



# NEWS

Source

Circulaire Interne

Novembre 2021



## LA LOI ASAP : SORTIE DU DECRET N° 2021-1446

En attente de la simplification annoncée de la loi ASAP !

La loi ESSOC est devenue la loi ASAP, qui signifie 'accélération de la simplification de l'action publique "

Coté simplification, sans vouloir faire de mauvais esprit, on est un peu passé à coté. Il y a l'ordonnance puis ensuite les décrets sans parler des arrêtés qui viendront.

Ensuite, on a annoncé des choses, on en a même lu plusieurs en avant des textes officiels puis on a attendu.... un jour est sorti une ordonnance mais sans les décrets, la loi est à moitié possible sur certains aspects.

Alors on a de nouveau attendu, et ce jour vient de sortir un décret (2021-1446). Si l'article R421-5 servira à bon nombre d'assistants maternels en galère avec certaines exigences de certains professionnels de PMI,

on attend les souplesses attendues depuis le départ du retrait d'âge des enfants sur l'agrément (à moins que le gouvernement décide de faire déjà demi tour ?)

ou encore les décrets qui sont censés venir préciser l'ordonnance pour les enfants accueillis en plus du nombre d'enfants que ne prévoit l'agrément.... *Anne ma sœur Anne je ne vois rien venir.*

Bref tout ceci devient très long et finira par être tout sauf simple.

En attendant ardemment le reste, voici l'article R 421-5 qui vous servira souvent "*le refus d'agrément un assistant maternel à accueillir moins de 4 enfants doit être motivé et ne peut être fondé sur des exigences autres que celles fixées (...) par le référentiel mentionné.*"

Une manière de dire que le service de PMI ne peut dire des choses verbalement et qu'il faut impérativement écrire et que si écrit il y a cela doit avoir un rapport avec les conditions fixés à l'agrément de Mars 2012.

En voici la relecture <https://www.legifrance.gouv.fr/.../artic.../JORFARTI000025517186>

La prochaine circulaire sera construite avec la loi Asap et nos explications (sous condition d'avoir obtenu les textes définitifs d'ici là ).



## LES 100 EUROS D'AIDE EXCEPTIONNELLE

### Mise en place de l'indemnité inflation pour les salariés de particulier employeur

L'indemnité inflation de 100 € mise en place par les pouvoirs publics sera versée par l'Urssaf service Pajemploi aux salariés de particulier employeur à partir du mois de décembre. En tant que particulier employeur, vous n'avez aucune démarche à effectuer.

Pour bénéficier de l'indemnité, le salarié doit remplir deux conditions :

- Avoir exercé une activité au mois d'octobre 2021  
*Attention : les particuliers employeurs n'ayant pas encore déclaré les heures de travail effectuées par leur salarié en octobre 2021 sont invités à régulariser cette situation dans les plus brefs délais.*
- Avoir perçu une rémunération moyenne inférieure à 2000 euros nets par mois, tous employeurs confondus, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 octobre 2021. La majoration de 10% au titre des congés payés n'est pas prise en compte. Si votre employeur déclare une rémunération de 110 €/mois, l'Urssaf prendra en compte la somme de 100 € lors du calcul de la rémunération moyenne.

En tant que salarié, enregistrez sans attendre vos coordonnées bancaires sur votre compte en ligne. Pour cela, rendez-vous à la rubrique «Gérer mes coordonnées bancaires».

**Bon à savoir :** la saisie des coordonnées bancaires n'entraînera pas l'activation du service Pajemploi +. Afin d'activer le service, l'employeur doit obtenir obligatoirement l'accord de son salarié. Ensemble, ils doivent compléter et signer l'attestation d'adhésion Pajemploi +. *Source : Pajemploi*

### Actualités Métiers

**Assistants Maternels : Contrôle du nouveau domicile en cas de déménagement** Un nouveau décret d'application de la réforme des modes d'accueil du jeune enfant modifie les conditions d'agrément et de contrôle des assistantes maternelles.

En cas de déménagement dans un autre département, une visite de conformité doit être organisée.

Pris en application de la réforme des services aux familles, actée par une **ordonnance du 19 mai 2021**, un décret du 4 novembre « modernise » la réglementation du métier d'assistant maternel et apporte de nouvelles précisions concernant les locaux des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

Il charge en outre les départements d'une nouvelle mission en cas de déménagement des assistants maternels. Ces dispositions sont d'application immédiate.

## Exercice en MAM

L'ordonnance a pleinement reconnu l'exercice du métier dans les maisons d'assistants maternels (MAM). En conséquence, le décret met à jour la liste des conditions devant être remplies par les candidats pour obtenir l'agrément d'assistant maternel.

Ainsi, pour être agréé pour l'exercice dans une MAM, l'intéressé doit disposer d'un local dont l'état, les dimensions, les conditions d'accès et l'environnement permettent d'assurer le bien-être et la sécurité des mineurs, compte tenu du nombre d'enfants et des exigences fixées par le référentiel fixant les critères de l'agrément.

## Refus d'agrément

Le texte prévoit également que le refus d'agrément comme assistant maternel ou la décision d'autoriser un professionnel à accueillir moins de quatre enfants doit être motivé et ne peut être fondé que sur certaines exigences, prévues par le code de l'action sociale et des familles et par le référentiel

(par exemple, si les conditions d'accueil ne garantissent pas la sécurité, la santé et l'épanouissement des enfants). Les motifs de refus se trouvent ainsi limités.

## Accueil d'enfants supplémentaires

De façon exceptionnelle et limitée dans le temps, pour répondre à un besoin temporaire (par exemple pendant les vacances scolaires), une assistante maternelle peut accueillir simultanément jusqu'à huit enfants de moins de 11 ans, au lieu de six (dont au maximum quatre enfants de moins de 3 ans).

Le décret prévoit que dans cette hypothèse, la professionnelle doit déclarer au président du conseil départemental (PCD), dans les huit jours suivant leur accueil, le nom et la date de naissance des mineurs accueillis à titre exceptionnel, ainsi que l'identité et le contact de leurs parents.

## Visite de conformité en cas de déménagement

Par ailleurs, le PCD est doté de nouvelles obligations, lorsque l'assistant maternel change de département de résidence.

Désormais, le PCD du département du nouveau lieu d'exercice doit s'assurer, en diligentant une visite, que celui-ci est conforme à l'agrément existant.

Et, lorsque les nouvelles conditions d'accueil des enfants le justifient, il doit procéder à la modification de l'agrément. Cette procédure s'applique également pour les assistants familiaux, lorsqu'ils changent de lieu de résidence.

## Locaux des EAJE

Dans un autre registre, le décret précise qu'en matière de locaux et d'aménagement intérieur des établissements d'accueil du jeune enfant (crèches...), les seules exigences applicables sont celles figurant dans un référentiel. Il s'agit de celui fixé récemment par un arrêté du 31 août 2021.

## Établissements de l'Enfance Clarification de l'obligation Vaccinale

Le projet de loi de "vigilance sanitaire" exclut du champ de l'obligation de vaccination contre le Covid-19 les personnels des établissements de l'enfance (structures de la protection de l'enfance, crèches...) ne réalisant pas d'actes médicaux.

Adopté définitivement le 5 novembre 2021, le projet de loi « portant diverses dispositions de vigilance sanitaire » est désormais soumis à l'examen du Conseil constitutionnel. Au-delà de la prolongation des dispositions régissant l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022, au lieu du 31 décembre 2021,

le texte clarifie la question de la soumission à l'obligation de vaccination contre le Covid-19 des personnels des établissements d'accueil du jeune enfant et des structures de protection de l'enfance (crèches, foyers, Mecs...).

### Périmètre de l'obligation vaccinale

Le champ d'application de cette obligation a été posé par la loi du 5 août 2021 et son décret d'application du 7 août. Dès le départ ou presque, la question de la vaccination obligatoire dans les crèches a donné matière à interrogations, notamment dans les collectivités territoriales.

La perplexité a pris une nouvelle ampleur avec une décision récente du Conseil d'État qui, dans une ordonnance de référé du 25 octobre 2021, a considéré que l'obligation vaccinale s'appliquait aux infirmiers et auxiliaires de puériculture (en tant que professionnels de santé), même s'ils exercent dans un établissement de la petite enfance, ainsi qu'à toutes les personnes travaillant dans ces structures.

### Pas d'obligation dans les crèches, selon la DGCS

Or, cette position entre en contradiction avec l'intention du législateur et les instructions gouvernementales.

En effet, la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) indique clairement, dans une instruction du 13 août 2021,

*que « ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale les professionnels de crèche, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance ».*

Dans le même sens, des consignes ministérielles du 25 août précisent que « les professionnels des modes d'accueil du jeune enfant et des établissements et services de soutien à la parentalité, même lorsqu'ils sont professionnels de santé,

*ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale et le passe sanitaire, dès lors qu'ils ne réalisent pas d'actes de soin médical ou paramédical dans le cadre de leur exercice professionnel habituel ».*

## ...Ni dans la protection de l'enfance

Dans un document daté du 9 septembre, la DGCS confirme par ailleurs que « les professionnels d'établissements et services de protection de l'enfance ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale », tout en précisant que certaines professions exerçant dans les établissements y sont soumises. Ce qui est le cas pour les professionnels de santé (comme les infirmiers) « dès lors qu'ils réalisent au sein de la structure une activité de prévention, de diagnostic ou de soins dans le cadre de leur exercice professionnel habituel ».

Les autres personnels travaillant auprès d'eux pour une activité indissociable (dans le même espace dédié aux soins) y sont soumis également. Des précisions sont en outre apportées s'agissant des psychologues, selon leurs missions.

## Clarification par les parlementaires

Afin de dissiper le flou, les parlementaires se sont saisis de la question de l'obligation vaccinale dans les crèches. Au final, le projet de loi clarifie les règles pour ces structures, mais également pour les établissements et services de protection de l'enfance.

## Quels professionnels de l'enfance sont soumis à l'obligation vaccinale ?

L'obligation vaccinale est ainsi applicable aux professionnels et aux personnes :

- qui exercent dans les établissements d'accueil du jeune enfant, les établissements et services de soutien à la parentalité et les établissements et services de protection de l'enfance situés hors des structures incluses dans le champ de l'obligation de vaccination (établissements de santé, certains établissements et services médico-sociaux...);
- et dont l'activité comprend l'exercice effectif d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins attachés à leur statut ou à leur titre.

En clair : les personnels des établissements de l'enfance ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale, sauf s'ils réalisent une activité médicale (ou s'ils travaillent dans les mêmes locaux que les professionnels ou personnes réalisant des actes médicaux).

## Contrôle de l'obligation vaccinale

Parmi les autres mesures, le projet de loi apporte des précisions sur le contrôle de l'obligation vaccinale (justification de l'obligation auprès des responsables des établissements de formation pour les élèves...) et sur les sanctions en cas de faux certificat de statut vaccinal (article 4).

Virginie FLEURY SOURCES : Le projet de loi (texte définitif adopté le 5 novembre 2021)

## Les Candidats à la Présidentielle appelés à faire de l'Enfance une priorité

« *Créez un ministère dédié à l'enfance et à la jeunesse !* » À quelques jours de la Journée internationale des droits de l'enfant du 20 novembre, l'appel est lancé aux candidats à l'élection présidentielle, par un collectif de 24 organisations, dont SOS Villages d'enfants, Unicef France, APF France handicap ou l'Uniopss.

« *Un tel ministère faciliterait l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques plus efficaces en faveur des enfants et des jeunes en sortant de la logique de "silo" actuelle* », argumentent ces membres de cette « dynamique » baptisée « De la convention aux actes ». Si la nomination d'un secrétaire d'État chargé de l'enfance a constitué une avancée, elle reste insuffisante à leurs yeux.

Le collectif avait été constitué en 2019, pour les trente ans de la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE), et milite pour l'effectivité de ces droits. Il s'est concentré, cette année, sur les enjeux de la gouvernance et de la participation.

**SOURCES :** [Communiqué du collectif](#)

## Soutien à la parentalité Concertation Nationale sur la Future Charte

Le ministère des Solidarités et de la Santé a lancé, le 3 novembre, une concertation nationale autour d'un projet de charte nationale de soutien à la parentalité, soumis aux parents et aux professionnels du secteur.

Prévu par la réforme des services aux familles, lancée en mai 2021, ce texte a pour objectif d'établir « *les principes communs régissant l'ensemble des actions de soutien à la parentalité* ».

Le projet proposé par le ministère prévoit notamment d'offrir ainsi « *un corpus commun de valeurs* » aux acteurs qui souhaitent s'engager dans le soutien à la parentalité et d'informer les parents sur les « *principes et garanties de qualité qu'ils sont en droit d'attendre lorsqu'ils participent à ou s'investissent dans une action de soutien à la parentalité* ».

Parents et professionnels peuvent donc envoyer leur contribution avant le 20 novembre 2021 à l'adresse : [dgcs-soutienparentalite@social.gouv.fr](mailto:dgcs-soutienparentalite@social.gouv.fr).

**SOURCES :** Projet de charte I Communiqué du ministère

Source : [mediasocial.fr](http://mediasocial.fr)



## Jours de Fractionnement

Je suis en année incomplète et j'ai pris 3 semaines de congés payés cet été, je viens d'apprendre que je pouvais bénéficier de jours de fractionnement, je ne le savais pas. Qu'en est-il ?

Les congés pour fractionnement des congés payés vont dépendre de votre prise déjà effectuée et restante au 31 octobre de l'année. Veuillez trouver ci-après un tableau qui récapitule bien ce qu'il en est en la matière :

Nombre de jours supplémentaires pour fractionnement		
	Reliquat de congés au 1 <sup>er</sup> décembre (hors 5 <sup>ème</sup> semaine)	Jours supplémentaires de congés pour fractionnement
Calcul en jours ouvrables	6 jours	2 jours
	3 à 5 jours	1 jour
	Moins de 3 jours	0 jour

## Nouvelle CCN Congés Payés

Suite à la lecture de la nouvelle convention collective, nous avons une question concernant les congés payés. A ce jour nous sommes payés à ce titre au 1/12ème avec chacun de nos contrats.

Comment devons-nous procéder à partir du mois de Janvier étant donné que nous ne pouvons plus utiliser ce mode de paiement :

- pouvons nous continuer le paiement au 1/12ème ainsi jusqu'à la fin du contrat ?
- ou devons nous faire un avenant au 1er Janvier ?

**Non, vous ne pourrez plus à compter du 1er janvier 2022 fonctionner ainsi, les nouveaux textes s'imposant à tous.**

**Les parents n'auront d'ailleurs plus la possibilité de déclaration en ce sens.**

**Vous devez mettre en place un avenant et opter pour une autre mode de paiement en faisant le point où vous en êtes afin que vous obteniez votre dû à ce titre. Ici sur l'exemple que vous indiquez (douzième),**

**les parents employeurs devront s'acquitter de la somme restante en janvier et reverser la somme due de la période de référence au 31 mai 2022.**





## Nouvelle Convention Collective Prise de Médicaments

J'ai enfin reçu hier un mail de la PMI via le RAM concernant les médicaments, la PMI du Loiret nous demande aussi que les soins de parapharmacie doivent faire l'objet d'une autorisation des parents (lavage de nez ? etc...) Il me semblait que pour les soins dis courants il n'en fallait pas? Avez-vous l'extrait du décret qui le stipule ?

Oui nous avons transmis cette information via une newsletter en août et septembre, information que vous pouvez également retrouver à disposition dans votre espace « ADHERENTS ».

### LA PRISE DU MÉDICAMENT (décret paru)

Article 25 - décret « Rappelle que l'assistant maternel peut aider à la prise de médicaments en application de l'article L 2111-3-1 du code de la santé publique et dans les conditions fixées à l'article R.111-3-1 du même code. Indique la durée et le contenu des formations reçues par le professionnel en application de l'article L.421-14. »

**Explication** : l'attestation d'agrément prévoit peut ou non (l'agrément peut en effet ne pas le prévoir si les services de PMI le refuse) l'administration d'un médicament. Les formations reçues par le professionnel devront figurer sur son attestation d'agrément (un futur décret est d'ores et déjà en écriture pour cela.)

Cet article ci-dessous est à mettre en lien avec l'article R 2111-3-1 du code de la santé publique qui va préciser l'administration des médicaments pour les assistants maternels.

« Art. R. 2111-3-1 - I. - Pour la mise en œuvre de l'article L. 2111-3-1, le professionnel d'un mode d'accueil du jeune enfant administrant un traitement à la demande des parents ou représentants légaux est, selon le mode d'accueil du jeune enfant, un professionnel d'établissement d'accueil du jeune enfant relevant du 1° ou du 2° de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique, un assistant maternel agréé accueillant l'enfant dans le cadre d'un contrat d'accueil ou un professionnel de la garde d'enfant à domicile tel que visé au 3° du I de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles auquel est confié l'enfant dans le cadre d'un contrat de travail. Il a une maîtrise du français lu.

« Le professionnel de l'accueil du jeune enfant administrant un traitement à la demande des parents ou représentants légaux se conforme aux modalités de délivrance de soins spécifiques, occasionnels ou réguliers, visées au 3° du II de l'article R. 2324-30 (cf 1) et qui lui ont été expliquées par le référent Santé & Accueil inclusif prévu à l'article R. 2324-39 (cf 2), ou, dans le cas d'un assistant maternel ou d'un professionnel de la garde d'enfant à domicile, détaillées dans une annexe du contrat de travail et pour la rédaction et la compréhension desquelles il peut demander l'aide du service départemental de la protection maternel et infantile.

**Explication** : c'est notre grande déception à la lecture de ce texte car pour l'instant il n'y a pas d'obligation à la création d'un référent en santé pour accompagner les assistants maternels. il semblerait qu'une enveloppe dédiée à mieux accompagner les assistants maternels soit versée par la suite aux départements (donc aux services de PMI) qui accepterait cette mission avec la finalité d'objectifs serait retenue (toutefois il s'agit de départements volontaires et non d'une obligation pour les départements). En l'absence de ce référent en santé l'assistant maternel devra saisir la PMI pour la rédaction d'un protocole dans le contrat de travail ou au moins pour comprendre l'administration d'un traitement pour l'enfant.

**Conditions d'administration :**

- Que le médecin n'ait pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical
- Que les parents donnent leur accord par écrit du traitement ou de l'administration
- Que le médicament ou matériel a été fourni par le ou les parents de l'enfant
- Que le professionnel dispose de l'ordonnance
- Que les parents ou le service de PMI (ou le référent santé) ait préalablement expliqué le geste à réaliser par le professionnel
- Que ce geste ou l'administration du médicament soit inscrite immédiatement dans un registre dédié qui précise le nom de l'enfant, la date et l'heure, le nom du professionnel, le nom du médicament et la posologie. (Utiliser la fiche que nous vous avons élaborée à cette occasion).

Ordonnance- article 10 - à mettre en lien avec cet article : Après l'article L. 2111-3 du code de la santé publique, il est inséré un article L. 2111-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2111-3-1. - Dans le cadre des modes d'accueil du jeune enfant mentionnés à l'article L 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles, les professionnels encadrant les enfants ont la possibilité d'accomplir tout acte de soin et d'administrer des médicaments ou traitements aux enfants accueillis, notamment ceux en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, dès lors que le médecin n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

« En application du 4° de l'article L. 2111-1 du présent code, de l'article L. 2111-2 du même code et de l'article L. 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles,

le président du conseil départemental organise l'accompagnement des assistants maternels dans la mise en œuvre du précédent alinéa. « Les modalités d'application du présent article sont fixées par un décret en Conseil d'Etat. »

## Nouvelle Convention Nationale (CCN) : Jours d'absence de l'enfant

L'employeur peut-il ajouter les 14 jours consécutifs d'absences, aux 10 jours en vigueur ?

OUI la loi n'a pas limité de prendre l'une ou l'autre des dispositions.

## Nouvelle Convention Nationale (CCN) : Qui va sortir en Janvier 2022 Faut-il un avenant au contrat de travail

NON puisqu'elle s'impose aux deux parties. En revanche, la bonne pratique serait en effet, d'éclairer les nouvelles formes d'obligations notamment dans la partie paiement des congés, indemnités d'entretien et de rupture, majoration des heures, majoration des jours fériés travaillés.

## MAM :Versement Indemnités Mensuelles

Nous sommes une MAM, pouvons-nous obliger les familles dans le règlement intérieur, au versement d'indemnités mensuelles ?

NON, déjà les indemnités ne sont dues que lorsque l'enfant est présent de plus, le règlement n'est pas supérieur à l'autorité des employeurs.

# JURISPRUDENCES

## A l'Employeur de prouver que le salarié » a pris ses congés payés

### A l'employeur de prouver que le salarié a pris ses congés payés

Un salarié éducateur sportif contestait avoir été en congés du 9 au 30 juin 2014, contrairement à ce que son bulletin de paie indiquait. Il réclamait une indemnité compensatrice de congés payés. Pour justifier sa demande, il produisait deux attestations qui relataient sa présence sur le stade le 28 juin 2014.

La cour d'appel avait refusé sa demande au motif que les éléments qu'il produisait ne suffisaient pas à prouver qu'il avait travaillé sur cette période.

Mais la Cour de cassation rappelle qu'en cas de litige sur la prise des congés payés, c'est à l'employeur de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés. Si un salarié conteste avoir pris ses congés, c'est donc à l'employeur de rapporter la preuve du contraire.

L'employeur devra donc prouver que le salarié a réellement pris ses congés comme cela ressortait de son bulletin de paie.

Cass. soc. 29 septembre 2021, n° 19-19223 D .Source : RF SOCIAL

## Action en Paiement De Salaire

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes quand il considère que son employeur ne lui a pas payé tout ce qu'il devait. Il a trois ans pour agir. L'employeur a également la possibilité d'agir en justice, par exemple, en cas de sommes indûment versées, dans le même délai de 3 ans.

### Délai pour agir

Trois ans pour saisir le juge. - L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (c. trav. art. L.3245-1). Ainsi, le salarié qui saisit le conseil des prud'hommes pour réclamer à son employeur ce qu'il estime que celui-ci lui doit a 3 ans pour agir. Passé ce délai, la demande devient irrecevable en raison de l'effet extinctif de la prescription. En d'autres termes, il est alors trop tard pour saisir le juge.

Cette prescription s'applique à toute action engagée à raison des sommes liées aux salaires dus au titre du contrat de travail (**cass. soc. 13 janvier 2004 n° 01-471-28, BC V n° 2**)

---

A noter. Cette décision rendue par les juges sous alors que le délai de prescription des salaires était encore de 5 ans (au lieu de 3 aujourd'hui) garde à notre sens toute sa valeur.

---

A titre d'exemple, relève de ce délai de 3 ans :

- les demandes d'un salarié en paiement de commissions, de compléments de salaire et de treizième mois (**cass. soc. 21 décembre 2006, n° 04-47426, BC V n° 411**) ;
- une demande tendant au versement de sommes qui auraient dû être payées en raison de l'absence de prise du repos hebdomadaire (**cass. soc. 13 janvier 2004 n° 01-47128, BC V n° 2**).
- la demande en remboursement d'une somme prélevée à tort sur le salaire au titre d'un vol de marchandise appartenant à l'entreprise (**cass. soc. 3 mars 2004, n° 01-44557 FD**).

Il est également à noter que, dès lors que la demande de rappel d'heures supplémentaires n'est pas prescrite, le salarié est recevable à contester la validité de la convention ou forfait en jours (**cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-23314 FSPB**).

**Attention. Sur les sanctions encourues par l'employeur en cas de défaut ou de retard de paiement du salaire)**

A l'inverse, l'action en requalification de contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et celle en paiement d'une indemnité de requalification qui en découle ne sont pas des actions en paiement de salaire. Elles ne suivent donc pas le régime de la prescription du salaire (**cass. soc. 22 novembre 2017, n° 16-16561, BC V n° 199**).

La demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles, à laquelle un salarié peut prétendre lorsqu'un local professionnel n'est pas effectivement mis à sa disposition, ne constitue pas non plus une action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires. Le délai de prescription d'action en paiement du salaire est également inapplicable dans ce cas (**cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-21014 FSPB**).

**Attention. Le salarié voit sa demande de dommages-intérêts pour absence de répartition des horaires dans son contrat de travail à temps partiel rejetée, si, au prétexte de celle-ci, il sollicite en réalité le paiement d'un rappel de salaire prescrit (cass. soc. 28 mars 2018, n° 12-28606, BC V n° 58).**

Attention au reçu pour solde de tout compte. Si le reçu pour solde de tout compte n'est pas dénoncé par le salarié dans les 6 mois qui suivent sa signature, il a un effet libératoire envers l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. Le salarié ne peut alors plus effectuer de réclamation au titre des éléments mentionnés sur le reçu (c. trav. art. L.1234-20).

Délai applicable à l'employeur. - L'employeur qui demande au salarié de lui restituer des sommes liées aux salaires dus au titre du contrat de travail qu'il estime avoir indûment versées doit aussi saisir le juge dans le délai de 3 ans (ex. : demande de l'employeur tendant au remboursement d'un acompte sur le salaire, demande de l'employeur tendant au remboursement d'un acompte sur le salaire, demande de remboursement de la part des cotisations sociales salariales qu'il a acquittées) (**cass. soc. 23 juin 2004, n° 02-41877, BC V n° 182 ; cass. soc. 31 octobre 2007, n° 06-43211 FD ; cass. soc. 18 juillet 2000, n° 97-44215, BC V n° 293**).

---

A noter. En matière de salaires, l'employeur et le salarié ne peuvent pas se mettre d'accord pour abrégé ou allonger le délai de 3 ans. Ils ne peuvent pas non plus ajouter des causes de suspension ou d'interruption de ce délai à celles prévues par les textes (c. civ. art. 2254).

---

## REDUCTION DE LA PRESCRIPTION SALARIALE : LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES NE NE S'APPLIQUENT PAS EN CAS D'ACTION TARDIVE

Depuis le 16 juin 2013, la prescription en matière salariale est de 3 ans au lieu de 5 ans. Les dispositions transitoires, qui permettent de bénéficier d'une prescription mêlant ces deux durées et pouvant aller jusqu'à 5 ans, ne s'appliquent pas lorsque le salarié agit en justice plus de 3 ans après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (cass. soc. 9 décembre 2020, n° 19-12788 FSPB).

En l'espèce, le salarié avait été licencié le 29 avril 2014 puis, près de 3 ans après la rupture, il avait saisi la juridiction prud'homale le 31 mars 2017 de plusieurs demandes.

L'employeur avait alors été condamné par la cour d'appel à lui verser diverses sommes au titre des années 2012 à 2014 (rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires, de travail du dimanche, de repos compensateurs, de congés payés, etc.).

Pour l'employeur, une partie de ces sommes était couverte par la prescription de 3 ans applicable en matière de créance salariale depuis le 16 juin 2013 et qui avait remplacé l'ancienne prescription de 5 ans (c. trav. art. L. 3245-1 ; loi 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16). Par conséquent, toutes les créances antérieures au 31 mars 2014 étaient prescrites (31 mars 2017 moins de 3 ans). Pour la cour d'appel, en revanche, seules les créances antérieures au 31 mars 2012 étaient prescrites.

Elle avait appliqué une prescription totale de 5 ans en se fondant sur les dispositions transitoires prévues dans la loi du 14 juin 2013, selon lesquelles la réduction à 3 ans du délai de prescription s'applique aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure (5 ans).

La Cour de cassation a censuré cette décision. Pour la Cour, à défaut de saisine du juge dans les 3 années suivant le 16 juin 2013 (entrée en vigueur de la réforme), les dispositions transitoires ne sont pas applicables.

Par conséquent, les créances nées avant cette date sont prescrites. L'action judiciaire du salarié ayant été engagée le 31 mars 2017, la cour d'appel aurait donc dû en déduire que les créances nées avant le 16 juin 2013 étaient prescrites. L'affaire a été renvoyée devant une autre cour d'appel.

Source : *RF SOCIAL* N° 220