

Nouveautés

→ Mise **en œuvre des transitions collectives** : un document de Questions-Réponses du gouvernement vient préciser l'instruction du 11 janvier 2021 sur le dispositif « transition collective ».

Selon ce document, une entreprise disposant déjà d'un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) pourra procéder par voie d'avenant pour lister les emplois fragilisés.

En outre, pour établir la liste, l'entreprise pourra solliciter un diagnostic RH auprès de son opérateur OPCO de manière gratuite. (*Document de questions-réponses « transition collective » du 8 avril 2021*)

→ **Activité partielle et garde d'enfant** : les parents étant dans l'impossibilité de télétravailler et qui ont dû garder leurs enfants durant les deux semaines de vacances scolaires étaient placés en activité partielle avec une prise en charge à hauteur de 100% pour les entreprises. La reprise de l'école depuis le 26 avril dernier ne met pas un terme à cette prise en charge totale puisque les parents dans l'obligation de garder leurs enfants en raison notamment de la fermeture des classes ou des établissements scolaires seront de nouveau placés en activité partielle avec un reste à charge zéro pour l'entreprise. (*Décret n° 2021-435 du 13 avril 2021*)

→ **Travailleurs des plateformes** : la volonté du gouvernement d'encadrer la situation des travailleurs des plateformes se matérialise progressivement.

Par une ordonnance du 21 avril 2021, le gouvernement est venu encadrer la représentation de ces travailleurs. Ces derniers pourront procéder à l'élection de leurs représentants en 2022. Cette élection se déroulera au niveau national, tous les quatre ans, sous la supervision d'une nouvelle « Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi » (ARPE).

En outre, les représentants des travailleurs de plateforme bénéficieront d'une protection puisqu'en cas de volonté de rompre le contrat commercial du représentant, la plateforme devra solliciter au préalable l'autorisation de l'ARPE. (*Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021*)

Dans le prolongement, un décret du 22 avril 2021 relatif aux indicateurs d'activité des travailleurs de plateforme est venu renforcer et préciser l'obligation de transparence déjà instaurée par la loi LOM. Les plateformes devront ainsi publier le 1^{er} mars de chaque année leurs indicateurs relatif à la durée d'activité et au revenu d'activité concernant les travailleurs de plateformes. (*Décret n°2021-501 du 22 avril 2021*)

WORK IN PROGRESS

Gestion de la sortie de la crise sanitaire

Un projet de loi relatif à la gestion de la sortie de la crise sanitaire va être étudié ce jour en Conseil des ministres. Ce projet de loi prévoit notamment de prolonger certaines mesures sociales jusqu'au 31 octobre 2021 telles que la possibilité pour les entreprises d'imposer des congés payés et RTT au-delà du 30 juin ou encore pour le CSE de continuer de se réunir à distance.

Le projet de loi sera ensuite examiné par l'Assemblée nationale le 10 mai et par le Sénat le 18 mai. (*Projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire*)

400.000
travailleurs

Exerçant une des professions listées par le **gouvernement (chauffeurs, agents d'entretien...)** pourront bénéficier de créneaux réservés pour se faire vacciner. Les employeurs doivent leur **permettre de s'absenter de leur poste.**

Quelques décisions...

✦ **Port du voile et licenciement sous couvert de l'image de marque** : La Cour de cassation est venue rappeler qu'un licenciement fondé sur le refus d'une salariée d'ôter son foulard islamique ne saurait être justifié en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur et au motif que le port de ce dernier porte atteinte à l'image de marque de l'entreprise. En effet, l'attente des clients sur l'apparence physique des vendeuses ne peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante permettant de justifier l'interdiction. (*Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079*).

✦ **Imposer des congés payés pendant la crise sanitaire liée à la COVID-19** : la Cour d'appel de Paris a rendu un premier arrêt concernant la possibilité pour les entreprises d'imposer la pose de RTT dans le contexte de crise sanitaire en application de l'ordonnance du 2020-323 du 25 mars 2020. La Cour d'appel a interprété les articles 2 et 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 comme imposant aux entreprises, pour pouvoir utiliser le dispositif, de faire la preuve de difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19. Cependant, cette interprétation semble contraire au texte de l'ordonnance mais également à la volonté du gouvernement lors de la prise de cette ordonnance. Un pourvoi en cassation a été formé. (*CA Paris, 1er avril 2021, n° RG 20/12215*)

✦ **Rétrogradation disciplinaire et contestation en justice** : Un salarié qui consent à la modification de son contrat de travail pour motif disciplinaire n'abandonne pas pour autant son droit à contestation de la sanction. (*Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-12.180*)