



VEILLE *juridique*



n°4 - septembre 2020

Lois et règlements

Un arrêté précise la procédure d'expertise et de certification des experts habilités du CSE en matière de santé et de sécurité

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'expert auquel peut recourir le CSE en cas de risque grave ou de projet important doit être « certifié » ou « habilité », et non plus « agréé ».

Un arrêté du 7 août 2020, publié au Journal officiel du 20 août, détermine les modalités de certifications de ces experts. Cet arrêté a essentiellement pour intérêt de définir la nature et l'objet de l'expertise « qualité du travail et de l'emploi », ainsi que son déroulement.

[Arrêté du 7 août 2020, JO du 20 août, texte n° 9](#)

Hausse du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes

À partir du 1^{er} septembre, le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes passera de 4 000 € à 5 000 €.

Ce nouveau taux modifie la possibilité de faire appel du jugement d'un conseil de prud'hommes.

Sont concernées les affaires introduites devant le conseil de prud'hommes à partir du 1^{er} septembre 2020.

L'article D.1462-3 du Code du travail est ainsi modifié : « *Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 5 000 €* ».

Concrètement, seules les affaires dont l'une des demandes excède le montant de 5 000 € peuvent faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel. Pour les autres, seront ainsi rendus des jugements « *en dernier ressort* » susceptibles d'un recours uniquement devant la Cour de cassation.

Pour rappel. Les montants de certains chefs de demande, inférieurs désormais à 5000 €, doivent être additionnés pour déterminer le taux de ressort : c'est le cas notamment des demandes à caractère salarial (salaire, heures supplémentaires, primes, CP...) et/ou relatives à la rupture (préavis, CP sur préavis, indemnité de licenciement).

[Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020](#)

TPE : audience et électorale et calendrier du scrutin TPE de 2021

Le décret aménage, à titre exceptionnel et compte tenu de l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises, les périodes de référence et le calendrier de dépôt des candidatures et déclarations des entreprises dans le cadre de la procédure de mesure d'audience patronale. Il fixe, en outre, la période de vote pour le scrutin organisé en 2021 pour la mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés, complète la liste des pièces justificatives à joindre lors du dépôt des candidatures et des documents de propagande électorale et modifie les modalités de présentation de ces derniers. Il précise enfin la procédure de contestation des opérations électorales.

Audience syndicale

Pour la mesure de l'audience des organisations d'employeurs effectuée en 2021 :

- le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié au 31 décembre 2019 (par dérogation à c. trav. art. R. 2152-3) ;
- les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs non candidate ou à l'une de ses structures territoriales statutaires sont considérées comme adhérentes à une organisation d'employeurs candidate dès lors que l'organisation non candidate a rendu publique, par tout moyen, son adhésion à l'organisation candidate avant le 31 décembre 2019 ;
- les entreprises adhérentes sont prises en compte dès lors qu'elles se sont acquittées de l'intégralité des cotisations dues au titre de l'année 2019 avant le 31 décembre 2020.

Calendrier électoral

Pour rappel, la date de fin de la période de dépôt des candidatures, initialement prévue le 24 mars 2020, a été repoussée au 27 avril 2020. Quant à la liste des candidatures recevables, elle a été publiée le 12 mai dernier. Un arrêté ministériel vient de fixer précisément le calendrier relatif à la liste électorale et aux opérations électorales.

Dates	Opérations électorales
29 octobre 2020	Date limite d'envoi du premier courrier aux électeurs avec les identifiants de connexion au site internet election-tpe.travail.gouv.fr
2 novembre 2020	Publication des listes électorales election-tpe.travail.gouv.fr dont un extrait est consultable en DIRECCTE
Du 2 novembre 2020 au 23 novembre 2020	Période de recours gracieux contre les listes électorales sur election-tpe.travail.gouv.fr ou par voie postale
Du 2 novembre 2020 au 3 décembre 2020	Traitement des recours gracieux par les services centraux du ministère du Travail
Du 12 novembre 2020 au 14 décembre 2020	Traitement des recours contentieux par le tribunal judiciaire
Janvier 2021	Envoi du second courrier aux électeurs avec le matériel de vote par correspondance et les informations permettant de voter par voie électronique sur election-tpe.travail.gouv.fr
Du 25 janvier 2021 au 7 février 2021	Période de vote
15 février 2021	Date limite de réception des votes par correspondance
Du 16 février 2021 au 19 février 2021	Dépouillement
19 février 2021	Proclamation des résultats

[Décret 2020-927 du 29 juillet 2020, JO du 30 juillet 2020](#)

[Arrêté du 29 juillet 2020, JO du 2 août 2020](#)

Nouvelle aide à l'embauche des jeunes

L'aide à l'embauche des jeunes prend forme avec la publication au JO du décret qui en fixe les modalités d'octroi. Les employeurs pourront la demander à partir du 1^{er} octobre prochain pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD de plus de 3 mois, réalisée entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021.

[Décret 2020-982 du 5 août 2020, JO du 6 août 2020](#)

Un décret prolonge la période de réduction des délais pour l'extension des accords de branches « Covid-19 »

L'ordonnance du 17 juin 2020 avait prolongé la période de réduction des délais applicables à la négociation des « accords Covid-19 » jusqu'au 10 octobre 2020 inclus.

Les délais réduits relatifs à la procédure d'extension des accords de branche sont prolongés lorsque ces accords sont conclus pour faire face aux conséquences de l'épidémie et des mesures prises pour en limiter la propagation.

Le décret du 5 août 2020 prolonge ainsi la réduction de ces délais aux accords conclus jusqu'au 10 octobre 2020 inclus.

[Décret 2020-981 du 5 août 2020, JO du 6 août 2020](#)

Chèques-vacances du personnel des secteurs sanitaire et médico-social

Une loi permet d'offrir des chèques-vacances aux personnels des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de Covid-19.

Des salariés peuvent ainsi aider les personnels des secteurs sanitaire et médico-social. Ces derniers renoncent à une partie de leur rémunération au titre d'une ou plusieurs journées de travail ou donnent des jours de repos, pour financer des chèques-vacances au bénéfice des personnels des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de Covid-19.

[Loi 2020-938 du 30 juillet 2020, JO du 31 juillet 2020](#)

Le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée est paru

Le décret fixant les paramètres du nouveau système d'activité partielle de longue durée est paru au Journal officiel du 30 juillet 2020.

Ce dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements, notamment de maintien de l'emploi, sur la base :

- soit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit d'un document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu (il faut alors consulter au préalable le CSE, s'il en existe un).

Il ne peut pas y avoir d'APLD sans accord collectif à la base.

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document de l'employeur doit, en outre, être validé (accord) ou homologué (document de l'employeur) par l'administration.

[Décret 2020-926 du 28 juillet 2020, JO du 30, texte 37](#)

Le guide Questions/Réponses sur la négociation d'un accord collectif est diffusé sur le site du ministère du Travail

Le 15 juillet 2020, le ministère du Travail a diffusé un document sous forme de questions-réponses sur la négociation collective. Ce document rappelle les règles applicables depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017.

Pour éclairer l'ensemble des acteurs liés à la négociation d'un accord d'entreprise, le guide Questions/Réponses (Q/R) précise les points suivants :

- l'articulation des différents niveaux d'accords ;
- les thèmes et périodicité des négociations au niveau de l'entreprise ;
- les modalités de négociation, de conclusion et de dénonciation d'un accord d'entreprise ;

- la dénonciation et contestation d'accords ;
- la négociation de branche en matière de CDD, CTT, CDII, CDIC.

[Guide Questions/Réponses du ministère du Travail sur la négociation collective, publié le 15 juillet 2020](#)

Publication d'un décret apportant des précisions sur les arrêts de travail dérogatoires et IJSS maladie dans le cadre de la fin de l'état d'urgence sanitaire

Ce décret permet de ne pas prendre en compte les arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes identifiées comme « cas contact » dans le calcul des durées maximales de versement des indemnités journalières et de ne pas leur appliquer de délai de carence.

Il prévoit également une prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire des tests sérologiques prescrits aux personnels des services départementaux d'incendie et de secours pour le Covid-19, quelle que soit l'indication.

Par ailleurs, il prolonge jusqu'au 31 juillet 2020 la prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire de la consultation complexe proposée suite au déconfinement aux personnes vulnérables et aux personnes atteintes d'une affection de longue durée.

Enfin, il prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 les dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, d'une part, pour les téléconsultations réalisées pour des patients présentant les symptômes ou atteints du Covid-19, s'agissant du respect du parcours de soins coordonné, de la connaissance préalable du patient et du nombre maximal de télé-expertises annuel pris en charge, et, d'autre part, pour les télésoins réalisés par des infirmiers auprès de patients atteints du covid-19, s'agissant de la connaissance préalable du patient et de l'obligation de vidéotransmission du télésuivi.

[Décret 2020-859 du 10 juillet 2020, JO du 11 juillet 2020](#)

Jurisprudences

Reconnaissance du statut de salarié d'un livreur à vélo d'une plate-forme numérique

Dans une décision du 24 juin 2020, la Cour de cassation obtient la requalification de la relation contractuelle d'un livreur qui exerçait son activité comme travailleur indépendant.

Pour la Cour de cassation, cette relation s'inscrivait dans un lien de subordination. Les juges reprennent l'argumentaire qu'elle avait déjà adopté dans son arrêt du 28 novembre 2018 pour reconnaître le statut de salarié à un livreur à vélo de la même société.

Elle rappelle d'abord que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité.

À cet égard, le lien de subordination se définit comme l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

En l'espèce, la Cour de cassation souligne que le lien de subordination était bien caractérisé par deux éléments factuels relevés par les juges du fond :

- un pouvoir de sanction de la plate-forme ;
- un système de géolocalisation permettant de connaître la position et le comportement du coursier en temps réel.

[Cass. soc. 24 juin 2020, n° 18-26088 D](#)

Congés payés : la Cour de cassation se prononce sur les règles des départs en congés payés

Dans un arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation estime que l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de prendre sans délai de prévenance tous ses congés payés reportés dès le premier jour de son retour d'un arrêt de travail.

En l'espèce, un salarié victime d'un accident de travail et en arrêt de travail du 11 juillet au 18 octobre 2015 a bénéficié d'un report de congés payés. Cependant, le jour de sa reprise, il n'a pas été intégré au planning de travail par son employeur. Celui-ci l'a sollicité afin de signer une demande de prise de congés payés afin de solder les 24,5 jours de congés reportés du fait de l'arrêt de travail lié à l'accident.

Le salarié avait refusé de signer ce document et était reparti chez lui. L'employeur l'avait ensuite licencié pour faute grave en lui reprochant son absence injustifiée de longue durée et un refus d'appliquer les procédures internes de l'entreprise.

Le licenciement a été considéré comme sans cause réelle et sérieuse par les juges du fond et par la Cour de cassation.

Le respect du délai de prévenance par l'employeur s'impose pour le congé annuel légal et le congé reporté

La période de prise des congés est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par une convention ou un accord de branche fixe. En l'absence d'accord collectif la prévoyant, l'employeur définit la période de prise des congés, le cas échéant après avis du comité social et économique.

La période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture (art. D. 3141-5 du Code du travail).

L'employeur doit aussi communiquer par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ, l'ordre des départs en congés payés (art. D. 3141-6). Ce délai peut être aménagé par accord collectif, mais ce n'était manifestement pas le cas en l'espèce.

Pour l'employeur, l'obligation d'organiser l'ordre des départs en congés et d'en avertir les salariés 2 mois à l'avance et, à titre individuel 1 mois à l'avance, ne concernait que le congé annuel légal et pas les congés reportés.

La Cour de cassation refuse son argumentation : les droits à congés payés reportés ont la même nature que les congés payés annuels.

En conséquence, les règles de fixation de l'ordre des départs en congés annuels s'appliquent aussi aux congés annuels reportés.

En contraignant le salarié à prendre, du jour au lendemain, l'intégralité de ses congés payés en retard et en lui imposant sans délai de prévenance de solder l'intégralité de ses congés reportés, l'employeur a commis un abus dans l'exercice de son pouvoir de direction. Le refus du salarié dans ces circonstances est dénué de faute, le licenciement étant sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 18-21681 FSPB](#)

Mise en place du CSE et fixation du nombre et du périmètre des établissements par le juge

Lorsque le juge est amené à fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour l'élection du comité social et économique, il doit, pour apprécier l'autonomie de gestion, se fonder sur les éléments de fait existants à la date où il statue. Il convient de prendre en compte les modifications intervenues dans l'organisation de l'entreprise, même si elles étaient inconnues à la date des négociations avec les syndicats.

En l'espèce, la société Conforama avait, après échec des négociations, fixé unilatéralement, par une décision du 7 septembre 2018, le nombre et le périmètre des établissements distincts de la façon suivante :

- 16 établissements distincts pour le réseau commercial de magasins sous enseigne Conforama correspondant au périmètre de chacune des directions régionales de la direction de l'exploitation ;
- 1 établissement distinct correspondant au périmètre des 4 magasins d'un site logistique ;
- 1 établissement distinct correspondant au périmètre d'un centre national de service après-vente auquel étaient rattachés les centres fermés sans activité ;
- établissement distinct correspondant au périmètre du siège social.

Les syndicats, qui contestaient ce découpage et souhaitaient un comité d'établissement par magasin, avaient saisi la DIRECCTE, sans succès. Ils ont entamé une action en justice fondée sur cette contestation.

Pour le tribunal, il n'existait pas à l'échelon des magasins une autonomie de gestion suffisante pour retenir que chaque magasin constitue un établissement distinct. Il a procédé au découpage de l'entreprise en établissements distincts dans les mêmes termes que l'employeur.

Les syndicats ont contesté ce jugement. Selon ces derniers, le juge ne pouvait pas se baser sur les délégations de pouvoirs établies au 1^{er} octobre 2018, puisqu'à l'époque des négociations terminées le 28 août 2018, cette organisation de l'entreprise était inconnue et ne pouvait pas être prise en compte.

La Cour de cassation rejette ces arguments et valide le jugement.

Elle précise l'office du juge dans les différentes phases de contrôle de la décision de la DIRECCTE sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts :

- pour apprécier la légalité de cette décision, le juge doit se fonder sur l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision de la DIRECCTE ;
- en revanche, lorsqu'il annule la décision de la DIRECCTE et statue à nouveau sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, il doit prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait à la date où il statue.

Selon la Cour de cassation, ce principe permet de garantir la sécurité juridique de la décision de la DIRECCTE qui ne peut être remise en cause en considération de faits ignorés par celle-ci à la date où elle a été prise, et permet au juge, lorsque ce dernier procède à l'annulation d'une telle décision, de définir un découpage de l'entreprise en établissements distincts en « adéquation avec l'organisation de l'entreprise contemporaine du jugement ».

[Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-11918 et n° 19-60107 FSPBR](#)

La violation de l'obligation de sécurité et l'absence de harcèlement n'écarte pas le versement de dommages et intérêts

Les juges peuvent constater l'absence de harcèlement, sexuel ou moral. Pour autant, cela ne veut pas dire que l'employeur a bien respecté son obligation de sécurité à l'égard du salarié qui se prétend victime d'un tel harcèlement.

En l'espèce, une salariée engagée le 2 juin 2003 en qualité de gestionnaire de carrières par un organisme de prévoyance avait pris acte de la rupture de son contrat de travail le 26 septembre 2015.

Elle saisit la juridiction prud'homale pour :

- faire condamner son employeur à des dommages-intérêts pour harcèlement moral et sexuel ;
- faire requalifier sa prise d'acte en un licenciement nul ;
- faire condamner l'employeur à lui verser des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Les juges d'appel rejettent les demandes.

La Cour de cassation casse partiellement leur décision.

La salariée ne parvient pas à prouver le harcèlement. Elle rappelle cependant que la prohibition du harcèlement sexuel et moral est distincte de l'obligation légale de prévention des risques professionnels. L'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts sans qu'un harcèlement moral soit établi par ailleurs.

[Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 18-24320 FSPB](#)

Désignation du DS par le syndicat parmi ses adhérents

Le syndicat qui n'a plus la possibilité de désigner un délégué syndical (DS) parmi ses propres candidats aux élections (aucun candidat n'a obtenu 10 % aux élections, candidats ayant renoncé à ce mandat) peut désigner un de ses adhérents. Il n'est pas obligé de proposer ce mandat aux candidats d'autres listes syndicales même s'ils ont obtenu 10 % aux élections.

En l'espèce, le délégué syndical d'une organisation syndicale représentative aux élections avait démissionné de son mandat. Le syndicat avait désigné un nouveau délégué syndical choisi parmi ses adhérents puisque tous les candidats qui étaient présents sur sa liste syndicale aux élections, y compris ceux qui n'avaient pas été élus, avaient renoncé par écrit à exercer ce mandat. L'employeur contestait cette désignation. Selon lui, le syndicat ne pouvait pas choisir son DS parmi ses adhérents car il restait dans l'établissement des candidats aux élections qui avaient bien eu les 10 % nécessaires même s'il s'agissait de candidats présentés sur des listes concurrentes.

Pour la Cour de cassation, le syndicat n'est pas obligé de proposer le mandat de DS aux candidats d'autres

listes. S'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner comme DS un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, le code du travail n'exige pas de ce syndicat qu'il propose, préalablement à la désignation d'un DS, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical.

La renonciation de tous les candidats de sa liste au mandat de DS permet de désigner un adhérent. En outre, lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés DS, l'organisation syndicale peut désigner comme DS l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus. Il n'est pas nécessaire que tous les candidats de toutes les listes aient renoncé à exercer ce mandat.

Dans cette affaire, la haute juridiction en conclut que la désignation en tant que DS de l'adhérent du syndicat était bien valable.

[Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-14605 FSPB](#)

Ordre du jour CSE et aménagement des délais de consultation du CSE et d'expertise

Dans un arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation admet que l'employeur et les élus du personnel aménagent les délais dans lesquels l'expert doit rendre son rapport et le CSE émettre son avis, sans passer par un accord en bonne et due forme.

Toutefois, la Haute juridiction n'estime pas utile de se livrer à un décompte précis des différents délais réglementaires.

Pour rappel, les entreprises peuvent s'approprier les délais de consultation et il faut, dans ce cas, un accord collectif en bonne et due forme ou un accord approuvé par la majorité des élus titulaires.

Cependant, on ne saurait trop conseiller aux employeurs et aux élus du personnel de privilégier la voie légale, c'est-à-dire l'accord avec les DS ou, en l'absence de DS, l'accord avec la majorité des élus titulaires. C'est à l'évidence la solution la plus sûre juridiquement.

[Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-10987 FSPB](#)

La Cour de cassation se prononce sur l'interdiction de l'employeur du port de la barbe en entreprise

L'interdiction faite au salarié de porter une barbe en tant qu'elle manifeste des convictions religieuses et politiques, et l'injonction de revenir à une apparence « plus neutre » est une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques. Elle ne peut être justifiée qu'à certaines conditions bien strictes que vient de préciser la Cour de cassation.

Pour fonder sa décision, la Haute juridiction rappelle, dans un premier temps, qu'en application des dispositions du code du travail, les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et être proportionnées au but recherché.

Elle réaffirme, dans un second temps, que le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

[Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 18-23743 FSPBR](#)

**Pour toute(s) question(s) relative(s) à ces articles, n'hésitez pas à contacter
le Secteur Juridique National : juridique@unsa.org**

Rédactrices : Elisabeth GENEIX - Frédérique PAQUIER - Sophie RIOLLET-COGEZ