



Actualités législatives et réglementaires

► *Chômage*

Un arrêté du 3 février 2021, fixant le montant de la participation de l'Etat au financement de la contribution au développement de l'emploi pour l'année 2021, est paru au *JO* du 6 mars.

► *Amiante*

Un arrêté du 17 février 2021, modifiant l'arrêté du 14 décembre 2012 modifié fixant les conditions de certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante, de matériaux, d'équipements ou d'articles en contenant, est paru au *JO* du 7 mars.

► *Revenus de remplacement*

Un arrêté du 8 mars 2021, modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail, est paru au *JO* du 9.

► *Délibérations des assemblées des sociétés*

Le décret n°2021-255 du 9 mars 2021, prorogeant la durée d'application de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020, du décret n°2020-418 du 10 avril 2020 et du décret n°2020-629 du 25 mai 2020, est paru au *JO* du 10.

► *Fonds de solidarité*

Le décret n°2021-256 du 9 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 10.

► *Egalité salariale*

Le décret n°2021-265 du 10 mars 2021, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, est paru au *JO* du 11.

► *Conseil de prud'hommes de Mamoudzou*

Un arrêté du 8 mars 2021, fixant le calendrier de dépôt des candidatures de conseillers prud'hommes au conseil de prud'hommes de Mamoudzou pour le mandat prud'homal 2022, est paru au *JO* du 11.

► *Conseil supérieur de la prud'homie*

L'arrêté du 3 mars 2021, portant nomination au Conseil supérieur de la prud'homie de Jean Noël ELOIRE, au titre de FO, est paru au *JO* du 11.

► *Cessation d'activité - Amiante*

Un arrêté du 9 mars 2021, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au *JO* du 12.

► *Covid - Indemnités complémentaires*

Le décret n°2021-271 du 11 mars 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 12.

Jurisprudence

► Heures de délégation - Dispense d'activité

Le salarié élu ou mandaté peut prétendre au paiement des heures de délégation prises en dehors du temps de travail résultant de son planning théorique, en cas de dispense d'activité rémunérée dans le cadre d'un congé de fin de carrière (Cass. soc., 3-3-21, n°19-18150).

► Italie

Plafonnement indemnités prud'homales

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) déclare contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne les dispositions d'une législation italienne visant à plafonner les indemnités versées au salarié en cas de licenciement illégal. Le syndicat italien CGIL avait déposé une réclamation auprès du CEDS contre la réglementation sur le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié à l'instar des syndicats français. La législation italienne étant proche de la législation française, nous espérons que la réponse sera similaire... (CEDS, 11-2-20, n°158/2017).

► Salarié itinérant - Télétravail

Un accord est nécessaire entre le travailleur et l'employeur pour mettre en place le télétravail. Ainsi, un salarié itinérant, qui réclame à son employeur le remboursement des frais occasionnés par le fait qu'il doit travailler et stocker des documents à son domicile, ne peut pas bénéficier des dispositions sur le télétravail concernant la prise en charge des frais faute d'accord (Cass. soc., 17-2-21, n°19-13783).

► Établissements distincts Compétence judiciaire

En cas de contestation portant sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, le juge judiciaire ne peut pas fixer lui-même ce périmètre et le nombre d'établissements distincts lorsque la Direccte a été saisie par des sections syndicales dépourvues de la personnalité morale (et donc du droit d'agir en justice). Autrement dit, saisi par une section syndicale, le juge ne peut pas se substituer à l'autorité administrative et statuer à nouveau sur ce nombre et ce périmètre (Cass. soc., 3-3-21, n°19-21086).

► PSE - Homologation

La Direccte doit se fonder sur des éléments clairs et précis pour homologuer un PSE.

En l'espèce, les mesures appréciées pour homologuer le PSE, même si elles étaient précises, ne pouvaient pas être qualifiées de concrètes compte tenu du caractère tout à fait hypothétique du principe même de leur mise en œuvre (CAA Paris, 15-2-21, n°20PA04025).

► CSE - Qualité à agir - Contrôle exclusif

Le CSE est recevable à agir en nullité contre une décision de l'Autorité de la concurrence relative à la prise de contrôle exclusif de l'entreprise par une autre société en raison des effets de cette décision et des attributions générales du comité.

La requête du CSE est toutefois rejetée par le Conseil d'Etat car aucune disposition du code du travail, ou du code de commerce, n'impose à l'Autorité de la concurrence de s'assurer, préalablement à l'édition de sa décision, que les dispositions relatives à l'information et à la consultation du CSE ont été respectées par l'entreprise concernée (CE, 9-3-21, n°433214).

► Contrat d'intérim - Requalification Arrêt de travail

Lorsque le terme d'un contrat d'intérim intervient durant une période de suspension liée à un accident du travail, mais que le contrat est ultérieurement requalifié en CDI, la nullité, prévue à l'article L 1226-13 du code du travail, relative à la violation des dispositions protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, s'applique (Cass. soc., 17-2-21, n°18-15972).

► Tickets-restaurant - Télétravailleurs Salariés sur site

Placer des salariés en télétravail, à leur domicile, ne leur permet pas de prétendre, en l'absence de surcoût lié à leur restauration hors de leur domicile, à l'attribution de tickets-restaurant.

Ces télétravailleurs ne se trouvent pas dans une situation comparable à celle des salariés travaillant sur site, auxquels sont remis des tickets-restaurant et qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise (TJ Nanterre, 10-3-21, n°20/09616). Ce jugement est extrêmement contestable et il faut espérer qu'il ne fasse pas jurisprudence...

► Heures supplémentaires Prime de rendement

Selon L 3121-22 du code du travail, toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente, est une heure supplémentaire ouvrant droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Rémunérer ces heures supplémentaires sous forme de prime de rendement n'est pas possible et entraîne pour l'employeur le risque de se voir condamner ultérieurement à leur paiement majoré (Cass. soc., 3-2-21, n°19-12193).

► Zones grises - Astreinte sans intervention

Pour apprécier si une période de garde sous régime d'astreinte, constituée, dans son intégralité, du temps de travail, les magistrats se doivent d'apprécier globalement « l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment des conséquences d'un tel délai (20 minutes laissées au salarié pour rejoindre les limites de sa ville d'affectation) et, le cas échéant, de la fréquence moyenne d'intervention au cours de cette période ».

A noter que, désormais pour la CJUE, le caractère peu propice aux loisirs de l'environnement immédiat du lieu concerné [...] est sans pertinence aux fins d'une telle appréciation. Cette période sera qualifiée de temps de travail si « les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts » (CJUE, 10-3-21, n°C-344/19, n°C-580/19).

FOCUS

Le référent « harcèlement » : quels pouvoirs, pour quelle efficacité ?

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. L 2314-1 du code du travail).

Ce référent doit être, comme les membres du CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, formé à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les salariés doivent être informés, sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et par tout moyen, de l'adresse et du numéro d'appel de ce référent.

FO recommande à ses structures de prévoir dans le cadre du règlement intérieur du CSE avec l'accord de l'employeur ou dans un accord de droit syndical la possibilité d'étendre la mission de ce référent à toute forme de harcèlement (moral ou sexuel).

A côté du référent harcèlement du CSE, les employeurs dans les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L 1153-5-1 du code du travail).

A noter que le seuil d'effectif de 250 salariés doit être calculé selon les règles prévues à l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale. Le franchissement à la hausse du seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce dernier aura été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Comme pour le référent harcèlement « CSE », l'adresse et le numéro d'appel du référent « employeur » doivent faire l'objet d'une information par tout moyen, à destination des salariés, sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

En pratique, le référent « employeur » peut être le DRH, un responsable des ressources humaines ou un membre de ce service ou bien encore un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

De manière générale, le CSE occupe une place centrale en matière de prévention du harcèlement. En effet, il peut initier toute démarche qu'il estime utile et proposer des actions de prévention notamment en matière de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Si l'employeur refuse les actions proposées, il doit motiver sa décision.

Le CSE peut procéder régulièrement à des inspections et effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le CSE peut également faire appel à un expert agréé 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.

Le CSE peut exiger une expertise dès lors que les conditions de travail imposées aux salariés leur font courir un risque grave pour leur santé physique ou mentale.

Enfin, le CSE dispose d'un droit d'alerte dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral. L'employeur doit alors procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Parallèlement à tous ces moyens d'action, le CSE doit être consulté sur le règlement intérieur, ce dernier devant rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail.

Il est bon également de rappeler que l'employeur est soumis à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de santé et de sécurité des travailleurs.

Face à une situation de harcèlement sexuel ou moral, l'employeur ne peut se contenter de sanctionner le harceleur par un simple avertissement, il doit prendre des mesures pour éloigner l'auteur du harcèlement du poste occupé par le salarié victime des faits de harcèlement. Dans le cas contraire, l'employeur manque à son obligation de sécurité (Cass. soc., 17-2-21, n°19-18149).

L'employeur est responsable des agissements de harcèlement sauf s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires et que, informé de l'existence de tels faits susceptibles de constituer un harcèlement, il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cass. soc., 1-6-16, n°14-19702). L'employeur qui est alerté de faits susceptibles de constituer un harcèlement doit prendre toutes les mesures utiles pour vérifier les faits allégués, notamment en procédant à une enquête. S'il ne le fait pas, il contrevient à son obligation de sécurité quand bien même les faits de harcèlement ne seraient pas établis. En effet, la Cour de cassation distingue l'obligation de prévention des risques professionnels de la prohibition des agissements de harcèlement moral, ces deux notions ne se confondant pas (Cass. soc., 27-11-19, n°18-10551).