors de l'accord des salariés concernés) dès lors qu'elles sont nécessaires à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 16-3-21, n°19-21063).

► **Transfert d'entreprise - Principe de faveur
Convention collective**

Il résulte de l'article L. 2261-14 du code du travail que la mise en cause de l'application de la convention ou de l'accord collectif résulte de la survenance de la fusion, cession, scission, changement d'activité, prévus par ce texte, sans qu'il soit besoin d'une dénonciation. Si, conformément au droit commun des accords collectifs de travail, le nouvel employeur

peut, en l'absence d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables ou d'élaboration de nouvelles dispositions, maintenir, en vertu d'un engagement unilatéral, tout ou partie des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise absorbée, ce n'est qu'à la condition, s'agissant d'avantages ayant le même objet ou la même cause, que cet accord soit plus favorable que celui applicable au sein de l'entreprise absorbante (Cass. soc., 24-3-21, n°19-15920).

FOCUS

Formation professionnelle : quelles sont les obligations de l'employeur et du salarié ?

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations. Toute formation visant à assurer l'exercice d'une activité ou d'une fonction doit s'exercer durant le temps de travail effectif (art. L. 6321-2 du code du travail). Cette formation ne doit entraîner aucune réduction de rémunération.

Si l'employeur n'exécute pas son obligation de formation, il ne pourra pas reprocher, par la suite, au salarié une insuffisance professionnelle ou une insuffisance de résultats. L'employeur est également tenu d'assurer la formation du salarié dans le cadre de son obligation de reclassement préalable à un licenciement pour motif économique.

Toutefois, si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut (Cass. soc., 17-3-21, n°19-11114).

C'est l'employeur qui décide le type de formation que le salarié doit suivre pour continuer d'exercer son activité ou sa fonction. Le salarié ne peut la refuser. Son refus peut constituer une faute justifiant un licenciement. A l'opposé, l'accord du salarié sera nécessaire pour suivre une formation hors du temps de travail, pour une validation des acquis de l'expérience (VAE), un bilan de compétence ou lorsqu'il est question d'utiliser le compte personnel de formation (CPF).

Tous les deux ans, l'employeur doit organiser, pour chaque salarié, un entretien professionnel consacré à déterminer les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien doit être distingué de l'entretien d'évaluation (sur ce sujet, voir : <https://www.force-ouvriere.fr/l-evaluation-du-salarie>). L'entretien professionnel est également obligatoire à la suite d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique, d'un congé de proche aidant, à la suite d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

A l'initiative du salarié, cet entretien peut avoir lieu avant la reprise du travail. A l'issue d'un tel entretien, un document doit être établi et une copie remise au salarié.

A l'occasion des formations suivies dans le cadre du plan de développement des compétences, l'employeur doit prendre en charge le coût de la formation et tous les frais annexes (frais de déplacement, d'hébergement...). Si l'employeur refuse cette prise en charge, le salarié pourrait refuser la formation.

L'accident survenu durant la formation est un accident de travail.

Sauf dispositions conventionnelles particulières, rien n'oblige l'employeur à prendre en compte les compétences ou la qualification acquise par le salarié à la suite de la formation. A l'opposé, l'employeur doit tenir compte des compétences acquises si les fonctions du salarié nécessitent l'utilisation de ces compétences.

En cas d'échec de la formation ou lorsque le salarié obtient des résultats insuffisants, l'employeur peut éventuellement procéder au licenciement du salarié dès lors que les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi n'ont pas été acquises.

Concernant le CSE, celui-ci doit être consulté sur toute mesure affectant la formation professionnelle. Il peut formuler, de sa propre initiative, toute proposition de nature à améliorer les conditions de formation professionnelle des salariés. Tous les ans, il est consulté sur la politique sociale de l'entreprise. Cette consultation porte sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, le plan de développement des compétences de l'entreprise, la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du CPF, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Le plan de développement des compétences doit d'ailleurs être mis à disposition dans la BDES.