



FACTORY RHY

AVOCATS



FACTORY

AVOCATS

---

# Actualités légales, réglementaires et juridiques

AfterWork RH-15 octobre 2020

Juliette Giraudet de Boudemange

Niloufar Gholami Bavil

# Sommaire



1. Actualités légales et réglementaires

2. Actualités jurisprudentielles





# 1. Actualités légales et réglementaires



# 1.1. Epidémie de covid-19



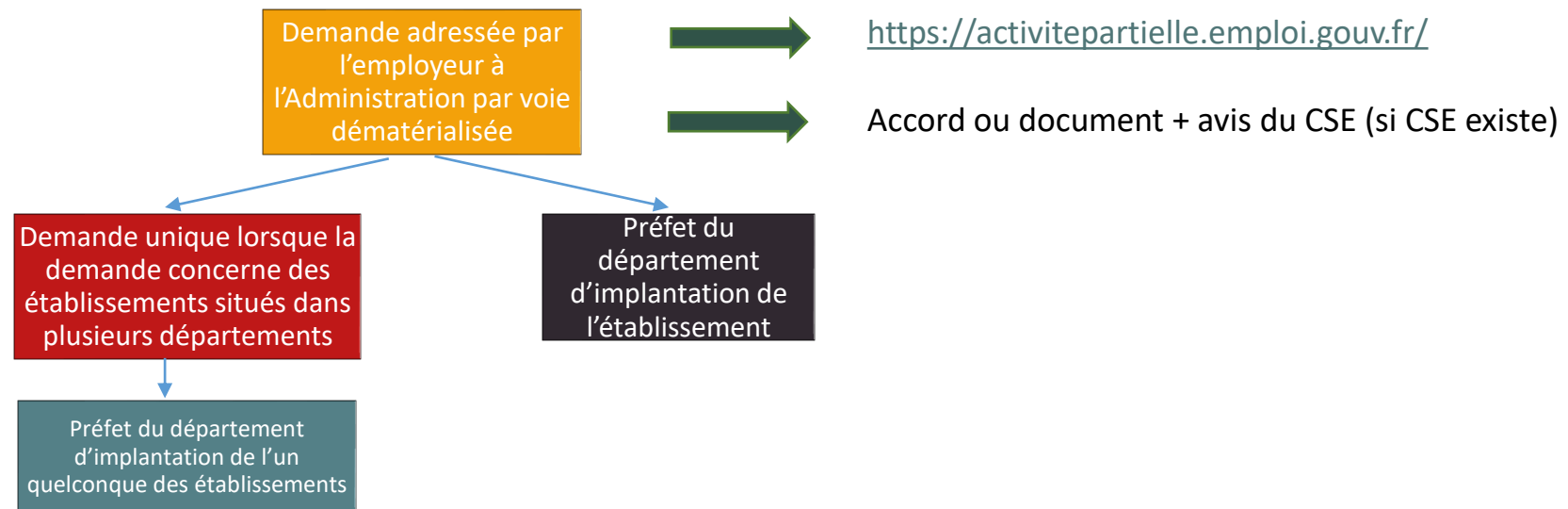
# 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)



## 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)

### Formalités et entrée en vigueur du dispositif

Dispositif temporaire applicable du 1er juillet 2020 jusqu'au 30 juin 2022



*Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 ; Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, JO 30 juill. ; Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020*

## 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)

Comment mettre en place l'APLD?



**Par accord d'entreprise  
ou d'établissement**

Détermine les conditions et modalités de recours

Accord soumis à l'homologation de l'Administration



**Par document de  
l'employeur**

Suppose qu'un accord de branche étendu prévoit le recours à l'APLD

Document adapte l'accord de branche à la situation de l'entreprise après consultation du CSE

Document soumis à la validation de l'Administration

*Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 ; Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, JO 30 juill. ;  
Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020*



## 1.1.1 Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)



F o c u s : a c c o r d d e b r a n c h e

---

- ❖ Pour la branche métallurgie : un accord du 30 juillet 2020 prévoit le recours à l'APLD. Il a été étendu par arrêté du 25 août 2020.
- ❖ Pour la branche SYNTEC : un accord du 10 septembre 2020 prévoit le recours à l'APLD. Il a été étendu par arrêté du 2 octobre 2020.
- ❖ Pour la branche plasturgie : les négociations sont en cours (une deuxième réunion a eu lieu le 16 septembre)

# 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)



Quelles modalités de suivi administratif ?



Avant le terme de chaque période d'autorisation, l'employeur adresse à l'Administration un bilan comportant :

La mention du respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information périodique des OS et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord

Un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité dans l'entité concernée

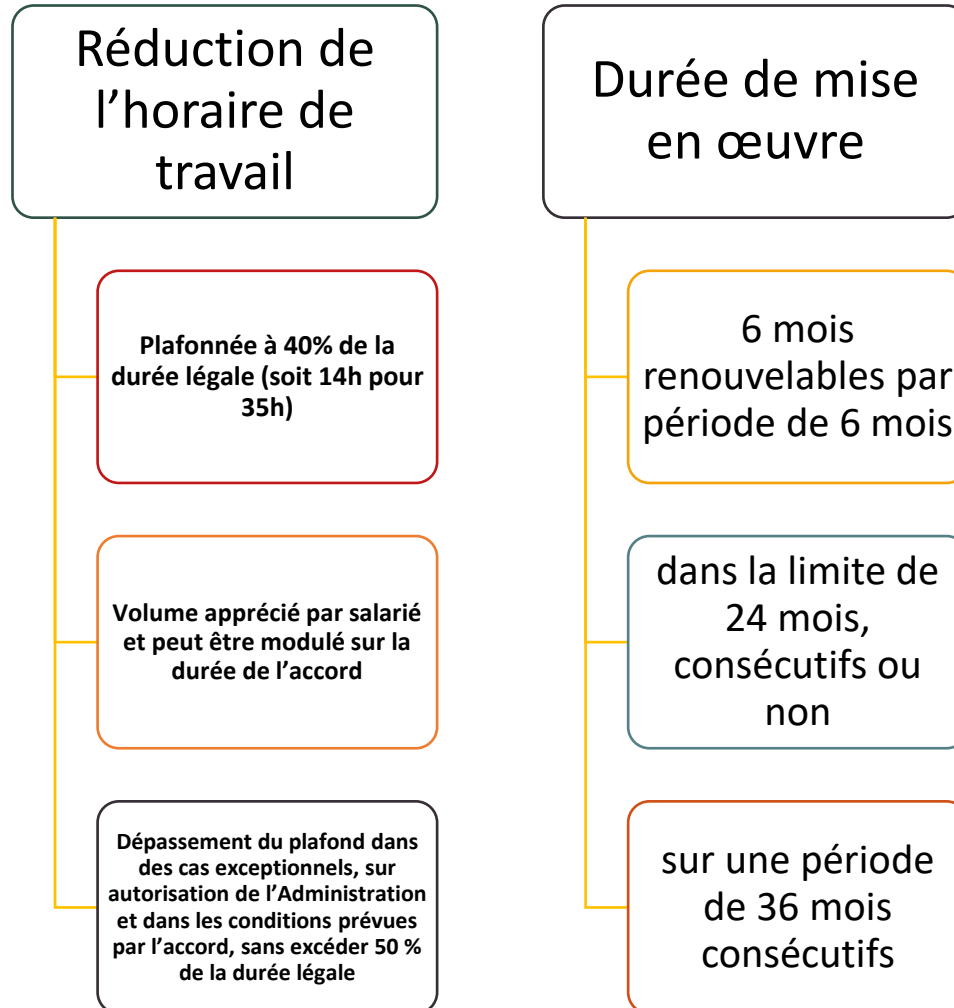
Le PV de la dernière réunion CSE sur la mise en œuvre du dispositif

*Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, JO 30 juill.*

## 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)



### L'APLD en pratique



Exemple :

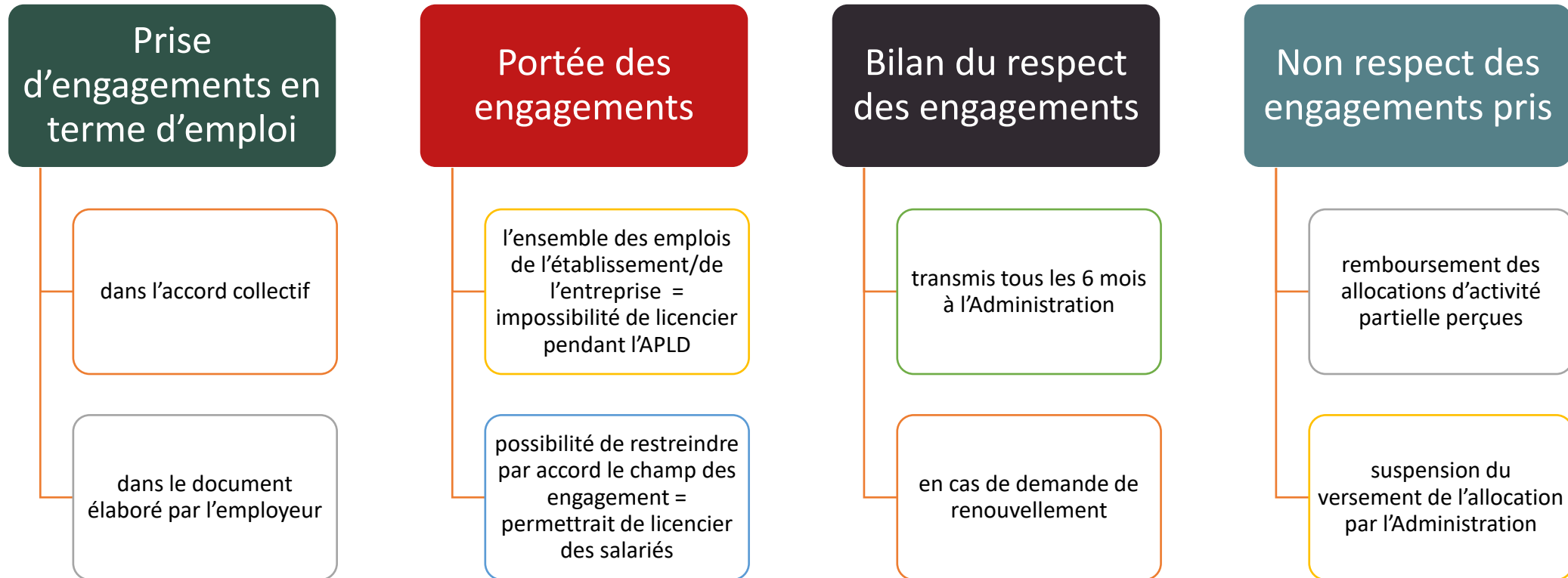
Si un accord est signé pour une durée d'un an, la réduction maximale d'activité par salarié sur cette période est de 642,80 heures ( $1\ 607 \times 40\%$ ), et sa répartition pourra aboutir à des périodes sans activité

*Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 ; Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, JO 30 juill.; Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020*

## 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)



### Engagements de maintien de l'emploi



Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, JO 30 juill. ; Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020

## 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)



Activité partielle de longue durée et activité partielle « de droit commun »



Pas de cumul APLD / AP



Sur une même période et pour un même salarié



Ou, sur une même période pour des salariés différents si recours d'AP lié à la conjoncture économique

Cumul possible



Sur une même période pour des **salariés différents**



Sous réserve de justifier d'un des motifs de recours d'AP suivants : difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou encore, de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

## 1.1.1. Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)

L'APLD/ L'AP : dispositions communes



Règles du régime « classique »  
d'activité partielle applicables à  
l'APLD :



Assiette de l'indemnité

Durée légale à prendre en compte pour déterminer les heures indemnisables et principe d'indemnisation des heures d'équivalence et des salariés en forfait jours  
Règles dérogatoires liées à la crise sanitaire jusqu'à leur terme

Règles du régime « classique »  
d'activité partielle **non applicables** à  
l'APLD :



**Motifs de recours** à l'activité partielle et  
demandes d'autorisation de recourir à l'activité  
partielle

Nombre d'heures indemnisables par année et  
par salarié

Durées d'autorisation de recours à l'activité  
partielle

Montants de l'indemnité et de l'allocation  
d'activité partielle

*Art 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, JO 30 juill.*

## 1.1.1 Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)



Focus sur les nouveautés du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020

Le **taux de prise en charge** des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'APLD a finalement été maintenu à 60%.

En effet, le taux n'est pas ramené à 56% au 1<sup>er</sup> octobre comme prévu initialement pour inciter les entreprises et les branches à négocier rapidement des accords pour mettre en place ce dispositif.

Le **non-respect des engagements** sanctionné moins lourdement.



Le remboursement n'est pas exigible dès lors que l'employeur peut justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées.

Cette dégradation de l'activité est appréciée par rapport aux perspectives d'activité prévues par l'accord collectif, ou le document mettant en place l'APLD.

**AUSSI..**

**Activité partielle**

- Le délai d'instruction des demandes d'activité partielle de droit commun, de 15 jours est de nouveau applicable depuis le 1<sup>er</sup> octobre, le délai dérogatoire de deux jours est abrogé.

## 1.1.1 le dispositif d'activité partielle longue durée



Announce du ministre du Travail : Prise en charge  
à 100 %

---

Le ministre du Travaux a **annoncé le 30 septembre**, que les entreprises des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire bénéficieront jusqu'à la fin de l'année d'une **prise en charge à 100 %** dans le cadre de l'**activité partielle de longue durée (APLD)**, comme dans celui de l'**activité partielle de droit commun**.







## **1.1.2. Décret portant sur le placement en activité partielle des salariés dits vulnérables**

## 1.1.2. Décret portant sur le placement en activité partielle des salariés dits vulnérables

Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020



## 1.1.2. Décret portant sur le placement en activité partielle des salariés dits vulnérables



### Nouvelle liste restreinte des personnes vulnérables pouvant être mises en AP et sous réserve d'un certificat médical

#### Avant le 31 août, il fallait :

- être âgé de 65 ans et plus ;
- avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- être au 3e trimestre de la grossesse.



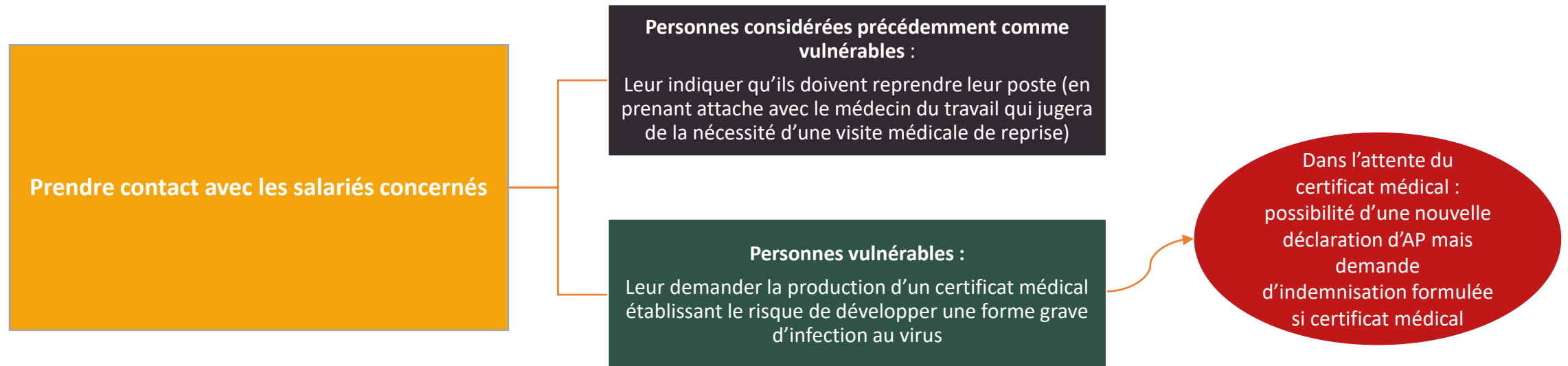
#### Désormais, les personnes vulnérables sont :

- atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ; infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne qui est en cours de traitement
- atteintes de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- âgées de 65 ans ou plus et ayant un diabète qui est associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- dialysées ou présentant une insuffisance rénale chronique sévère

## 1.1.2. Décret portant sur le placement en activité partielle des salariés dits vulnérables



### En pratique



*Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020, JO 30 août*



# **1.1.3. Décret portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle**

## 1.1.3. Décret portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle



Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020

### Adaptation de la liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle

- ✓ S'agissant des entreprises des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel sont rajoutées à la liste les activités suivantes : **galerie d'art, exploitations de casinos, transport maritime et côtier de passagers.**
- ✓ Concernant la liste des secteurs connexes (avec baisse du CA d'au moins 80 %) sont venues s'ajouter les activités suivantes : **boutique des galeries marchandes et des aéroports, traducteurs-interprètes, magasins de souvenirs et de piété, autres métiers d'art, paris sportifs, activités liées à la production de matrices sonores originales sur bandes, cassette, CD la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution, et les services auxiliaires de transport par eau.**

*L'activité de photographie a été retirée de la liste.*



## 1.1.4. Parents contraints de garder leurs enfants

## 1.1.4. Parents contraints de garder leurs enfants



Nouvelle fiche du ministère du Travail relative à  
l'AP pour garde d'enfant

---

Le dispositif destiné aux parents contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou handicapé, sans pouvoir télétravailler, suite à la fermeture pour raison sanitaire de la classe ou de l'établissement d'accueil ou suite à l'identification de l'enfant comme cas contact à risque, a été rétabli depuis le 1<sup>er</sup> septembre dernier.

Pour être mise en activité partielle le salarié doit remettre à l'employeur :

- Soit un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement, de la classe ou de la section de l'enfant (message général de l'établissement ou de la municipalité ou attestation de l'établissement) soit un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement ;
- Une attestation sur l'honneur attestant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant pour les jours concernées.



Il est nécessaire pour l'employeur de conserver ces documents qui pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.



Applicable depuis le 1<sup>er</sup>  
septembre 2020

# 1.1.5. Protocole national face à l'épidémie de COVID-19

## Socle de règles en vigueur

(31 août 2020)

### MESURES D'HYGIENE

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle
- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque
- Ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade

### DISTANCIATION PHYSIQUE / PORT DU MASQUE

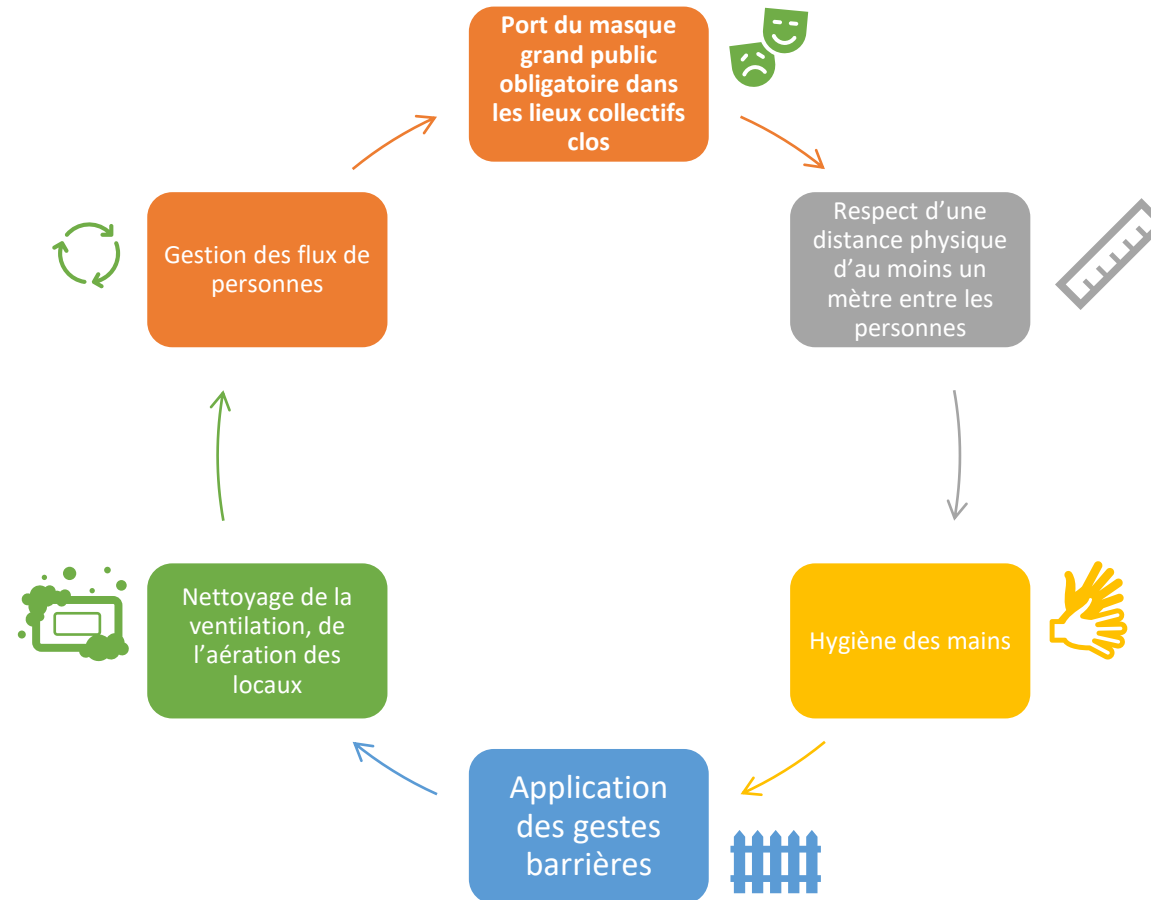
- Respecter une distance physique d'au moins 1 mètre
- Systématiser le port du masque dans les lieux clos et partagés
- Organiser de façon ponctuelle des alternatives au port du masque systématique avec des mesures de protection correspondant au niveau de circulation du virus dans le département

### AUTRES RECOMMANDATIONS (cf. annexe 2)

- Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ; ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation
- Nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires
- Éliminer les déchets susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle
- Éviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur
- Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du Covid-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15)
- En cas de personne symptomatique sur le lieu de travail, mettre en place le protocole prévu au chapitre V
- Auto-surveillance par les salariés de leur température : un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures ne peut avoir de caractère obligatoire. Cependant toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de

## 1.1.5. Protocole national face à l'épidémie de COVID-19

Une checklist prévention



*Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 du 31 août 2020*

## 1.1.5. Protocole national face à l'épidémie de COVID-19

Adaptations du port du masque



Adaptations au principe général du port du masque en fonction de **l'activité et du secteur professionnel** et du **niveau de circulation du virus** dans le département d'implantation de l'entreprise

- Analyse des risques de transmission du Covid-19 et des dispositifs de prévention déployés
- Echanges réguliers entre la direction et les salariés ou les IRP



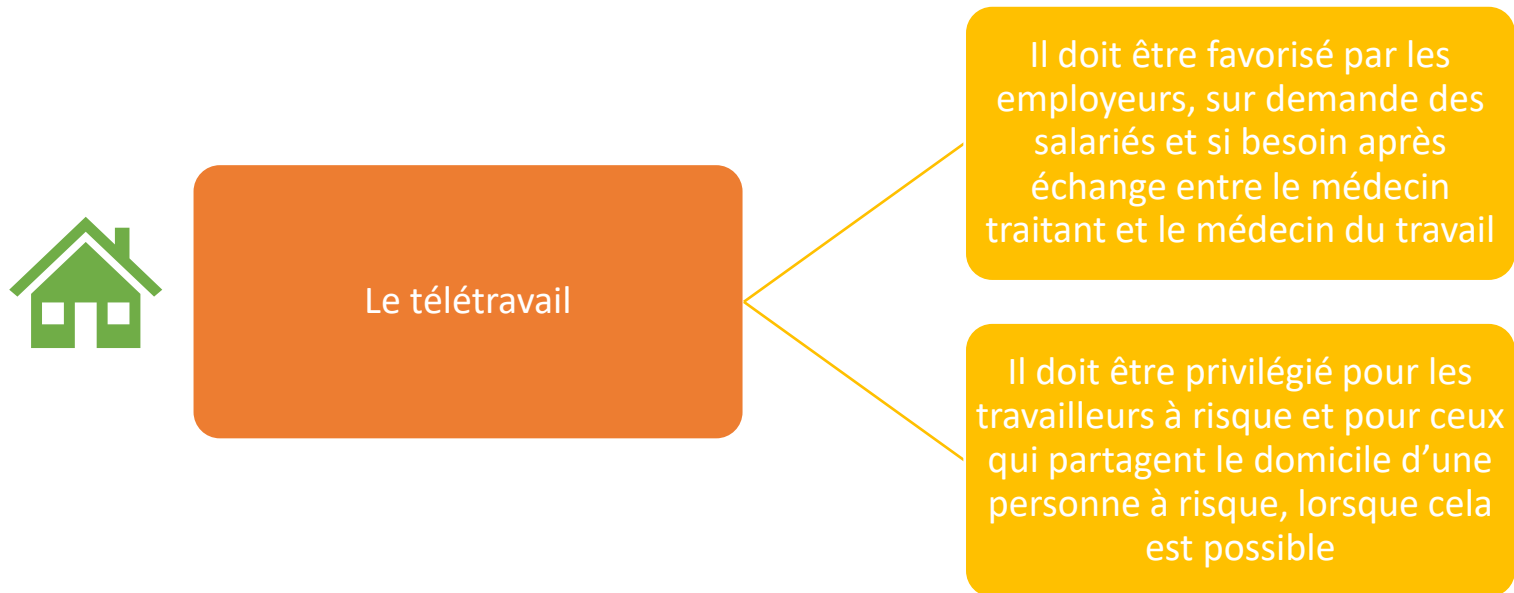
Le Protocole livre un tableau de niveaux limites de référence applicables dans les territoires

*Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 du 31 août 2020*

## 1.1.5. Protocole national face à l'épidémie de COVID-19



### Télétravail



*Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 du 31 août 2020*

## 1.1.5. Protocole national face à l'épidémie de COVID-19

Note de service détaillant les mesures sanitaires



Pas d'obligation de modifier le règlement intérieur (simple faculté)

Obligation d'information au CSE des mesures de protection

Obligation d'information aux salariés et à toute personne entrant sur le lieu de travail des mesures de protection par diffusion d'une note de service

Procédure d'une note de service valant adjonction au règlement intérieur

- En principe, consultation préalable du CSE avant toute modification du règlement intérieur
- Mais, possibilité pour l'employeur d'appliquer immédiatement une mesure d'urgence relative à la santé et à la sécurité par diffusion d'une note de service à condition d'en communiquer simultanément l'information au secrétaire du CSE et à l'inspecteur du travail
- Consultation du CSE toujours possible *a posteriori*

(C. Trav. L. 1321-4 et 5)



## 1.1.6. Cas contacts et port du masque

# 1.1.6. Cas contacts et port du masque



Mise à jour des questions-réponses en date du 13 octobre 2020

---

## Qui sont les cas contacts ?

Ce sont les personnes ayant eu un contact avec une personne porteuse de la Covid-19:

- Soit en face à face à moins d'un mètre et sans masque ou autre protection efficace : embrassade, poignée de main..
- Soit plus de 15 minutes, dans un lieu clos à moins d'un mètre et sans masque : repas ou pause, conversation..;
- Soit à l'occasion d'échanges de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- Soit parce qu'elles partagent le même lieu de vie.

**N'est pas considéré comme cas contact, le cas contact d'un cas contact.**

## Quels métiers bénéficient de dérogations au port du masque ?

- Les préparateurs de commandes en chambre froide dans les transports et l'entreposage frigorifique ;
- Les ouvriers dans le BTP intervenant sur un chantier extérieur précisément délimité et dont l'accès est interdit au public ;
- Les soudeurs travaillant en atelier ;
- Les métiers du nez ;
- Les présentateurs, journalistes et invités télévisuels.



# 1.1.7. Conseil des ministres et allocution du Président de la république



## 1.1.7. Annonces lors du conseil des ministres



Ordonnance 2020-1255 et décret 2020-1257 en date du 14  
octobre 2020

---

- Le décret **déclare l'état d'urgence sanitaire** sur l'ensemble du territoire de la République à compter du samedi 17 octobre à minuit.
- L'ordonnance n° **2020-1255 du 14 octobre 2020 porte sur l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle**  
Le décret reste à paraître d'ici la fin du mois.



# 1.1.7. Allocution du Président de la république



14 octobre 2020

Le Président de la République a annoncé :

- l'instauration d'un couvre feu ;
- le déploiement d'une nouvelle application alerte et de traçage « tous anti-covid » ;
- le versement d'une aide aux bénéficiaires du RSA et des APL.

Les individus ne sont pas autorisés à circuler dans l'espace public, sauf cas limitativement autorisés.

*« Il n'y aura pas une interdiction de circuler mais une stricte limitation aux bonnes raisons. »*



Pour ces « bonnes raisons » de circuler entre 21h et 6h, le Président a énoncé :

- le travail de nuit ;
- le retour du travail ;
- les urgences sanitaires

Le couvre feu s'applique:

- À la région Ile-de-France ;
- Aux métropoles de Grenoble, Lille, Lyon, Aix-Marseille, Montpellier, Rouen, Toulouse, Saint Etienne.





## 1.1.8. Titres-restaurants et télétravail

# 1.1.8. Titres-restaurants et télétravail



Questions - réponses du ministère du Travail en  
date du 5 octobre

- ❖ Les télétravailleurs doivent bénéficier des titres-restaurants dans les mêmes conditions que les autres salariés en application du principe d'égalité de traitement.
- ❖ L'octroi des titres-restaurants **peut être assorti de conditions, dès lors qu'elles s'appliquent aussi bien aux salariés travaillant** dans l'entreprise qu'aux télétravailleurs.

Les télétravailleurs bénéficient des **mêmes droits et avantages légaux et conventionnels** que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.



Le principe d'égalité de traitement entre salariés est d'ordre public.

Néanmoins, **il n'est pas interdit d'en subordonner l'attribution à certains critères**, s'ils sont objectifs et s'appliquent autant aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant dans l'entreprise.



La jurisprudence a déjà admis que l'employeur différencie l'attribution des titres en fonction de l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile.  
(Cass. Soc., 22 janvier 1992)



## **1.2. Exercice des missions de l'expert sollicité par le CSE**

## 1.2. Expert sollicité par le CSE



Arr. min., 7 août 2020, JO 20 août

Cet arrêté **détermine les modalités et conditions de certification des experts sollicités par le CSE** mentionnés à l'article L 2315-94 du Code du travail dont notamment :

- la nature et l'objectif de l'expertise conduite par les experts ;
- les exigences nécessaires à l'exercice de leurs missions d'expertise, notamment celles permettant de garantir le caractère impartial de l'expertise et d'assurer la confidentialité des informations détenues dans ce cadre ;
- la qualification, la compétence, l'expérience professionnelle et le rôle au sein de l'organisme expert des personnes assurant des fonctions de chargé de projet ;
- les modalités et conditions d'accréditation des organismes certificateurs.

L'habilitation de l'expert auquel le CSE peut faire appel est **une certification qui a pour objet d'attester que l'organisme expert dispose des compétences nécessaires pour répondre à la demande d'expertise formulée par le comité social et économique.**

Elle est délivrée par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou tout autre organisme mentionné à l'article R4724-1 du Code du travail, à un organisme expert, ainsi habilité à mettre en œuvre et à tenir à jour un système de management de la qualité lui permettant de conduire les expertises.

Les organismes experts auxquels le comité social et économique peut faire appel en application des articles L. 2315-94 et R. 2315-51 du code du travail **sont certifiés pour au moins l'un des domaines suivants :**

- 1° Organisation du travail, dont les équipements de travail ;
- 2° Environnement de travail, y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques ;
- 3° Egalité professionnelle.

(article 2)



## 1.3. Conseils de prud'hommes

## 1.3. Conseils de prud'hommes



T a u x d e c o m p é t e n c e

---

Décret n°2020-1066 du 17  
août 2020

Porte à 5 000 euros le  
taux de compétence en  
dernier ressort des  
conseils de prud'hommes

Ce nouveau taux, dont le montant s'élevait jusqu'alors à 4 000 euros, s'appliquera aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Depuis 1<sup>er</sup> janvier 2020 les tribunaux judiciaires, les tribunaux de commerce et les tribunaux paritaires des baux ruraux se voient appliquer un taux de compétence en dernier ressort dont le montant s'élève également à 5 000 euros.





## 1.4. Congé paternité

## 1.4. Congé paternité



Le PLFSS du 7 octobre pour 2021 allonge la durée du congé de paternité

---

L'Élysée l'avait annoncé le 23 septembre, la durée des congés liés à la paternité s'allongerait à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021.



En effet, le congé paternité serait doublé pour atteindre, en incluant le congé de naissance, **28 jours**.



Le congé se décomposerait en **3 jours de congé de naissance** et **25 jours calendaires de congé paternité** (contre 11 jours consécutifs actuellement).



Durant les **7 premiers jours** suivant la naissance, il serait interdit d'employer le salarié.





## 1.5. Aide à l'embauche

## 1.5. Aide à l'embauche de travailleurs handicapé



D é c r e t n ° 2 0 2 0 - 1 2 2 3 d u 6 o c t o b r e 2 0 2 0

---

Les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer 6% de travailleurs handicapés.

Aide de **4000 euros** accordée au titre des contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 28 février 2021 et versée à raison de 1000 euros au plus par trimestre pendant 1 an.

## 1.6. Aide à l'embauche de jeunes



En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2020, l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans s'adresse à toutes les entreprises et associations employant des jeunes de moins de 26 ans en CDI ou CDD d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le Smic.

L'aide s'applique aux contrats conclus dans une période de 6 mois à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 et jusqu'au 31 janvier 2021.

L'aide d'un **montant maximal de 4000 euros par salarié** est versée à l'employeur trimestriellement sur une année par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat.

Q/R du 7 octobre 2020 : Précisions des publics éligibles et des conditions d'octroi comme de versement de l'aide temporaire à l'embauche des jeunes mis en place pour faire face à la crise liée à la Covid-19.

- Une société qui reprend un fonds de commerce avec les salariés ne peut bénéficier de l'aide au titre de ceux-ci.
- Deux sociétés différentes peuvent bénéficier de l'aide au titre de l'embauche du même salarié.
- Le gérant d'une société pourra bénéficier de l'aide pour lui-même sous réserve qu'il soit minoritaire et qu'il soit lié à la société par un contrat de travail.
- CDI ou CDD d'au moins trois mois, y compris lorsque les salariés recrutés sont à temps partiel.
- Contrairement aux CDI intérimaires, les CDD intérimaires n'ouvrent pas droit.
- Pour ouvrir droit à rémunération, le salarié doit être rémunéré dans la limite de deux SMIC au moment de la signature du contrat de travail, soit 3078,84 euros brut par mois.



## 2. Actualités jurisprudentielles



# 2. Actualités jurisprudentielles

2.1. Epidémie de Covid-19

## 2.1 Epidémie de Covid-19



### Evaluation des risques

« Au jour où la cour statue, l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés après consultation préalable du CSE central ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la **société Amazon** en contravention avec les dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail demeurent et sont constitutives d'un trouble manifestement illicite, exposant au surplus les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise. »

➤ CA Versailles, 24 avril 2020, n°20/01993

« Condamne **la S.A.S RENAULT** à reprendre ab initio la procédure d'information-consultation du CSE de l'établissement de SANDOUVILLE incluant la convocation de la CSSY, conformément aux dispositions applicables notamment telles qu'elles résultent de l'accord d'entreprise du 17 juillet 2018.

ORDONNE la suspension du projet portant sur les modalités organisationnelles de l'activité en vue de la reprise de la production pendant l'épidémie de Covid-19, le temps de la régularisation de la procédure d'information-consultation du CSE. »

« CONDAMNE la S.A.S RENAULT à **procéder à une évaluation des risques** sur le fondement de la réglementation générale. »

➤ Tribunal judiciaire du Havre, 7 mai 2020





# 2. Actualités jurisprudentielles

2.2. Exécution du contrat de travail

## 2.2. Exécution du contrat de travail



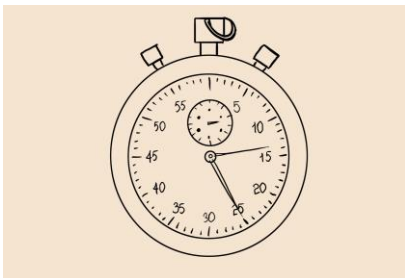
### Heures supplémentaires

« D'abord, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que le salarié produisait les relevés de pointage des heures supplémentaires effectuées au-delà de 41,5 heures par semaine, telles qu'enregistrées dans le logiciel informatique mis à disposition par l'employeur, ainsi informé des heures de travail effectuées. Elle en a déduit, peu important l'absence d'autorisation préalable, l'accord au moins implicite de l'employeur à leur réalisation.

Ensuite, c'est sans modifier les termes du litige, ni violer le principe de la contradiction, que la cour d'appel a tiré les conséquences de la nature juridique de la clause contractuelle relative à la rémunération forfaitaire incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires, n'emportant pas de dérogation au principe du décompte du travail dans un cadre hebdomadaire. »

Les heures supplémentaires étant comptabilisées par un logiciel de pointage, l'employeur, ainsi informé des heures de travail effectuées, donne son accord au moins implicite à leur réalisation. Ces heures, réalisées au-delà du forfait prévu au contrat, doivent être rémunérées.

➤ Cass. soc., 8 juillet 2020, n°18-23.366



L'employeur informé des heures de travail enregistrées par un logiciel est d'accord avec leur exécution.

## 2.2. Exécution du contrat de travail



Heures supplémentaires et charge de la preuve

« Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, l'arrêt retient que le salarié verse aux débats des tableaux de type Word par lesquels il a récapitulé ses heures supplémentaires non vérifiables sans verser d'autres éléments les corroborant, sachant que travaillant à domicile avant son recadrage, il n'était pas contrôlé dans ses heures de travail et de pause. Il en déduit que le salarié ne fournit par conséquent pas les éléments suffisants pour étayer sa demande d'heures supplémentaires.

*En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé. »*

➤ Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-26.385



La charge de la preuve ne repose pas uniquement sur le salarié (le salarié doit seulement rapporter des éléments aux fins d'étayer sa demande et permettant à l'employeur de répondre).

L'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, doit répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Conservation des éléments de preuves des heures supplémentaires des salariés par les employeurs.

## 2.2. Exécution du contrat de travail



Transfert d'entreprise

*« En statuant ainsi, alors que seule la société [...], nouvel employeur, pouvait être tenue envers le salarié au paiement des créances de salaires et congés payés nées postérieurement à la date du transfert du contrat de travail, en sorte que la société [...] ne pouvait être condamnée in solidum avec la société [...] à payer au salarié la somme correspondant aux salaires et congés payés afférents pour la période comprise entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2008, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »*

➤ Cass. Soc., 27 mai 2020, n°19-12.471

- Le nouvel employeur est seul redevable des créances nées de la poursuite du contrat après le transfert.  
Il se déduit des articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail que sauf collusion frauduleuse entre les employeurs successifs, seul le nouvel employeur est tenu envers le salarié aux obligations et au paiement des créances résultant de la poursuite du contrat de travail après le transfert.

Trois ans après la cession d'un fonds de commerce (intervenue à effet du 1er janvier 2008), un expert a obtenu en justice la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail l'ayant successivement lié à la société cédante puis au repreneur, sur la période du 1er juillet 2006 au 31 décembre 2008.

Les juges du fond avaient alors condamné solidairement les deux employeurs successifs au paiement des rappels de salaires et congés payés afférents. À tort, décide toutefois la Cour de cassation. L'ancien employeur n'est pas tenu envers le salarié aux obligations et au paiement des créances nées de la poursuite du contrat de travail après le transfert. Seul le nouvel employeur pouvait donc se voir réclamer le paiement des créances de salaires et de congés payés pour la période courant du 1er janvier au 31 décembre 2008.

## 2.2. Exécution du contrat de travail



Transfert d'entreprise

« Il résulte ainsi de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que, **lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé, sauf si la scission du contrat de travail, au prorata des fonctions exercées par le salarié, est impossible, entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive.** »

➤ Cass. Soc., 30 septembre 2020, n°18-24.881

La Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel qui, après avoir retenu que le salarié, consacrant 50 % de son activité au secteur transféré, n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions dans ce secteur, juge que l'ensemble du contrat de travail devait se poursuivre avec le cédant.

## 2.2. Exécution du contrat de travail



Forfait-jours et charge de travail

L'accord d'entreprise instituant le forfait en jours doit permettre de remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable.

➤ Cass. Soc., 30 sept. 2020, n°18-24.954

Un accord d'entreprise de juin 2002 « Cadres et aménagement du temps de travail » prévoyait que :

- les cadres autonomes bénéficient des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire et sont tenus de veiller au respect de ces repos ;
- un outil spécifique de planification et de suivi des journées travaillées et non travaillées est mis à leur disposition ;
- lors de l'entretien de fin d'année, le cadre fait le point avec son responsable hiérarchique sur l'organisation de son travail, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte.

Ces dispositions « *ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé* »



# 2. Actualités jurisprudentielles

2.3. Rupture du contrat de travail

## 2.3. Rupture du contrat de travail



Absence de lien entre la modification du contrat de travail et l'intérêt de l'entreprise

---

*« D'une part, le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement et, d'autres part, la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique. »*

➤ Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2020, n°18-25380

Dès lors que la modification du contrat de travail est proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié, la rupture du contrat de travail résultant du refus du salarié ne peut que résulter d'un motif économique.



## 2.3. Rupture du contrat de travail



F a u t e   g r a v e   c o m m i s e   p e n d a n t   l e   p r é a v i s

---

*« Pour dire que le licenciement repose sur une faute grave et débouter le salarié de l'intégralité de ses demandes, l'arrêt retient que la faute grave commise par le salarié pendant la période du préavis justifie que soit requalifié en licenciement pour faute grave son licenciement pour cause réelle et sérieuse. »*

➤ Cass. Soc., 16 sept. 2020, n°19-10.583

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

## 2.3. Rupture du contrat de travail



Impossibilité de prendre acte de la rupture d'un contrat à durée déterminée

« La cour d'appel qui, prenant en considération les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée et analysant cette rupture anticipée à l'initiative du salarié au regard des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail, a pu décider, peu important qu'elle l'ait improprement qualifiée de prise d'acte, qu'elle était justifiée par les manquements de l'employeur dont elle a fait ressortir qu'ils constituaient une faute grave .»

➤ Cass. soc. 3 juin 2020, pourvoi n°18-13.628

Transposant au contrat à durée déterminée sa jurisprudence en matière de contrat à durée indéterminée (Soc., 30 avril 2014, pourvoi n° 13-10.772), la Cour de cassation affirme que le juge doit examiner les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire devenue sans objet que de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminé.



Précision des modes de rupture du CDD :

- Faute grave du salarié ou de l'employeur
- Force majeure
- Inaptitude constatée par le médecin du travail

- ❖ La Cour de cassation ne reconnaît pas au salarié en contrat à durée déterminée la possibilité de démissionner (Soc., 5 janvier 1999, pourvoi n° 97-40.261, Bull. 1999, V, n° 1).
- ❖ Le salarié en contrat à durée déterminée peut saisir la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail (Soc., 14 janvier 2004, pourvoi n° 01-40.489, Bull. 2004, V, n° 8)

## 2.3. Rupture du contrat de travail



Protection du lanceur d'alerte dans le cas où les faits révélés s'avèrent faux

*« Attendu selon ce texte qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; qu'il s'en déduit que le salarié ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ;*

*Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt retient que les faits pour lesquels l'intéressé a déposé plainte auprès de la gendarmerie n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales et que le salarié ne peut sérieusement plaider la bonne foi dès lors qu'il ne pouvait ignorer que cette plainte allait nécessairement déstabiliser son agence ;*

*Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »*

➤ Cass. Soc. 8 juillet 2020, pourvoi n°18-15.593

Transposition des solutions retenues en matière de harcèlement moral

Mauvaise foi : connaissance de la fausseté des faits dénoncés

Il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, créé par la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, que le salarié qui a relaté ou témoigné de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions **ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.**

## 2.3. Rupture du contrat de travail



R u p t u r e   c o n v e n t i o n n e l l e   e t   p r e s s i o n s   s u r   l e  
s a l a r i é

« Si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, qu'il l'avait dévalorisée et avait dégradé ses conditions de travail, ce qui avait eu des conséquences sur son état de santé, et qu'il l'avait incitée, par les pressions ainsi exercées, à accepter la voie de la rupture conventionnelle, a, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, retenu que le consentement de la salariée avait été vicié, et a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision. »

➤ Cass. Soc. 8 juillet 2020, n°19-15.441

**Le consentement d'un salarié à la rupture conventionnelle est vicié lorsque celle-ci est signée à la suite de 2 avertissements successifs et injustifiés ayant dévalorisé l'intéressé et entraîné une détérioration de son état de santé.**

A la suite de la nomination d'un nouveau dirigeant, un salarié dont les compétences n'avaient jusqu'alors jamais été mises en cause, se voit infliger deux avertissements en l'espace d'un mois, lui reprochant des fautes, une insubordination et le pressant de se ressaisir.

Ces sanctions disciplinaires ont eu pour effet de détériorer l'état de santé du salarié qui a été arrêté à trois reprises pour syndrome anxio-dépressif avant de conclure une rupture conventionnelle.

Un contexte de violence morale altère le  
consentement du salarié à la rupture  
conventionnelle.

## 2.3. Rupture du contrat de travail



R u p t u r e   c o n v e n t i o n n e l l e   :   r e m i s e   d ' u n   e x e m p l a i r e   d e   l a  
c o n v e n t i o n   a u   s a l a r i é

« La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié étant nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause, il s'ensuit qu'à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est nulle. En second lieu, en cas de contestation, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve.

La cour d'appel, qui a constaté qu'aucune mention de la remise d'un exemplaire de la convention n'avait été portée sur le formulaire, et qui a retenu que l'employeur n'apportait aucun élément de preuve tendant à démontrer l'existence de cette remise, en a exactement déduit, sans être tenue de procéder à une recherche inopérante, que la convention de rupture était nulle. »

➤ Cass. soc., 23 sept. 2020, n°18-25.770

**L'absence de remise au salarié d'un exemplaire de la convention du rupture entraîne la nullité de celle-ci.** C'est à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve.



Aucune mention de la remise d'un exemplaire de la convention n'avait été portée sur le formulaire et l'employeur n'apportait aucun élément de preuve tendant à démontrer l'existence de cette remise.

Depuis 2013, la Cour de cassation exige qu'un exemplaire de la convention de rupture individuelle, signée des deux parties soit remis au salarié (Cass. soc., 5 février 2013, n°11-27.000).



Lorsque l'employeur prétend avoir effectué cette remise, il lui appartient de le démontrer.

## 2.3. Rupture du contrat de travail



In a p t i t u d e   p h y s i q u e   d u   s a l a r i é

*« Il résulte des articles L. 1226-2 et L. 1232-6 du code du travail, en leur rédaction applicable en la cause, que ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement.*

*5. La cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement visait l'inaptitude du salarié et le refus par celui-ci d'une proposition de poste, en a exactement déduit qu'en l'absence de mention de l'impossibilité de reclassement dans cette lettre, le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. »*

➤ Cass. Soc., 3 juin 2020, n°18-25.757

Ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié sans mention de l'impossibilité de reclassement.

## 2.3. Rupture du contrat de travail



Barème Macron

« Il ne peut être soutenu que l'établissement d'un barème et le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est contraire, par principe, au droit à une indemnité adéquate garantie par la Charte sociale européenne et la Convention n° 158 sur le licenciement de l'OIT. **Le caractère adéquat de la réparation allouée au salarié devant être apprécié de manière concrète en considération de son préjudice** et pourra ainsi conduire, au cas par cas, à déroger au principe du plafonnement des indemnités de licenciement. »

➤ CA Grenoble, 2 juin 2020, n° 17/04929

**La Cour d'appel de Grenoble n'exclut pas de déroger au barème Macron dans certains cas.**

La juridiction grenobloise estime que l'article 24 de la Charte sociale européenne et les articles 8 et 10 de la convention n° 158 de l'OIT sont bien d'effet direct en droit interne, mais que le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire, par principe, au droit à une indemnité adéquate garantie par ces textes.

Elle ajoute toutefois que « le caractère adéquat de la réparation allouée au salarié [doit] être apprécié de manière concrète en considération de son préjudice et pourra ainsi conduire, au cas par cas, à déroger au principe du plafonnement des indemnités de licenciement » (CA Grenoble, 2 juin 2020, n° 17/04929).

La Cour d'appel de Grenoble s'écarte ainsi des décisions rendues par les Cours d'appel de Paris et de Colmar qui n'ont pas ouvert la possibilité de s'affranchir du barème (CA Paris, pôle 6, ch. 8, 30 octobre 2019, n° 16/05602 ; CA Colmar, 28 janvier 2020, n° 19/00218).

## 2.3. Rupture du contrat de travail



L i c e n c i e m e n t   é c o n o m i q u e   e t   r e c l a s s e m e n t

*« Pour confirmer le jugement du conseil de prud'hommes ayant débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'il est de jurisprudence constante que, sauf fraude, les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement. Il ajoute qu'en l'espèce, les embauches au sein de la société relevées dans le registre d'entrée et de sortie du personnel, dont le recrutement de M. Ae, sont toutes postérieures au licenciement de M. Ab sans qu'il soit allégué par celui-ci l'existence d'une fraude et que ce dernier ne peut en conséquence faire grief à la société d'avoir manqué à son obligation de reclassement à son égard. 9. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le poste de commercial grands comptes, correspondant aux compétences du salarié et à des fonctions précédemment occupées par lui au sein de l'entreprise, n'était pas disponible à l'époque du licenciement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».*

➤ Cass. Soc. 9 septembre 2020, n°18-24.983

Il s'agit d'une règle qui n'est pas nouvelle mais qui nécessite un rappel.

**Si l'employeur recrute après avoir procédé à un licenciement économique, il devra prouver, en cas de contentieux, que le poste n'était pas vacant au moment de la rupture. A défaut, il risque d'être condamné pour manquement à son obligation de reclassement préalable.**





# 2. Actualités jurisprudentielles

2.4. Harcèlement moral ou sexuel -  
Discrimination

## 2.4. Harcèlement sexuel



Contrôle de la Cour de cassation

« Il résulte de ces textes que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Pour dire que la salariée n'a pas subi de harcèlement sexuel et la débouter de ses demandes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement et des indemnités afférentes, l'arrêt retient que les éléments présentés par l'intéressée, considérés dans leur ensemble, s'ils constituent un comportement inadapté sur le lieu de travail, ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

En se déterminant ainsi, alors que la salariée soutenait que son supérieur hiérarchique avait reconnu avoir été entreprenant à son égard et que l'employeur avait sanctionné ce dernier par un avertissement pour comportement inapproprié vis à vis de sa subordonnée, la cour d'appel, qui n'a pas pris en considération tous les éléments présentés par la salariée, n'a pas donné de base légale à sa décision. »

➤ Cass. Soc. 8 juillet 2020, n°18-23.410

**Il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.**

**Il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.**

Sans remettre en cause son contrôle sur la bonne application par les juges du fond de la règle probatoire, la chambre sociale dans un [arrêt du 8 juin 2016 \(pourvoi n°14-13.418\)](#) a laissé le soin aux juges du fond d'apprécier souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

La chambre sociale reprend ici cette jurisprudence en l'appliquant aux faits de harcèlement sexuel dès lors que le régime de la preuve est le même dans les deux cas.



## 2.4. Harcèlement sexuel



A n c i e n n e t é   e t   p a s s é   d i s c i p l i n a i r e

*« Pour dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, condamner l'employeur à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité spéciale de licenciement, de préavis et congés payés sur préavis, l'arrêt énonce que si les propos tenus par le salarié, même sur le ton de la plaisanterie, sont indéniablement dégradants à l'encontre de sa collègue de travail, il convient de relever que l'intéressé avait près de sept ans d'ancienneté et ne présentait aucun antécédent disciplinaire, ce dont il résulte que son licenciement apparaît en l'espèce disproportionné.*

*En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait tenu à l'encontre d'une collègue de travail des propos dégradants à caractère sexuel, ce qui était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés. »*

➤ Cass. Soc. 27 mai 2020, n°18-21.877

**Constitue une faute grave la tenue de propos dégradants, à caractère sexuel, tenus en présence d'autres salariés.**

**Cette faute est caractérisée quelque soit l'ancienneté ou le passé disciplinaire du salarié.**

## 2.4. Harcèlement sexuel



O b l i g a t i o n d e p r é v e n t i o n d e s r i s q u e s e t a g i s s e m e n t s d e  
h a r c è l e m e n t s e x u e l

« L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des textes susvisés, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et des agissements de harcèlement sexuel instituée par l'article L. 1153-1 du même code et ne se confond pas avec elle.

*Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, l'arrêt retient que dès lors que les seules déclarations de la salariée ne sont pas suffisantes pour établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement sexuel et que celle-ci n'établit pas l'existence de faits qui, pris dans leur ensemble, seraient de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard, il n'y a pas lieu d'examiner si un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est à l'origine de ce harcèlement sexuel et moral invoqué.*

*En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »*

➤ Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-24.320

**L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et des agissements de harcèlement sexuel.**

**Une salariée ne peut pas être déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité au motif qu'elle n'établit pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.**

Ainsi, l'absence d'établissement des faits de harcèlement ne signifie pas que l'employeur a satisfait à son obligation de sécurité et de prévention. Et une reconnaissance d'une situation de harcèlement n'est pas automatiquement synonyme d'un manquement de l'employeur à son obligation de prévention.



## 2.4. Harcèlement moral



Le « bore out » peut relever du harcèlement moral

*« A cet égard, la cour relève que s'il est avéré que M. Z a été affecté par le refus de ce projet qui lui tenait à coeur, il ressort du dossier que Mme ... dans le courriel précité, lui précisait " C'est un manque d'activité professionnelle qui visiblement a causé cet accident [la crise d'épilepsie de mars 2014], je ne comprends pas pourquoi tu t'acharnes dans cette voie. Tu sais mieux que quiconque que ta proposition ne changera rien à ta charge de travail. Encore une fois profite du temps qui t'est donné pour refaire ton CV(...) " faisant clairement référence à ce projet refusé et à la situation sans issue de l'intéressé après lui avoir conseillé de s'ouvrir à d'autres perspectives.*

*Le manque d'activité et l'ennui de M. Z sont également confirmés par les attestations de salariés qu'il produit, et dont l'absence de valeur probante ne peut être déduit du seul fait que leurs auteurs ont été en litige avec l'employeur.*

*Au vu des diverses attestations produites et des données médicales versées au dossier, la cour retient contrairement à ce que soutient l'employeur, que les conditions de travail de M. Z sont en lien avec la dégradation de sa situation de santé, l'état dépressif éventuel préexistant du salarié n'étant pas de nature à dispenser l'employeur de sa responsabilité d'autant qu'il n'a pas veillé à ce que ce dernier bénéficie de visites périodiques auprès de la médecine du travail, ainsi que celle-ci le déplore dans le dossier médical produit par l'appelant (pièce 33, salarié).*

*Il convient de déduire de l'ensemble qui précède que l'employeur échoue à démontrer que les agissements dénoncés étaient étrangers à tout harcèlement moral, lequel est par conséquent établi. »*

➤ CA Paris, Pôle 6 Ch. 11, 2 juin 2020, n°18/05421

**Le manque d'activité et l'ennui étant en lien avec la dégradation de la situation de santé du salarié** et l'employeur ayant échoué à démontrer que les agissements dénoncés étaient étrangers à tout harcèlement moral, ce dernier est par conséquent établi.

## 2.4. Harcèlement moral



Mauvaise foi et lettre de licenciement

« La cour d'appel a caractérisé la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation des faits de harcèlement moral.

*Le moyen, inopérant en sa première branche, en ce que l'absence éventuelle dans la lettre de licenciement de mention de la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des agissements de harcèlement moral n'est pas exclusive de la mauvaise foi de l'intéressé, laquelle peut être alléguée par l'employeur devant le juge, n'est donc pas fondé. »*

➤ Cass. Soc., 16 septembre 2020, n°18-26.696

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi.

**Le fait que la lettre de licenciement ne mentionne pas la mauvaise foi du salarié n'empêche pas l'employeur de l'alléguer devant le juge.**

La mauvaise foi du salarié déduit de son attitude contradictoire et l'absence de concordance entre ses paroles et ses actes.



## 2.4. Discrimination



Discrimination résultant du licenciement d'un salarié portant une barbe

« Ayant relevé que si l'employeur considérait la façon dont le salarié portait sa barbe comme une provocation politique et religieuse, il ne précisait ni la justification objective de cette appréciation, ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés, la cour d'appel a constaté, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis et sans être tenue de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écarter, que l'employeur ne démontrait pas les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié au Yémen de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés du salarié.

10. La cour d'appel en a déduit à bon droit, sans encourir le grief de la quatrième branche du moyen qui manque en fait, que le licenciement du salarié reposait, au moins pour partie, sur le motif discriminatoire pris de ce que l'employeur considérait comme l'expression par le salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de sa barbe, de sorte que le licenciement était nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail ».

**Le licenciement d'un salarié fondé sur le port de la barbe est discriminatoire.**

➤ Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-23.743

La chambre sociale de la Cour de cassation énonce que les demandes d'un client relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle et déterminante.

Toutefois, l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif, ce qu'il lui appartient de démontrer.

L'employeur reprochait le port d'une barbe « taillée d'une manière volontairement signifiante aux doubles plans religieux et politique ».

La chambre sociale, reprenant les règles énoncées par son arrêt de principe du 22 novembre 2017, réaffirme que **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 proportionnées au but recherché.**



# 2. Actualités jurisprudentielles

2.5. Libertés fondamentales



## 2.5. Libertés fondamentales



M e s s a g e s   i n s t a n t a n é s   t r a n s f é r é s   s u r   u n e   b o î t e   m a i l  
p r o f e s s i o n n e l l e

« La cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, que les messages échangés avec une collègue, automatiquement transférés à l'assistante du salarié avec l'accord de ce dernier, comportaient d'une part des propos insultants et dégradants envers des supérieurs et subordonnés, et d'autre part de nombreuses critiques sur l'organisation, la stratégie et les méthodes de l'entreprise. Ayant retenu que ces messages, qui étaient en rapport avec l'activité professionnelle, ne revêtaient pas un caractère privé, elle a ainsi fait ressortir qu'ils pouvaient être invoqués au soutien d'une procédure disciplinaire contre le salarié dont elle a relevé le comportement déloyal. »

➤ Cass. Soc. 9 septembre 2020, n°18-20.489

### Faits :

Un cadre engagé par la société Accor le 16 mars 2009 a été licencié pour faute grave le 30 avril 2014.

Il demandait à ce que son licenciement soit déclaré nul ou à titre subsidiaire dépourvu de cause réelle et sérieuse et à ce que soient rejetés les éléments de preuve, illicites, communiqués par la société.

L'employeur peut prendre connaissance, hors la présence du salarié, des **propos qu'il émet sur la messagerie instantanée de l'entreprise à l'aide de son ordinateur professionnel, dès lors que ces échanges ont été simultanément transférés sur sa boîte de messagerie professionnelle sans être identifiés comme étant personnels.**

**S'il s'avère que leur contenu n'est pas d'ordre strictement privé, ces conversations instantanées peuvent ainsi être invoquées au soutien d'une procédure disciplinaire contre le salarié.**

La Cour d'Appel, pour retenir la faute grave, a énoncé :

- ❑ Qu'« il apparaît à la lecture des échanges litigieux que ces propos, témoignant d'une conversation régulière et fournie du salarié avec sa collègue, sont exprimés sur un ton grossier et méprisant envers ses collègues, supérieurs ou subordonnés, critiqués à titre personnel et en dehors de toute considération de travail »
- ❑ Qu'il « ils traduisent aussi un désaccord avec la stratégie de l'entreprise et montre finalement, l'image contrefaite d'un supérieur irrespectueux, cynique et hypocrite, détaché de l'intérêt de son personnel et de l'entreprise »
- ❑ Que le comportement du salarié est « irrespectueux et déloyal, incompatible avec la confiance et le sentiment d'exemplarité qu'un cadre dirigeant doit pouvoir inspirer à son employeur ».

## 2.5. Libertés fondamentales



Preuve et compte privé Facebook

« La cour d'appel a d'abord constaté qu'une clause de confidentialité figurait au contrat de travail de la salariée. Elle a ensuite relevé que la salariée avait publié la photographie du défilé de la collection 2015 sur son compte privé Facebook comptant plus de 200 « amis » professionnels de la mode travaillant soit pour Petit Bateau, sans avoir eu accès au défilé confidentiel du 22 avril 2014 destiné aux commerciaux, soit auprès d'entreprises concurrentes. Elle a ajouté que la salariée ne pouvait garantir l'absence de diffusion dans un cercle encore plus large par ces « amis », dans un secteur très concurrentiel où l'employeur justifiait d'agissements de contrefaçon.

En l'état de ces constatations, et sans avoir à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, la cour d'appel a pu en déduire que cette publication caractérisait un manquement à l'obligation contractuelle de confidentialité de la salariée et constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. »

➤ Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058

La production d'un élément de preuve provenant d'un compte privé Facebook est admissible, même si elle porte atteinte à la vie privée du salarié, dès lors que les intérêts légitimes de l'entreprise sont en jeu.



### Faits :

Une salariée de la société Petit Bateau a été licenciée pour faute grave, notamment pour avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité **en publiant le 22 avril 2014 sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 présentée exclusivement aux commerciaux de la société.**

- ❖ Il résulte des **articles 6 (droit à un procès équitable) et 8 (droit à la vie privée)** de la CEDH que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.
- ❖ La CA a constaté que, pour établir un grief **de divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes**, l'employeur s'était borné à produire la photographie de la future collection de la société publiée par l'intéressée sur son compte Facebook et le **profil professionnel de certains de ses « amis »** travaillant dans le même secteur d'activité et qu'il n'avait fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte



# 2. Actualités jurisprudentielles

2.6. Relations collectives



## 2.6. Relations collectives



D é l a i   s a i s i n e   j u g e   j u d i c i a i r e

« En l'espèce, la cour d'appel a constaté que le comité d'établissement, auquel l'employeur avait remis dans le cadre de la consultation un document de cinquante-neuf pages intitulé " projet d'ouverture dimanche matin Auchan Olivet ", avait saisi le juge des référés alors que le délai de consultation était expiré.

Dès lors, le moyen, qui reproche au juge des référés, saisi au titre d'un trouble manifestement illicite après l'expiration du délai de consultation, de ne pas avoir vérifié que les informations fournies étaient suffisantes, est inopérant. »

➤ Cass. Soc. 27 mai 2020, n°18-26.483

**Le comité d'entreprise qui s'estime insuffisamment informé doit saisir le président du tribunal de grande instance avant l'expiration du délai de consultation.**

La saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

Statue en conséquence à bon droit la cour d'appel qui, saisie après l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise à qui avait été remis un document de cinquante-neuf pages sur le projet objet de la consultation, dit n'y avoir lieu à référé sur le trouble illicite qui résulterait d'une information insuffisante du comité.

## 2.6. Relations collectives



### Fixation délai de consultation

« Selon l'article R. 2323-1-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, le comité d'entreprise dispose d'un délai d'un mois, porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert, pour donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation faite par l'employeur.

**Le délai court à compter de la date à laquelle le comité d'entreprise a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante.**

Un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut cependant fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R. 2323-1-1 précité, les prolonger, ou modifier leur point de départ.

En l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, qu'à la suite d'échanges avec le comité d'entreprise et le cabinet d'expertise, l'employeur a abondé la base de données économiques et sociales le 23 janvier 2017, provoqué une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 16 février 2017 pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise puis fixé, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, au 27 avril 2017 la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du comité d'entreprise.

La cour d'appel a pu déduire de ses constatations que les délais de consultation du comité d'entreprise, et par conséquent de l'expertise, avaient d'un commun accord été prolongés jusqu'au 27 avril 2017 de sorte que le rapport d'expertise remis avant cette date n'avait pas été déposé hors délai.

Le moyen n'est donc pas fondé »

➤ Cass. Soc. 8 juillet 2020, n°19-10.987

## 2.6. Relations collectives



I n a p t i t u d e   e t   c o n s u l t a t i o n   d u   C S E

---

la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

➤ Cass. Soc., 30 septembre 2020, n°19-11.974

### **Faits :**

Un salarié avait été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et a été licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement.

Le CSE n'a pas été consulté sur le reclassement.

Le salarié décide de saisir les juges demandant le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Nécessité de recueillir l'avis du CSE sur le reclassement du salarié inapte même en l'absence de proposition de reclassement.

Cette omission prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.



# Contact

FACTORY

---

37 rue de Surène

75008 Paris

---

factorhy.com

[j.giraudet@factorhy.com](mailto:j.giraudet@factorhy.com)  
[n.gholamibavil@factorhy.com](mailto:n.gholamibavil@factorhy.com)

---

T +33 (0)1 88 24 53 50





FACTORY RHY

AVOCATS