

16 au 30 juin 2019

Textes	
Assurance chômage : revalorisation des allocations au 1^{er} juillet 2019	<i>Communiqué de presse publié le 26 juin 2019</i>
Allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant	<i>Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L 1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant</i>
Majoration de l'alimentation du CPF pour les travailleurs handicapés	<i>Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi</i>
Assouplissement des formalités en cas de détachement transnational	<i>Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L 1262-6 du code du travail</i>
Zoom	
Loi PACTE : détermination des effectifs	
Canicule : l'employeur doit préserver la santé des salariés	
Jurisprudence	
Désignation d'un délégué syndical	<i>Cass. Soc., 29 mai 2019 : n° 18-19.675, n° 18-19.890, n° 19-60.129</i>
Salarié qui dissimule la création d'une entreprise concurrente	<i>Cass. Soc., 15 mai 2019, n° 17-28.943</i>
Un malaise cardiaque sur le lieu de travail est un accident du travail	<i>Cass. 2^{ème} Civ., 29 mai 2019 : n° 18-16183</i>
Rétractation d'une rupture conventionnelle : c'est la date d'envoi qui compte	<i>Cass. Soc., 19 juin 2019 : n° 18-22.897</i>



Textes



Assurance chômage : revalorisation des allocations au 1^{er} juillet 2019

Dans un communiqué de presse publié le 26 juin 2019, le conseil d'administration décide de revaloriser les allocations chômage.

Les nouveaux montants applicables au 1^{er} juillet 2019 sont portés à :

- 29,26 € par jour pour l'allocation minimale (*contre 29,06 € par jour actuellement*)
- 12,00 € par jour indemnisé pour la partie fixe de l'ARE (*contre 11,92 € par jour actuellement*). Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4 % de l'ancien salaire,
- 20,96 € par jour pour l'allocation minimale ARE formation (*au lieu de 20,81 € actuellement*).

Pour Mayotte :

- l'allocation minimale est fixée à 14,62 € par jour ;
- l'allocation minimale de l'ARE versée pendant une formation passe à 10,48 € par jour en cas de formation.



Allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L 1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant assorti du versement d'indemnités journalières pour les salariés et les travailleurs indépendants et de l'allocation de remplacement pour les exploitants agricoles. Le dispositif est entré en vigueur pour les bébés nés à compter du 1^{er} juillet 2019.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est normalement d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (*18 jours en cas de naissances multiples*).

Mais lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, un congé supplémentaire est accordé, de droit, au père, au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle (*articles L 1225-35, al. 4 et D 1225-28-1*).

Ce congé est accordé pendant la période d'hospitalisation, pour une durée maximale de 30 jours consécutifs. Il est pris, comme le congé de paternité *de droit commun*, dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant (*article D 1225-8-1, al. 1*). Il peut être accordé au titre des naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2019.

Ainsi, ce congé peut se cumuler avec le congé de paternité *de droit commun*, mais ne lui est pas forcément immédiatement consécutif. Par exemple, un père pourrait prendre le congé de naissance de 3 jours et le

congé de paternité de 11 jours, puis reprendre le travail et s'absenter à nouveau 30 jours dès lors qu'il se trouve bien dans la période des 4 mois consécutifs à la naissance de l'enfant.

Par ailleurs, si la prise du congé est de droit, sa durée est nécessairement liée à celle de l'hospitalisation du nouveau-né : si celle-ci est inférieure à 30 jours, le congé le sera aussi. A noter également que le congé doit être pris en une seule fois, sans pouvoir être fractionné : par exemple, le salarié ne peut pas s'absenter 15 jours, reprendre le travail et s'absenter de nouveau 15 jours pendant la période de 4 mois.

Enfin, le congé est accordé uniquement au titre d'un bébé dont l'hospitalisation est immédiatement consécutive à la naissance : le salarié peut-il en bénéficier si le nouveau-né est admis en unité de soins quelques jours après être venu au monde ? rien ne permet de l'affirmer.

Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation dans une unité (*article 1 de l'arrêté du 24 juin 2019*) :

- de néonatalogie ;
- de réanimation néonatale ;
- de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- de réanimation pédiatrique et néonatale.

Ainsi, en cas d'hospitalisation du nouveau-né, le salarié est dispensé des formalités de demande de congé de paternité de *droit commun* prévues par le code du travail : rappelons que l'employeur est en principe informé 1 mois à l'avance. Dans cette situation, la production d'un document justifiant de l'hospitalisation du bébé ne conditionne pas le droit au congé du salarié, même dans les cas où cette hospitalisation a été programmée avant la naissance.

Les modalités d'indemnisation sont définies :

- Pour les salariés
Pour les salariés, ce congé supplémentaire donne lieu au versement d'indemnités journalières de repos dont le montant est aligné sur celui des indemnités journalières versées par les caisses primaires d'assurance maladie dans le cadre du congé de paternité de *droit commun* (*article L 331-8 CSS*).
Le montant journalier minimal est de 9,53 €.
La partie réglementaire du CSS est adaptée afin de tenir compte de l'existence de ce congé supplémentaire et donc permettre aux assurés de cumuler les indemnités journalières versées au titre de ce congé avec celles versées pendant le congé de paternité de *droit commun* (*articles D 331-3 et D 331-6 modifiés CSS*).
- Pour les travailleurs indépendants
Les travailleurs indépendants non agricoles et les exploitants agricoles bénéficient également de l'indemnisation du congé supplémentaire de paternité en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né (*articles L 623-1, II, al. 2 CSS et L 732-12-1, al. 2 C. rur.*).
Les indemnités journalières forfaitaires seront versées aux travailleurs indépendants (*père, conjoint de la mère ou personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle*) pendant toute la période d'hospitalisation du nouveau-né dans une ou plusieurs des unités de soins spécialisées énoncées ci-dessus et au maximum pendant 30 jours consécutifs (*article D 613-4-2, al. 3 modifié CSS*).
Pour mémoire, le montant de l'indemnité journalière forfaitaire est égal à 1/730 du plafond annuel de la sécurité sociale (*article D 613-4-2, al. 1 CSS*), soit 55,51 € en 2019.
De même, pour pouvoir bénéficier de l'allocation de remplacement, l'assuré exploitant agricole devra cesser tout travail sur l'exploitation ou dans l'entreprise agricole pendant toute la durée d'hospitalisation du nouveau-né dans une unité de soins spécialisée (*article D 732-27, 4° modifié C. rur.*). La durée maximale d'attribution de l'allocation de remplacement est fixée à 30 jours consécutifs (*article D 723-28-1 nouveau C. rur.*).

Le montant de l'allocation de remplacement est déterminé par les conventions entre les caisses de mutualité sociale agricole et les services de remplacement. Son montant moyen s'établirait à 151 € par jour d'après le ministère des Solidarités et de la Santé (*Communiqué de presse du 25 juin 2019*).

Pour bénéficier des indemnités journalières, l'assuré salarié ou travailleur indépendant doit transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie dont il relève un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisée mentionnée ci-dessus. Il doit aussi attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de la durée maximale de 30 jours consécutifs (*articles D 331-4 et D 613-4-5 modifiés CSS*) ; le même bulletin accompagnera la demande d'allocation de remplacement que l'exploitant agricole adressera sans délai à la caisse de mutualité sociale agricole (*article D 732-29 modifié C. rur.*).



Majoration de l'alimentation du CPF pour les travailleurs handicapés

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros.

Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation.

Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Principe : depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures acquises au titre du CPF (*compte personnel de formation*) ont été converties à hauteur de 15 € par heure. Le CPF n'est plus comptabilisé en heures de formation mais en euros.

Le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L 5212-13 du code du travail est alimenté chaque année à hauteur de 300 €, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L 241-3 et L 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte *mobilité inclusion* portant la mention *invalidité* définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.



Assouplissement des formalités en cas de détachement transnational

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal

Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L 1262-6 du code du travail

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait prévu l'assouplissement de certaines formalités imposées en cas de détachement de salariés par des employeurs étrangers en France. Un décret et un arrêté du 4 juin fixent les conditions permettant de bénéficier de ces assouplissements.

Le principe de déclaration préalable de détachement

Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement (*article L 1262-1*).

Le détachement est réalisé :

- soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;
- soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Le contrôle des entreprises étrangères qui détachent des salariés en France s'est largement accru depuis 2014, afin de lutter contre le *dumping social*. Plusieurs formalités, essentiellement déclaratives, ont été instituées. Avant le début de la prestation, l'employeur étranger doit ainsi transmettre une déclaration préalable de détachement à la DIRECCTE du lieu où s'effectue la prestation. En outre, l'entreprise étrangère doit désigner un représentant de l'entreprise sur le territoire français, chargé d'accomplir ses obligations et d'assurer la liaison avec les agents de contrôle (*articles L 1262-2-1*).

Le contenu de la déclaration préalable de détachement est simplifié

A partir du 1^{er} juillet 2019, le contenu de la déclaration préalable de détachement est modifié.

Le décret ajoute la précision du sexe des salariés détachés et indique que la notion de rémunération mentionnée dans la déclaration correspond au taux horaire appliqué durant le détachement. Parallèlement, il assouplit les mentions obligatoires liées à l'identification du donneur d'ordre (*articles R 1263-3, R 1263-4 et R 1263-6*).

Le décret intègre par ailleurs dans la déclaration de détachement elle-même la désignation par l'employeur d'un représentant en France. Cette désignation ne doit donc plus faire l'objet d'un document écrit spécifique. La déclaration de détachement devra notamment indiquer les coordonnées électroniques et téléphoniques du représentant ainsi que le lieu de conservation des documents liés au détachement.

La dispense de déclaration préalable en cas de détachement pour compte propre

La *loi avenir professionnel* avait entamé un allègement des formalités déclaratives, excessivement lourdes dans certains cas. L'obligation de déclaration préalable de détachement et de désignation d'un représentant en France a ainsi été supprimée pour les employeurs étrangers qui détachent des salariés pour leur propre compte (*article L 1262-2-1 modifié par l'article 91 de la loi Avenir professionnel*).

Il s'agit notamment des entreprises étrangères qui envoient un ou plusieurs de leurs salariés en France pour démarcher des nouveaux marchés, assurer le suivi de relations de production ou assister à des réunions de travail.

Cette dispense est applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi avenir (*septembre 2018*).

La dispense de déclaration pour les détachements de courte durée

Le nouvel article L 1262-6 du code du travail créé par l'article 89 de la loi Avenir professionnel prévoit par ailleurs que les employeurs détachant un ou plusieurs salariés pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels, pour certaines activités, sont dispensés de ces deux obligations (*déclaration préalable de détachement et désignation d'un représentant en France*).

L'arrêté du 4 juin fixe les activités concernées par la dispense (*sachant que les entreprises de travail temporaire et les agences de mannequins ne sont pas concernées*) et précise, pour chaque activité identifiée, la durée maximale d'activité en France sur une période de référence.

Les salariés pour lesquels il n'est pas nécessaire d'établir une déclaration préalable de détachement ni de désigner un représentant de l'entreprise en France sont :

- les artistes (*spectacle vivant, production et diffusion cinématographique et audiovisuelle, édition phonographique*) dont la présence en France ne dépasse pas 90 jours sur 12 mois consécutifs ;
- les sportifs, arbitres, membres de l'équipe d'encadrement des sportifs, délégués officiels rattachés à la pratique ou l'organisation dans le cadre de manifestations sportives, lorsque la durée de leur présence en France ne dépasse pas 90 jours sur 12 mois consécutifs ;
- les apprentis en mobilité temporaire en France dans le cadre de leur formation et dont la présence sur le territoire ne dépasse pas 12 mois consécutifs ;
- les organisateurs de colloques, séminaires et manifestations scientifiques ainsi que les professeurs et chercheurs invités qui dispensent des activités d'enseignement, dans la mesure où leur présence en France ne dépasse pas 12 mois consécutifs.

Cette dispense est applicable depuis le 6 juin 2019.

La dispense de déclaration pour les détachements récurrents

L'article 90 de la loi permet également aux entreprises détachant de manière récurrente des salariés de saisir la DIRECCTE afin d'aménager ces formalités de déclaration de désignation d'une représentant (*article L 1263-8 nouveau*).

On attend encore un décret afin de déterminer les aménagements qui pourront être accordés. Ils ne pourront être consentis que pour 1 an maximum, si les entreprises demandeuses apportent à l'appui de leur demande des éléments attestant du respect de la réglementation applicable aux salariés détachés (*le socle minimal : la durée du travail, jours fériés, congés annuels payés, salaire minimum, etc., article L 1262-4*). Le décret du 4 juin n'évoque pas cette possibilité de dispense.

La modification de l'obligation de vigilance du donneur d'ordre

Lorsque le détachement doit faire l'objet d'une déclaration préalable, le donneur d'ordre français doit s'assurer de l'accomplissement de ces formalités déclaratives par son cocontractant étranger. Depuis la loi *Avenir professionnel*, il est également chargé de vérifier que son prestataire étranger s'est bien acquitté de ses amendes, le cas échéant (*article L 1262-4-1*).

Le décret modifie au 1^{er} juillet 2019 la liste des documents que doit demander le donneur d'ordre qui contracte avec un employeur établi hors de France :

- Avant le début de chaque détachement, il doit dorénavant obtenir l'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée via le télé-service *Sipsi* (*et non plus une simple copie de cette déclaration*).
- Il devra également obtenir une attestation sur l'honneur certifiant que le cocontractant s'est, le cas échéant, acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes liées au détachement de travailleurs (*article R 1263-12*).

En revanche, le décret supprime de la liste des documents la copie de la désignation du représentant de l'employeur en France. Il ne sera plus nécessaire de demander ce document, puisque la désignation sera désormais intégrée à la déclaration préalable effectuée par l'employeur.

Institution d'un délai de communication de documents en cas de contrôle

En principe, il est prévu que l'employeur établi hors de France conserve sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire national (*ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible à son représentant*), et présente sans délai, à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation, certains documents aux fins de vérifier les informations relatives aux salariés détachés, tels que leur autorisation de travail ou leurs bulletins de paie (*article R 1263-1*).

Pour les salariés en détachement de courte durée bénéficiant de la dispense de déclaration préalable, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour obtenir et tenir à la disposition de l'inspection du travail ces documents, traduits en français. Quant aux salariés en détachement pour compte propre bénéficiant également de la dispense, le principe de communication sans délai reste applicable. L'employeur ne dispose d'un délai de communication de 15 jours que pour certains de ces documents (*article R 1263-1-1*). Cette disposition est applicable depuis le 6 juin 2019.

Zoom



Loi PACTE : détermination des effectifs

Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises,

Au 1^{er} janvier 2020, certains dispositifs liés à des conditions d'effectif selon liés à la détermination d'un effectif *sécurité sociale* et d'autres non.

Catégorie 1 : nouvelles dispositions

Les dispositifs suivants vont connaître, de façon innovante, la détermination de l'effectif selon les règles de l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale.

Article L 130-1

I.- Au sens du présent code, l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Par dérogation au premier alinéa du présent I, pour l'application de la tarification au titre du risque *accidents du travail et maladies professionnelles*, l'effectif pris en compte est celui de la dernière année connue.

L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche.

Un décret en Conseil d'État définit les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

II.- Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la règle énoncée au 1^{er} alinéa du présent II.

Thèmes	Référence
Contribution formation continue	Article L 6331-3 CT
Contribution AGEFIPH	Articles L 5212-4 et L 5212-1 CT
Octroi aide unique apprentissage	Article L 6243-1-1 (rétabli) CT
La COR (Contrepartie Obligatoire en Repos)	Articles L 3121-33 et L 3121-38 CT
Abondement correctif du CPF (Compte Personnel de Formation)	Articles L 6315-1 et L6323-13 CT
Rémunération bénéficiaire d'un CPF-TP	Articles L 6323-17-5, R 6323-10-4 et D 6323-18-1 CT
Prise en charge OPCO	Articles L 6332-17 et L 6332-1 A CT
Mise à disposition local restauration	Article R 4228-22 CT
Désignation référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	Article L 1151-2 (nouveau) CT
Exonération sociale contribution employeurs chèques-vacances	Articles L 411-1, L 411-9 et L 411-10 Code du Tourisme
Désignation référent handicap	Article L 5213-6-1 CT
Transmission dématérialisée attestation Pôle-emploi	Article 1234-9 CT
Mise en place participation	Articles L 3321-1 et L 3322-2 CT

Bénéfice intéressement chef entreprise	Article L 3312-3 CT
Bénéfice participation chef entreprise	Article L 3324-2 CT

Catégorie 2 : dispositions inchangées

Les dispositifs suivants connaissent actuellement un décompte des effectifs selon les règles édictées par le code de la sécurité sociale. La loi PACTE n'apporte pas de modification à ce sujet.

Thèmes	Référence
Contribution FNAL	Article L 834-1 CSS
Exonération forfait social sur contributions patronales prévoyance	Article L 137-15 CSS
Déduction forfaitaire TEPA	Article L 241-18 CSS
Exonération ZRR	Article L 241-19 CSS
Contribution versement de transport	Articles L 2333-64 et L 2531-2 CGCT
Contribution effort construction	Articles L 313-1, L 313-2 CCH, L 716-2 CR
Titres-restaurant : gestion des fonds sur un compte bancaire dédié	Article L 3262-2 CT

CT= Code du Travail

CSS= Code Sécurité Sociale

CGCT= Code Général des Collectivités Territoriales

Catégorie 3 : non-application code sécurité sociale ¶

Pour les dispositifs suivants, l'effectif reste déterminé selon les dispositions du code du travail, la loi PACTE n'apporte pas de modification à ce sujet.

Thèmes	Référence
Titres-restaurant : gestion des fonds sur un compte bancaire dédié	Article L 3262-2 CT
Obligation mise en place règlement intérieur	Article L 1311-2 CT

CT= Code du Travail



Canicule : l'employeur doit préserver la santé des salariés

En raison des fortes chaleurs qui touchent actuellement la France le Ministère des solidarités et de la santé a activé depuis le 23 juin 2019 le niveau 3 *Alerte canicule* de vigilance des plans de gestion de la canicule dans plusieurs départements de la France métropolitaine.

Cet épisode caniculaire concerne pleinement les employeurs qui, légalement tenus d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de leurs salariés, doivent prendre les mesures nécessaires pour en limiter les effets.

Anticiper les risques liés à l'exposition des salariés aux fortes chaleurs

Obligation de prévention : en vertu de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat et doit à ce titre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés des risques pour leur santé, dont ceux liés à l'exposition de fortes chaleurs.

Il doit par ailleurs veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Afin d'anticiper les risques liés à l'exposition des salariés aux fortes chaleurs, l'employeur doit :

- évaluer les risques liés aux ambiances thermiques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et établir un plan d'action de prévention de ce risque (*article R 4121-1*).
- vérifier que la ventilation, l'aération et l'assainissement des locaux de travail sont correctes et conformes à la réglementation et, dans les locaux à pollution non spécifique, s'assurer d'une aération par ventilation mécanique ou naturelle et permanente (*articles R 4222-1 à R 4222-9*)
- aménager les postes extérieurs pour protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques, tels que des zones d'ombre, des abris ou aires climatisées (*article R 4225-1*)
- concevoir les équipements et caractéristiques des locaux de travail de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques pour les travailleurs (*article R 4213-7*)

En ce qui concerne les travailleurs dans le secteur du BTP, l'employeur doit prévoir un local permettant l'accueil des salariés dans des conditions qui permettent la préservation de leur santé ainsi que de leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques, telle que la canicule, susceptible d'y porter atteinte. A défaut d'un tel local, des aménagements du chantier doivent être effectués afin de protéger la santé et la sécurité des salariés dans des conditions équivalentes (*article R 4534-142-1*).

Appui de l'administration du travail : une instruction interministérielle du 22 mai 2018, reconduisant les dispositions du plan canicule de 2017, prévoient que les DIRECCTE ont pour mission d'inciter les entreprises à adapter l'organisation du travail en prévision de fortes chaleurs, et dans ce cadre :

- mobiliser les services de santé au travail, par le biais des médecins inspecteurs du travail, afin que les médecins du travail conseillent les employeurs quant aux précautions à prendre à l'égard des salariés, surtout ceux qui sont les plus exposés aux risques liés à la canicule, et en informent correctement leurs salariés ;
- prévoir une vigilance accrue de l'inspection du travail dans les secteurs d'activités les plus concernés par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, en particulier le bâtiment et les travaux publics, mais aussi d'autres secteurs (*notamment : restauration, boulangerie, pressing*). Ont également vocation à requérir de la vigilance, la conduite de véhicules, les emplois saisonniers à l'extérieur (*exemple : plages*), etc.

Recommandations du Haut conseil de la santé publique : des recommandations sanitaires à destination des employeurs ont été établies par le Haut conseil de la santé publique et sont consultables sur le site internet de l'institution et ceux du ministère des Solidarités et de la Santé et du ministère du Travail.

Il est ainsi conseillé aux employeurs de :

- solliciter le médecin du travail afin qu'il élabore un document à afficher en cas d'alerte météorologique (*brochures et affiches sont également disponibles sur le site de l'INRS, ainsi que sur le site de l'Inpes*) ;
- informer et consulter le comité social et économique (CSE) sur les recommandations à mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs et les afficher ;
- organiser une surveillance de la température ambiante des lieux de travail ;
- contrôler que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place, ainsi que, éventuellement, des mesures correctives sur les bâtiments ou locaux existants (*stores, volets, faux plafonds, rafraîchissement d'ambiance, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les parois vitrées, etc.*) ;
- vérifier la ventilation des locaux de travail ;
- prévoir une organisation du travail permettant de réduire les cadences si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles et d'adapter le rythme de travail.

Faire face à l'exposition des salariés aux fortes chaleurs

Obligations légales de l'employeur pendant la canicule : l'employeur doit :

- mettre à la disposition du personnel de l'eau fraîche et potable, à proximité des postes de travail (*articles R 4225-2 et R 4225-4*) ;

- mettre gratuitement à disposition des salariés devant se désaltérer fréquemment lors de circonstances de travail particulières au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE (*article R 4225-3*).

Les travailleurs du BTP doivent disposer d'eau potable fraîche pour la boisson, au moins 3 litres par jour et par salarié sur les chantiers du BTP (*articles R 4225-2 et R 4534-143*).

Recommandations du Haut conseil de la santé publique :

- informer tous les salariés des risques, des moyens de prévention, des signes et symptômes du coup de chaleur (*document établi par le médecin du travail, notamment*), ainsi qu'informer et consulter le CSE ;
- surveiller la température ambiante des lieux de travail ;
- vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place et sont fonctionnelles ;
- vérifier que des sources d'eau potable fraîche sont mises à la disposition des salariés à proximité des postes de travail et en quantité suffisante ;
- mettre à la disposition des salariés des moyens utiles de protection (*ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification, etc.*) ;
- aménager les horaires de travail dans la mesure du possible (*début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, etc.*) ;
- organiser des pauses supplémentaires ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans des locaux plus frais ;
- mettre en œuvre une organisation du travail adaptée, permettant d'adapter le rythme de travail (*en réduisant les cadences si nécessaire*) et d'alléger les manutentions manuelles ;
- inciter les travailleurs à se surveiller mutuellement pour déceler les signes de coup de chaleur ou de déshydratation grave et les signaler à l'employeur et au médecin du travail ;
- s'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- mettre en place des protections pour éviter tout contact corporel avec les surfaces métalliques, exposées directement au soleil ;
- organiser l'évacuation des locaux si la température intérieure atteint ou dépasse 34 °C en cas de défaut prolongé du renouvellement de l'air (*recommandation CNAM R.226*).

Il est également important de préciser que les salariés eux-mêmes doivent être acteurs de leur protection en cas de fortes chaleurs, notamment en s'hydratant régulièrement.

A préciser toutefois que la chaleur n'exonère pas les salariés de l'obligation de venir travailler en tenue correcte, en particulier s'ils sont en contact avec la clientèle (*Cass. Soc., 28 mai 2003 : n° 02-40.273 et Cass. Soc., 12 novembre 2008 : n° 07-42.220 : à propos du port d'un bermuda*).

Dans le cadre du droit de retrait, le code du travail permet aux salariés ayant un motif raisonnable de penser qu'ils se trouvent dans une situation de travail présentant un *danger grave et imminent* pour leur vie ou leur santé, d'arrêter leur travail, à condition d'en alerter immédiatement l'employeur. Aucune sanction ne peut être infligée aux salariés ayant exercé légitimement ce droit de retrait (*articles L 4131-1 et L 4131-3*). L'exposition à des fortes chaleurs pourrait entrer dans ce cadre.

Solution de l'activité partielle : l'article R 5122-1 du code du travail dispose que :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- *un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;*
- *toute autre circonstance de caractère exceptionnel.*

Dès lors, dans l'hypothèse où la canicule présente un caractère exceptionnel, elle devrait permettre à l'employeur de recourir au dispositif d'activité partielle s'il est contraint de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés.

Dans un communiqué de presse relatif à la canicule, publié le 15 juillet 2015 sur son site internet, le ministère du Travail avait d'ailleurs indiqué que les entreprises peuvent *procéder à une demande d'indemnisation, au titre de l'activité partielle liée à des circonstances exceptionnelles*.

L'employeur doit avant tout effectuer une demande d'autorisation d'activité partielle au préfet du département où est implanté l'établissement concerné, après avis préalable du CSE. L'employeur a l'obligation d'indemniser ses salariés placés en activité partielle, mais il peut être indemnisé au titre de l'allocation d'activité partielle, la demande devant être adressée à l'Agence de services et de paiement (*articles L 5122-1 et suivants et R 5122-1 et suivants*).

Jurisprudence

Désignation d'un délégué syndical

Cass. Soc., 29 mai 2019 : n° 18-19.675, n° 18-19.890, n° 19-60.129

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant la désignation.

Dès lors que l'effectif n'a jamais atteint 50 salariés pendant ces 12 mois, l'employeur peut refuser la désignation d'un délégué syndical.

Ainsi, un syndicat représentant le personnel navigant technique, reconnu représentatif, lorsqu'il recueille au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE dans le collège électoral spécifique créé pour le personnel navigant technique, peut désigner un nombre de délégués syndicaux au moins égal à 1 et correspondant à l'effectif de la catégorie de personnel qu'il représente, peu important qu'il soit ou non affilié à une confédération syndicale inter catégorielle.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération ne peuvent présenter qu'une liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise.

Lorsque 2 organisations syndicales affiliées à la même confédération, contrairement aux règles, présentent chacune sa propre liste dans le même collège, elles perdent le droit d'additionner les votes.

En revanche, lorsque 2 organisations syndicales affiliées à la même confédération présentent des listes de candidats dans 2 collèges différents, elles ne sont pas considérées comme des organisations syndicales concurrentes et distinctes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu 1 ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et s'il compte au moins 1 élu dans l'un des deux autres collèges.



A savoir : 2 organisations syndicales, affiliées à la même confédération interprofessionnelle nationale, dès lors qu'elles ont présenté des listes distinctes dans des collèges différents, peuvent faire valoir qu'elles remplissent, ensemble, les conditions exigées par le code du travail pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire en raison de la présence d'élus dans au moins 2 collèges

Salarié qui dissimule la création d'une entreprise concurrente

Cass. Soc., 15 mai 2019, n° 17-28.943

Le degré de gravité de la faute doit être apprécié au cas par cas. En effet, un même comportement peut être considéré, selon les circonstances, les personnes, comme une faute simple, une faute grave ou une faute lourde avec à la clé des conséquences financières différentes.

La faute lourde est la plus grave des sanctions disciplinaires et elle ne peut donc être reconnue que dans des cas exceptionnels. Elle suppose une *intention de nuire à l'employeur*. Autrement dit une volonté du salarié de lui porter préjudice.

Il ne suffit pas en effet que le salarié commette un acte grave. Même un vol ne suffit pas à justifier une faute lourde s'il est motivé par un enrichissement personnel et non par une volonté de nuire à l'entreprise.

Que la faute soit qualifiée de grave ou lourde, dans les deux cas, le salarié est licencié immédiatement et perd son droit :

- à l'indemnité de licenciement ;
- à l'indemnité de préavis ;
- en revanche, le salarié conserve les allocations chômage et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans le cas d'une faute lourde seulement, l'employeur peut agir en responsabilité contre le salarié et demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé.

En l'espèce :

Un salarié avait, en concertation avec un autre salarié et alors qu'il travaillait encore dans l'entreprise, dissimulé la création d'une entreprise ayant une activité concurrente. Il était de plus lié par une clause d'exclusivité.

Les juges ont souligné que le salarié a utilisé son temps de travail et ses outils de travail pour créer et dissimuler, via un montage impliquant des proches, l'entreprise ayant une activité identique à celle de son employeur. Il a aussi détourné des clients et un autre salarié de l'entreprise avant qu'intervienne la rupture de son contrat de travail pour faute lourde. Pourtant la cour d'appel estime qu'il n'y a pas intention de nuire et que ces actes de concurrence déloyale constituent uniquement une faute grave.

La Cour de cassation n'est pas du même avis. Elle souligne la dissimulation et le fait que le salarié avait détourné de la clientèle et débauché un salarié de l'employeur en sorte que l'intention de nuire était caractérisée.



A savoir : *faute lourde caractérisée pour un salarié ayant recours à un montage juridique permettant de dissimuler la création d'une entreprise dont l'activité était concurrente de celle de son employeur et ayant détourné de la clientèle et débauché un salarié de l'employeur*

Un malaise cardiaque sur le lieu de travail est un accident du travail

Cass. 2^{ème} Civ., 29 mai 2019 : n° 18-16183

Article L 411-1 du code de la Sécurité Sociale

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Ce texte introduit une présomption d'imputabilité : il suffit qu'un événement, causant une lésion médicalement constatée survienne aux temps et lieu du travail pour qu'il puisse être qualifié d'accident du travail.

S'il est en désaccord, c'est à l'organisme de sécurité sociale d'apporter la preuve que cet événement n'a aucun lien avec le travail.

En l'espèce :

Après être arrivé sur son lieu de travail et avoir pointé, un salarié ressent des douleurs au ventre se dirige vers la salle de repos de l'entreprise pour prendre des cachets. Il est alors victime d'un infarctus, dont il finira par décéder.

La CPAM faisait valoir qu'il s'agissait plutôt d'un accident de trajet, à partir du moment où la victime n'avait pas encore pris son poste, et avait ressenti les premiers symptômes du malaise cardiaque antérieurement à son arrivée au sein de l'entreprise.

Par son arrêt du 19 mai 2019, la Cour de Cassation écarte ces arguments : la lésion requise pour qualifier l'accident est bien le malaise cardiaque, et non ses symptômes avant-coureurs. L'infarctus s'est produit aux temps et lieu du travail : c'est un accident du travail.



A savoir : *l'infarctus survenu sur le lieu de travail est un accident du travail, par application de la présomption d'imputabilité*

Rétractation d'une rupture conventionnelle : c'est la date d'envoi qui compte

Cass. Soc., 19 juin 2019 : n° 18-22.897

Principe : selon l'article L 1237-13 du code du travail, à compter de la date de signature d'une rupture conventionnelle, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit à rétractation qui est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

La Cour de cassation a récemment jugé qu'une rupture conventionnelle non datée est nulle, en ce qu'elle ne permet pas de déterminer le point de départ du délai de rétractation qui est une garantie fondamentale dont le non-respect est de nature à compromettre l'intégrité du consentement des parties (*Cass. Soc., 27 mars 2019 ; n° 17-23.586*).

Afin que les parties bénéficient pleinement du délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit à rétractation, la Cour de cassation a déjà jugé que la fin de ce délai s'apprécie à la date d'envoi du courrier par le salarié et non à sa date de réception par l'employeur (*Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 17-10.035*). Elle confirme, en toute logique, cette règle dans le cas où c'est l'employeur qui exerce son droit à rétractation.

Si cette solution préserve au mieux les droits et intérêts des parties, elle est susceptible d'entraîner un problème d'ordre pratique au regard du mécanisme de la rupture conventionnelle. En effet, l'employeur ou le salarié peut envoyer la demande d'homologation à l'administration, dès le 1^{er} jour qui suit la fin du délai de 15 jours calendaires.

Ainsi, un employeur peut en toute bonne foi saisir le DIRECCTE et n'apprendre qu'ultérieurement que le salarié s'est rétracté. De même, la DIRECCTE peut homologuer cette convention en ignorant la rétractation, puisque la partie qui se dédie n'est pas tenue de l'en informer (*Cass. Soc., 6 octobre 2015 : n° 14-17.539*). Pour autant, cette homologation ne remettra pas en cause une rétractation régulière de la convention.

L'administration a précisé les modalités de décompte du délai. La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé. Le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture et se termine au quinzième jour à 24 heures (*Circulaire DGT 2008-11 du 22 juillet 2008*).

Conformément à l'article R 1231-1 du code du travail, lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

En l'espèce, les parties ont signé une convention de rupture le 21 janvier 2015. La fin du délai de rétractation étant fixée le 5 février à minuit, l'employeur pouvait valablement envoyer sa lettre de rétractation le 3

février. La circonstance que le salarié l'ait reçue le 6 février, soit après la fin du délai requis, n'a pas pour effet de rendre nulle la rupture conventionnelle.



A savoir : *la lettre de rétractation d'une rupture conventionnelle envoyée par l'employeur dans le délai de 15 jours calendaires produit tous ses effets, peu important sa date de réception par le salarié*