



Actualités législatives et réglementaires

► *Jeunes demandeurs d'emploi*

Le décret n°2021-751 du 11 juin 2021, modifiant le décret n°2020-1788 du 30 décembre 2020, instituant une aide financière à titre exceptionnel à destination des jeunes bénéficiant d'un accompagnement individuel intensif par Pôle emploi ou par l'Association pour l'emploi des cadres, est paru au *JO* du 12.

► *Transports routiers*

Le décret n°2021-753 du 10 juin 2021, relatif aux modalités de décompte du temps de travail dans les entreprises de transport public routier, est paru au *JO* du 12.

► *CNNCEFP*

Le décret n°2021-768 du 16 juin 2021, relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, est paru au *JO* du 17.

► *Covid-19 - Indemnités journalières*

Le décret n°2021-770 du 16 juin 2021, modifiant le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021, prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 17. Autrement dit, le régime des arrêts de travail dérogatoires indemnisés sans délai de carence est prolongé jusqu'au 30 septembre 2021.

► *Covid-19 - Propagation*

L'arrêté du 16 juin 2021, modifiant l'arrêté du 7 juin 2021 identifiant les zones de circulation de l'infection du covid-19, est paru au *JO* du 17.

► *Santé - Sécurité*

L'arrêté du 8 juin 2021, aménageant les règles relatives à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé afin d'en permettre l'accès à des étudiants dans le cadre de leur cursus universitaire, est paru au *JO* du 18.

► *Autorisation d'absence*

L'arrêté du 15 juin 2021, modifiant l'arrêté du 20 mai 1980 modifié fixant la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, est paru au *JO* du 18.

Jurisprudence

► *Salarié protégé - Licenciement Motif économique*

Dans le cadre de l'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé appartenant à un groupe, l'inspecteur du travail doit apprécier le motif économique, au niveau de l'ensemble des sociétés du groupe intervenant dans le même secteur d'activité que la société en cause, y compris si elles appartiennent à une personne physique (CE, 14-6-21, n°417940).

► *QPC - Périmètre de désignation DS*

La Cour de cassation refuse de renvoyer la QPC d'une organisation syndicale portant sur la constitutionnalité des articles L 2143-3, L 2314-2 et L 2122-1 du code du travail prévoyant que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral, y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise.

Ils ne méconnaissent ni la liberté syndicale, ni le principe de participation des travailleurs (Cass. soc., 16-6-21, n°21-13141).

► PSE - Recours pour excès de pouvoir

L'insuffisance du PSE ne peut pas être invoquée, dans le cadre de la contestation d'une décision de régularisation de la Direccte, prise après l'annulation par le juge administratif pour défaut de motivation, d'une première décision relative à un PSE.

Les seuls moyens susceptibles d'être invoqués, à l'appui d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre cette seconde décision, sont ceux critiquant ses vices propres (CE, 14-6-21, n°428459).

► Liberté d'expression

Le fait de licencier un salarié pour avoir « aimé » des contenus sur un réseau social porte atteinte à la liberté d'expression (CEDH, 15-6-21, n°35786/19).

La CEDH distingue le fait de cliquer sur la mention « J'aime » sous un contenu Facebook qui a moins de poids de celui de partager ce contenu sur le réseau social.

Une mention « J'aime » exprime seulement une sympathie à l'égard d'un contenu publié, et non pas une volonté active de sa diffusion. En l'occurrence, le licenciement du salarié, fondé sur le seul motif qu'il a aimé un contenu, n'est pas justifié, eu égard notamment à son ancienneté dans la fonction et à son âge. Pour qu'un licenciement puisse être justifié pour ce motif, il est nécessaire de vérifier la notoriété du salarié sur le réseau social et analyser si les « likes » litigieux sont susceptibles de perturber la paix et la tranquillité du lieu de travail.

► QPC - Défenseurs syndicaux

Le Conseil d'Etat a transmis au Conseil constitutionnel une QPC portant sur la question de savoir si la désignation des défenseurs syndicaux réservée aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi-professionnel, ou dans au moins une branche, prévue par l'article L 1453-4 du code du travail, ne méconnaissait pas le principe constitutionnel d'égalité devant la loi (CE, 14-6-21, n°450861).

FOCUS

Vaccination contre la covid, test de dépistage covid-19 : l'employeur peut-il les imposer ?

L'employeur ne peut pas arbitrairement soumettre ses salariés à des tests de dépistage covid-19, ni exiger d'eux qu'ils soient vaccinés contre ce virus.

Il ne peut conditionner l'entrée dans l'entreprise à la réalisation d'un tel test ou d'un tel vaccin. Le salarié est en droit de refuser ce test ou ce vaccin. Si l'employeur l'empêche, malgré tout, de rentrer dans l'entreprise pour défaut de réalisation d'un tel test ou d'un tel vaccin, celui-ci sera tenu de le rémunérer.

L'employeur ne peut en aucun cas, quel que soit l'origine du test, demander au salarié de lui communiquer les résultats de celui-ci. Toutefois, le salarié se sachant malade doit s'isoler et ne pas venir dans l'entreprise. Soumis à une obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle de ses collègues, le salarié malade doit prévenir son employeur afin que celui-ci puisse prendre toutes les mesures adéquates.

Un manquement du salarié à son devoir de vigilance l'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'employeur ou le salarié peuvent également du fait de leur négligence ou de leur imprudence faire l'objet de poursuites pénales (pour atteintes à la vie ou à l'intégrité physique ou pour risque causé à autrui).

Si l'employeur ne peut toujours pas organiser une campagne de tests sérologiques, celui-ci peut, à ses frais et pour les salariés volontaires, organiser des tests rapides autorisés par les autorités sanitaires. Ces actions de dépistage doivent être « réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical ». Ainsi, les résultats des tests ne doivent pas être communiqués à l'employeur ou à ses préposés.

Pour pouvoir réaliser ce type de campagne de tests rapides, l'employeur doit justifier de raisons particulières comme l'existence dans l'entreprise de cas symptomatiques, l'existence de suspicion de cluster au sein de l'entreprise ou la présence de salariés ayant été en contact avec des personnes contaminées. Ces tests doivent se faire normalement à la demande du service de santé au travail. La mise en place de telles campagnes de tests nécessite l'information/consultation préalable du CSE.

Dans le cadre de certains déplacements à l'étranger, la sortie du territoire national ou l'entrée du salarié dans le pays dans lequel il est envoyé en mission est parfois conditionné par l'obligation d'être vacciné ou de réaliser un test PCR. Si le salarié n'est pas vacciné, en raison d'un choix personnel, l'employeur doit prendre en charge le test PCR. Celui-ci ne peut se décharger de son obligation en plaçant le refus du salarié de se faire vacciner.

Lorsque le salarié est amené à se déplacer pour les besoins de son entreprise, l'employeur doit prendre en charge l'ensemble des frais liés à ce déplacement. Les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'entreprise, doivent lui être remboursés, sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due. Cette règle vaut également pour les tests PCR que le salarié est tenu d'effectuer pour se rendre ou revenir d'une mission à l'étranger, peu important que ce test PCR soit indispensable en raison du refus du salarié de se faire vacciner contre le covid.

Le choix de se faire vacciner contre le covid est un choix personnel que l'employeur ne peut exiger. Tout au plus, la médecine du travail peut-elle recommander une telle vaccination qui, rapelons-le, n'est pas, à l'heure actuelle, obligatoire en France.