

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Mai – Juin - Juillet 2020

I Textes (hors textes liés à l'épidémie Covid 19)

1) Forfait mobilités durables

Décret 2020-541 du 9/05/2020

Le forfait mobilités durables qui, a pour objet d'encourager le recours à des transports plus propres, a été ouvert aux employeurs par une loi du 24 décembre 2019.

Le décret d'application du 9 mai 2020 permet à cette loi d'entrer en vigueur.

2) Décès d'un enfant

Loi du 8/06/2020

Les salariés perdant un enfant ou une personne à charge de moins de 25 ans bénéficient d'un congé de 7 jours prolongé d'un congé de deuil de 8 jours. Le congé du deuil, qui est rémunéré par l'entreprise, est pour partie pris en charge par l'Assurance Maladie sous forme d'indemnités journalières dans les mêmes conditions que pour le congé maternité. La loi institue une protection contre la rupture du contrat de travail desdits salariés.

En effet, l'employeur ne peut les licencier pendant un délai de 13 semaines suivant le décès, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir leur contrat de travail pour un motif étranger au décès de l'enfant.

3) Epargne salariale

Décret du 4/06/2020 (n°2020-683)

Ce décret autorise le déblocage anticipé de la Participation ou du Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) en cas de violences conjugales.

De plus, le même décret abroge l'article R 3312-1 du Code du travail qui prévoyait qu'un projet d'accord d'intéressement devait être soumis pour avis au Comité Social et Economique au moins 15 jours avant sa signature.

4) Faute inexcusable

Pour se prémunir des conséquences financières importantes de la reconnaissance de la faute inexcusable, il est fortement recommandé de souscrire auprès d'une compagnie d'assurance une garantie complémentaire dans le cadre de l'assurance responsabilité civile professionnelle.

Mais, il convient de lire attentivement le contrat d'assurance et de vérifier qu'il couvre non seulement les préjudices énoncés à l'article L 452-3 du Code de la sécurité sociale mais aussi l'ensemble des préjudices non prévus par la loi et pouvant faire l'objet d'une indemnisation.

5) Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Loi n°2020-734 du 17/06/20 (article 53)

Décret n°2020-926 du 28/07/20

L'article 53 de la loi du 17/06/20 prévoit que les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais dont la pérennité n'est pas compromise, pourront bénéficier d'un dispositif spécifique d'activité partielle destiné à assurer le maintien dans l'emploi, dès lors que :

- Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe est validé par l'administration.

Un document unilatéral est établi dans le cadre défini par un accord de branche étendu et homologué par l'administration.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, qui permet de réduire la durée du travail de tout ou partie des salariés, l'accord collectif ou le document unilatéral doit être transmis à la DIRECCTE au plus tard le 30/06/2022.

Les modalités d'application de l'APLD sont précisées par le décret du 28/07/20 :

- la réduction d'activité est limitée à 40% de la durée légale de travail et s'apprécie pour chaque salarié concerné et, ce sur la durée d'application de l'accord (ce qui permet de prévoir une suspension temporaire de l'activité). Dans des circonstances

exceptionnelles et sur accord du DIRECCTE, la réduction d'activité peut être portée à 50%

- l'employeur verse directement au salarié une indemnité égale à 70% de sa rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit 84% du salaire net). Cette indemnité est plafonnée à un montant égal à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.
- l'employeur perçoit une allocation égale à 60% de la rémunération horaire brute dans la limite du plafond pour les accords transmis à la DIRECCTE avant le 01/10/20. Après cette date, le montant de l'allocation est égal à 56% de la rémunération horaire brute.
- le contenu de l'accord collectif et du document unilatéral est défini précisément.
- Les engagements de maintien dans l'emploi portent en principe sur l'intégralité des emplois. Cependant, l'accord collectif peut limiter le champ des emplois concernés. Le non-respect des engagements peut donner lieu à une interruption du versement des allocations voire également à un remboursement des allocations versées.
- le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 24 mois et doit être renouvelé par période de 6 mois.

L'APLD complète donc le dispositif d'activité partielle de droit commun, ce dernier devant être modifié au 01/11/20.

6) Assurance chômage. Report de la réforme.

Décret n°2020-928 et 929 du 29/07/20.

Ces décrets précisent les modalités du report de la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage. Les principales mesures concernent le report au 01/01/21 de la modification du calcul du salaire journalier de référence et de la dégressivité de l'allocation ainsi que la réduction de la durée d'affiliation.

7) Aide à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans.

Décret n°2020-982 du 05/08/20

Le décret précise que cette aide est versée trimestriellement pendant un an dans la limite de 4 000 €, pour tout contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois conclu entre le 01/08/20 et le 31/01/21 dès lors que la rémunération ne dépasse pas 2 SMIC.

II Jurisprudence

La Cour de Cassation n'a rendu aucun arrêt entre le début du confinement et le 26 mai 2020.

1) Comité Social et Economique (CSE)

Cass. Soc 27/05/2020 n°-18-26-483

Lorsque l'employeur consulte le CSE, il doit lui délivrer des informations suffisantes. Si le CSE les considère insuffisantes, il peut saisir le Tribunal judiciaire pour obtenir des informations complémentaires.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que le Tribunal Judiciaire doit être saisi avant le terme du délai de consultation.

2) Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Cass. Soc 27/05/2020 n°-18-24531

La Cour de Cassation, depuis un arrêt du 30 novembre 2011, exige de l'employeur qu'il justifie avoir informé le salarié du motif économique de la rupture, au plus tard au jour de l'acceptation du CSP, faute de quoi la rupture est jugée sans cause réelle et sérieuse.

Aussi, il est conseillé pour éviter toute surprise de mentionner la cause économique dans la lettre de convocation à l'entretien préalable à licenciement.

Dans l'arrêt du 27 mai 2020, l'employeur, avant d'engager la procédure de licenciement, avait proposé au salarié des modifications de son contrat (refusées par le salarié).

Dans les lettres proposant les modifications contractuelles, l'employeur avait énoncé les motifs économiques le conduisant à faire de telles propositions.

Pour la Cour de Cassation, ces propositions ne s'inscrivant pas dans le cadre de la procédure de licenciement, il convenait à l'employeur de rappeler les motifs économiques avant l'acceptation de la CSP par le salarié.

Conséquence : la rupture du contrat de travail est jugée sans cause réelle et sérieuse.

3) Elections Professionnelles

Cassation Sociale 03/06/2020 n°18-21993

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que les élections au Comité Social Economique peuvent être annulées si le procès-verbal n'est pas rédigé immédiatement après le dépouillement.

4) Handicap – Discrimination

Cassation Sociale 27/05/2020 n°19-13504

Pour la Cour de Cassation, lorsqu'un travailleur handicapé est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit prendre, en application de l'article L5213-6 du Code du travail, toutes mesures appropriées pour conserver son emploi.

Dans l'espèce soumise à la Cour, il avait été constaté que l'employeur ne justifiait pas d'études de postes, ni de recherches d'aménagements de poste et n'avait pas consulté le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Aussi, il en résultait que le licenciement étant constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap, était nul.

5) Elections professionnelles – Parité Hommes/Femmes

Cass. Soc. 01/07/20 n°19614222

Pour la Cour de Cassation, lorsqu'un juge constate un non-respect des règles de parité Femmes/Hommes, il doit annuler l'élection du ou des candidats en surnombre ou mal positionnés sur une liste.

Mais cet arrêt précise qu'une telle annulation est sans incidence sur la représentativité des syndicats, qui doit être calculée en fonction des suffrages exprimés recueillis par chaque liste au 1^{er} tour de l'élection.

6) Lanceur d'alerte - Protection

Cass. Soc. 07/07/20 n°18-13593

Dans cet arrêt, la Chambre Sociale transpose au lanceur d'alerte les solutions retenues en matière de harcèlement moral.

Elle précise, en effet, que la protection liée à la dénonciation de faits qui se révèlent faux ne tombe que dans la seule hypothèse où le salarié aurait agi de mauvaise foi, en connaissance de la fausseté des faits dénoncés.

En conclusion, la mauvaise foi ne peut être déduite du seul fait que les faits dénoncés se sont avérés erronés.

A noter, que le licenciement d'un lanceur d'alerte protégé est nul dès lors que l'employeur n'établit pas la mauvaise foi.

7) Congés payés

Cass. Soc. 08/07/20 n°18-21681

Dans cet arrêt la question qui se posait était celle de savoir si un salarié pouvait être obligé par son employeur de prendre ses congés reportés à la suite d'un arrêt de travail.

La Cour de Cassation répond négativement, considérant que l'employeur devait appliquer aux congés reportés les règles applicables pour tous les départs en congés payés, et notamment les délais de prévenance prévus par la loi.

8) Préjudice d'anxiété - Prescription

Cass. Soc. 08/07/20 n° 18-26585

Pour la Cour de Cassation, le point de départ du délai de prescription (2 ans) d'une action en réparation en réparation du préjudice d'anxiété est la date à laquelle le salarié a pu avoir connaissance du risque de pathologie grave, c'est-à-dire celle à laquelle l'exposition au risque a pris fin.

9) Port de la barbe et convictions religieuses

Cass. Soc. 08/07/20 n°18-23743

Un salarié, consultant dans une entreprise de prestations dans le domaine de la sécurité, a été licencié pour faute grave, alors qu'il exerçait une mission au Yémen, au motif qu'il avait refusé d'adopter un port de barbe exclusif de toute connotation religieuse.

La question se posait donc de savoir si ce licenciement était en fait fondé sur un motif discriminatoire et devait être déclaré nul.

Dans cet arrêt, la Chambre Sociale rappelle, tout d'abord, la nécessité pour l'employeur de prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise une « clause de neutralité ». En l'absence d'une telle clause, une restriction à la liberté religieuse ne peut être justifiée que par « une exigence professionnelle et déterminante ». Cette notion, selon la Cour de Cassation « renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits des clients ».

Il est donc possible pour un employeur d'imposer une restriction à la liberté religieuse au nom d'un impératif de sécurité, notamment dans le cas du port de la barbe, mais à la condition de pouvoir démontrer que la restriction est nécessaire pour prévenir un danger objectif, précis et détaillé.

Dans notre espèce, la Cour a considéré, que l'employeur n'ayant précisé ni la justification objective de sa décision, ni de quelle façon tailler la barbe (sic), le licenciement prononcé était discriminatoire et donc nul.

10) Employés de Maison – Durée du Travail

- Cass. Soc 08/07/20 n°1710622

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation confirme que les dispositions du Code du Travail sur la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison travaillant au domicile de leur employeur. Ainsi les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de 40 heures et les dispositions relatives au repos compensateur prévues par la loi ne s'appliquent pas.

- Cass. Soc. 08/07/20 n°17-11131

Par contre, s'agissant des heures supplémentaires accomplies au-delà de 40 heures, la Cour de Cassation énonce que les dispositions de l'article L 3171-4 du Code du Travail relatives à la preuve des heures supplémentaires s'appliquent aux employés de maison.

- Cass. Soc. 08/07/20 n°18621584

Selon cet arrêt, les dispositions du Code du Travail relatives au temps partiel, n'étant pas applicables aux employés de maison, un contrat de travail à temps partiel ne peut être requalifié automatiquement en contrat à temps complet, alors même que la durée du travail aurait été temporairement au niveau de la durée légale.

11) CSE – Etablissements distincts

Cass. Soc. 08/07/20 – n°19-11918

Pour la Cour de Cassation, lorsque le juge judiciaire a à connaître d'un recours formé contre une décision de la DIRECCTE sur le nombre et le périmètre d'établissements distincts, le contrôle de la légalité de la décision administrative doit se faire au regard des circonstances de fait existant au jour de cette décision.

Toutefois, selon la Cour, en cas d'annulation de la décision de la DIRECCTE par le juge, celui-ci doit prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait à la date où il statue. Il en est ainsi notamment en cas d'évolution concernant les pouvoirs des responsables et l'établissement de nouvelles délégations de pouvoirs après la décision de la DIRECCTE.

En l'espèce, les directeurs de magasin s'étaient vu retirer une large partie de leurs pouvoirs de gestion du personnel au profit de directions régionales après la décision de la DIRECCTE.

12) CSE – Délais de consultation

La Cour de Cassation juge, dans cet arrêt, qu'un employeur et un comité d'entreprise peuvent s'accorder pour modifier les délais de consultation.

Elle retient une certaine souplesse dans la forme de l'accord prolongeant les délais, en considérant qu'il peut s'agir d'un simple accord informel, lequel peut découler de la poursuite du planning de consultation au-delà du délai légal réglementaire.