

## Veille juridique du 1<sup>er</sup> au 15 avril 2020

<b>TEXTES</b>	
<b>Les proches d'une personne vulnérable peuvent bénéficier d'un arrêt</b>	<i>CNAM : publication du 6 avril 2020</i>
<b>Consultation des IRP</b>	<i>Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire</i>
<b>Visites et examens médicaux par les services de santé au travail</b>	<i>Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire</i>
<b>Mesures d'urgence relatives au CSE dans le cadre de la crise du COVID 19</b>	<i>Ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel</i>
<b>Mesures d'urgence relatives à l'audience syndicale et à certaines fonctions</b>	<i>Ordonnance 2020-388 du 1<sup>er</sup> avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles</i>
<b>Mesures d'urgence relatives à la prime Macron (P.E.P.A)</b>	<i>Ordonnance 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat</i>
<b>Mesures d'urgence relatives aux services de santé au travail</b>	<i>Ordonnance 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle</i>
<b>Mesures d'urgence relatives à la formation professionnelle</b>	<i>Ordonnance 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle</i>
<b>Chômage partiel : augmentation du plafond d'heures indemnisables</b>	<i>Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020</i>
<b>Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises</b>	<i>Ministère du travail : communiqué de presse du 2 avril 2020</i>
<b>COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise</b>	<i>Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail du 10 avril 2020</i>
<b>ZOOM</b>	
<b>Commerces et établissements ouverts</b>	
<b>JURISPRUDENCE</b>	
<b>Licenciement pour faute lourde : intention de nuire du salarié</b>	<i>Cass. Soc., 26 février 2020 : n° 18-16.663 et n° 18-16.761</i>
<b>Interprétation d'une convention collective par le juge</b>	<i>Cass. Soc., 25 mars 2020 : n° 18-12.467</i>

## TEXTES

### Les proches d'une personne vulnérable peuvent bénéficier d'un arrêt

CNAM : publication du 6 avril 2020, la CNAM

**Principe** : à l'occasion d'une publication du 6 avril 2020, la CNAM valide un nouveau cas d'arrêt de travail dérogatoire, au titre des personnes qui partagent leur domicile avec une personne réputée à risque

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (*qui, au vu, leur sa santé, doivent rester chez elles*).

Ce nouveau cas dérogatoire renvoie vers la liste des personnes ayant un risque élevé de développer des formes graves de Covid-19.

Ces personnes à l'état de santé fragile sont, conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique, les suivantes :

Les femmes enceintes	
Les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques ( <i>asthme, bronchite chronique...</i> )	
Les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques	
Les personnes atteintes de mucoviscidose	
Les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques ( <i>toutes causes</i> )	
Les personnes atteintes de maladies des coronaires	
Les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral	
Les personnes souffrant d'hypertension artérielle	
Les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée	
Les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2	
Les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose	
Les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle ( <i>IMC</i> ) égal ou supérieur à 40	
Les personnes avec une immunodépression, à savoir	Les personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
	Les personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur
	Les personnes infectées par le VIH

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville, La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

En cas de mise en place de mesures de chômage partiel par l'entreprise, les règles suivantes s'appliquent :

- si l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise est interrompue, les arrêts de travail dérogatoires pour les proches d'une personne vulnérable ne s'appliquent plus;
- si cette interruption intervient alors qu'un salarié bénéficie d'un arrêt dérogatoire en cours, l'employeur doit y mettre un terme en le signalant à l'Assurance Maladie,
- si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel avec un arrêt de travail dérogatoire. Le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire continuera à en bénéficier et ne devra pas être placé en chômage partiel.

*Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire*

Le décret pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux IRP précise les modalités de consultation et des réunions des instances représentatives du personnel pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Afin d'assurer la continuité de ces instances pendant cette période d'urgence, elles peuvent se dérouler à titre exceptionnel également :

- par conférence téléphonique ;
- par messagerie instantanée.

### Conférence téléphonique

<b>IRP concernées</b>	CSE et CSEC	
<b>Le dispositif garanti</b>	Identification des membres	
	Participation effective des membres	
<b>Le dispositif assure</b>	La retransmission continue et simultanée du son des délibérations	
<b>Le dispositif ne fait pas obstacle</b>	A la tenue de suspensions de séance	
<b>Vote à bulletin secret</b>	Le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote	
<b>Vote par voie électronique</b>	Le système retenu doit assurer	la confidentialité des données transmises
		la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification
		de l'émargement
		de l'enregistrement des votes
		du dépouillement des votes

### Messagerie instantanée

<b>IRP concernées</b>	CSE et CSEC	
<b>Le dispositif garanti</b>	Identification des membres	
	Participation effective des membres	
<b>Le dispositif assure</b>	La communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations	
<b>Le dispositif ne fait pas obstacle</b>	A la tenue de suspensions de séance	
<b>Vote à bulletin secret</b>	Le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote	
<b>Le président de l'instance</b>	informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée	
	précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture	
<b>Déroulement de la réunion</b>	<b>1</b>	L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant
	<b>2</b>	Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération
	<b>3</b>	Le vote a lieu de manière simultanée. Les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance
	<b>4</b>	Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres

## Visites et examens médicaux par les services de santé au travail

*Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire*

Le décret pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 (*adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle*) précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir :

- la visite d'information et de prévention initiale ;
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire

Il prévoit que ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité :

- les travailleurs handicapés ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- les travailleurs de nuit ;
- les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R 4453-3 du code du travail sont dépassées

En outre, des règles spécifiques sont fixées pour les visites de reprise pour tenir compte de la vulnérabilité et des risques encourus par les travailleurs. Pour décider de maintenir certaines visites, le médecin du travail fondera son appréciation sur ses connaissances concernant l'état de santé du salarié, les risques liés à son poste et, pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur suivi médical au cours des 12 derniers mois.

Il pourra appuyer son jugement sur un échange entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail.

Le décret prévoit enfin les modalités d'information des employeurs et des salariés du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées, à savoir que :

- lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.
- lorsque la visite de reprise n'est pas organisée, le médecin du travail en informe la personne qui l'a sollicitée.

## Mesures d'urgence relatives au CSE dans le cadre de la crise du COVID 19

*Ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel*

### **1. Consultation du CSE sur les dérogations aux durées du travail**

L'article 7 modifie les articles 5, 6 et 7 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos pour adapter les règles applicables en matière d'information et de consultation du CSE aux mesures prises en urgence par l'employeur pour adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable dans l'entreprise.

PÉRIODE NORMALE	DISPOSITIONS TRANSITOIRES
Le droit commun prévoit que le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail : il dispose d'1 mois à compter de sa saisine pour rendre son avis	À titre exceptionnel, l'article 7 de l'ordonnance du 1 <sup>er</sup> avril prévoit que le CSE est informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation offerte par les articles 2, 3, 4, 6 et 7 de l'ordonnance du 25 mars 2020. L'avis du CSE peut être rendu dans un délai d'1 mois à compter de cette information.

**Articles 2, 3 et 4 : Mesures impactant la durée du travail et les jours de repos (Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020)**

<b>Principe</b>	L'employeur peut unilatéralement imposer ou modifier les jours de repos prévus par un dispositif	de RTT maintenu par la loi du 20 août 2008 d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L 3121-41 et suivants du code du travail d'une convention de forfait en jours sur l'année ( <i>pour ce qui est des journées ou des demi-journées de repos acquises par le salarié</i> )
	L'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates	
<b>Date butoir</b>	La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée par l'employeur ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020	

**Articles 6 et 7 : Entreprises concernées : celles relevant de secteurs d'activités, déterminés par décret (à venir), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020)**

Article 6 : Dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos	Durée actuelle prévue	Dérogations
Durée quotidienne maximale de travail ( <i>article L 3121-18 du code du travail</i> )	10 heures	12 heures
Durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit ( <i>article L 3122-6 du code du travail</i> )	8 heures	12 heures Sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ( <i>différence entre 12h et 8h</i> )
Durée du repos quotidien minimale ( <i>article L 3131-1 du code du travail</i> )	11 heures	Réduction possible à 9 heures consécutives Sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
Durée hebdomadaire maximale ( <i>article L 3121-20 du code du travail</i> )	48 heures	60 heures
Durée hebdomadaire maximale de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ( <i>article L 3121-22 du code du travail</i> )	44 heures	48 heures
Durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives ( <i>article L 3122-7 du code du travail</i> )	40 heures	44 heures
<b>Article 7 : dérogations au repos dominical</b>	Attribution du repos hebdomadaire par roulement	

## **2. Modes dérogatoires à la consultation**

### **Recours à la visioconférence**

Possibilité, à titre dérogatoire et temporaire, de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des comités sociaux et économiques (CSE), des comités sociaux et économiques centraux (CSEC) et autres instances représentatives du personnel (*délégués syndicaux, etc...*).

En temps normal, en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du comité, le recours à la visioconférence est actuellement limité à 3 réunions par année civile (*Article L 2315-4*)

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril autorise le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central ainsi que des autres institutions représentatives du personnel (*IRP*), après que l'employeur en a informé leurs membres.

Le nombre de réunions en visioconférence n'est pas limité durant l'état d'urgence sanitaire.

La limite de 3 réunions par année civile prévue en temps normal ne s'applique qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Ces dispositions dérogatoires et temporaires sont applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

### **Recours à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée**

Possibilité, à titre dérogatoire et temporaire, d'organiser des réunions du CSE et du CSEC par conférence téléphonique et messagerie instantanée.

Le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des IRP, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Un décret doit paraître pour fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.

Lorsqu'il est impossible d'avoir recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, l'ordonnance autorise, de manière subsidiaire, le recours à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions des IRP.

Un décret doit paraître pour fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent.

L'ensemble de ces dispositions dérogatoires sont uniquement applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

## **3. Statut et protection des représentants du personnel**

L'article 3 prévoit des garanties importantes concernant le statut et la protection des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats pendant la période de mise en œuvre différée des processus électoraux.

Prolongation des mandats : les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> ou, le cas échéant, du 2<sup>nd</sup> tour des élections professionnelles.

Protection contre les licenciements : la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE notamment en

matière de licenciement est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> ou, le cas échéant, du 2<sup>nd</sup> tour des élections professionnelles.

#### **4. Dérogations aux processus électoraux**

##### **Suspension de tous les processus électoraux**

Principe : suspension immédiate de tous les processus électoraux à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Exception : lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée. Elle prend fin 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Suspension de l'ensemble des délais du processus électoral :

- délais impartis à l'employeur ;
- délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation ;
- délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.

La suspension du processus électoral entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du 1<sup>er</sup> tour quelle que soit la durée de la suspension.

L'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un 1<sup>er</sup> ou d'un 2<sup>ème</sup> tour, entre le 12 mars et l'entrée en vigueur de l'ordonnance n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

Compte tenu du report des élections professionnelles programmées pendant la période de suspension, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des 2 tours du scrutin.

##### **Obligation d'organiser des élections**

L'ordonnance impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Sont concernés (*les entreprises dont le seuil de 11 salariés a été franchi*) :

- les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance ;
- les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

##### **Dispense d'organisation des élections partielles**

L'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient peu de temps avant le terme des mandats en cours.

En temps normal, les élections partielles doivent être organisées par l'employeur dès lors qu'un collègue électoral d'un CSE n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus et si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE (*Article L 2314-10*).

Les dispositions prévues à l'article 4 prévoient spécifiquement que dès lors que la fin de la suspension du processus électoral prévue par l'ordonnance intervient moins de 6 mois avant le terme des mandats en cours, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

##### **Prorogation des délais légaux**

L'article 5 de l'ordonnance 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 neutralise les effets de l'article 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 afin de ne pas cumuler la suspension du processus électoral et les mesures de prorogation des délais légaux prévues dans ladite ordonnance.

L'article 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 prévoit un mécanisme de report du terme ou de l'échéance : pour les actes, actions en justice, recours, formalités, inscriptions, déclarations, notifications ou publications prescrits par la loi ou le règlement, et qui devaient être réalisés pendant la période juridiquement protégée définie à l'article 1<sup>er</sup> (*période d'état d'urgence sanitaire + 1 mois*), le délai légalement imparti pour agir court de nouveau à compter de la fin de cette période, dans la limite de 2 mois.

## Mesures d'urgence relatives à l'audience syndicale et à certaines fonctions

*Ordonnance 2020-388 du 1<sup>er</sup> avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles*

Le scrutin organisé pour mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés devait initialement avoir lieu du 23 novembre au 6 décembre 2020. La crise sanitaire affecte l'ensemble du processus permettant la mise en œuvre de ce scrutin qui ne pourra pas se tenir aux dates prévues.

Article 1 <sup>er</sup>	Audience syndicale	<p>Mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés : Report du prochain scrutin qui pourra ainsi se tenir au cours du premier semestre 2021</p> <hr/> <p>Électeurs au scrutin : les salariés des entreprises qui emploient moins de 11 salariés au 31 décembre 2019, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de 16 ans révolus, et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.</p> <p>Neutraliser l'impact du report du scrutin sur la liste électorale, qui conduirait à défaut de cette mesure à faire de 2020 la nouvelle année de référence, l'article L 2122-10-2 du code du travail prévoyant que l'année de référence pour la détermination de la qualité d'électeur est l'année précédant le scrutin</p>
Article 2	Mandat des conseillers prud'hommes	<p>Décaler la date du prochain renouvellement général des conseillers prud'hommes à une date fixée par arrêté et au plus tard le 31 décembre 2022. Le mandat en cours des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date</p> <hr/> <p>Pour les besoins de la formation continue, des autorisations d'absence sont prévues dans la limite de 6 jours par an à ce titre</p>
Article 3	Membres des commissions paritaires régionales inter-professionnelles	<p>Décaler le prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles à une date fixée par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021</p> <p>Le mandat en cours des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles est prorogé jusqu'à cette date</p>

## Mesures d'urgence relatives à la prime Macron (P.E.P.A)

*Ordonnance 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat*

Cette ordonnance assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Les nouveautés issues de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 :

- report de la date limite de versement au 31/08/2020
- augmentation du plafond à 2 000 € en cas de signature d'un accord d'intéressement
- suppression de l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement
- modulation possible en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19

### Conditions et mise en œuvre de la prime

<b>Suppression de l'exigence relative à la mise en place d'un accord d'intéressement</b>	<p>L'ordonnance permet désormais à toutes les entreprises de verser une prime de 1000 euros à leurs salariés en activité pendant la période actuelle</p> <p>La condition relative à la mise en place d'un accord d'intéressement est supprimée</p>
<b>Salariés bénéficiaires de la prime</b>	<p>Concernant les bénéficiaires de l'exonération, il est simplement fait mention des entreprises visées à l'article L 3311-1 du code du travail (<i>employeurs de droit privé, établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé</i>)</p> <p>L'exonération applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de cette prime ou (<i>est là est la nouveauté</i>) à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe ou de la signature de la décision unilatérale définissant le montant et les modalités de versement de la prime</p> <p>Quel soit leur type d'activité : artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales, mutuelle, syndicats professionnels, associations, tout organisme à but non lucratif, particulier employeur ... ; tous les salariés du secteur privé sont éligibles à la prime exceptionnelle.</p> <p>Cela concerne aussi bien les salariés en contrat à durée déterminée, indéterminée, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les contrats de chantier ou d'opération, les contrats de travail temporaire...</p> <p>A l'exception bien entendu des stagiaires qui ne perçoivent pas un salaire mais une gratification.</p>
<b>Modulation du montant de la prime</b>	<p>Désormais le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la rémunération,</li> <li>- du niveau de classification,</li> <li>- des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 (<i>nouveau</i>),</li> <li>- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail</li> </ul> <p>Une entreprise peut <i>distinguer les salariés qui doivent se rendre sur leur lieu de travail et les autres</i>, permettant ainsi aux employeurs qui le souhaitent de verser une prime plus importante aux salariés qui se déplacent jusqu'à leur lieu de travail à l'exemple des caissières, des transporteurs, des agents de sécurité par exemple</p>
<b>Exemple de modulation</b>	<p>Un groupe de distribution qui voudrait récompenser les salariés présents dans les hypermarchés pourrait leur verser une prime de 1 500 euros et verser aux salariés qui sont en télétravail une prime de 500 euros. Mais il devrait, en tout état de cause, verser une prime à l'ensemble de ses salariés</p>
<b>Date limite de versement de la prime</b>	<p>La prime pourra être versée jusqu'au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020).</p>

<b>Montant de la prime</b>	Le plafond est fixé à : - 1.000 euros par bénéficiaire en l'absence d'accord d'intéressement ; - 2.000 euros par bénéficiaire pour les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement Il est nécessaire d'avoir conclu un accord d'intéressement mais pas qu'il se déclenche ( <i>respect du caractère aléatoire</i> ) pour bénéficier du plafond maximal de la prime PEPA.
	L'objectif initial étant lié au pouvoir d'achat, il peut sembler inutile de la verser aux plus hauts revenus de l'entreprise par exemple, la prime ne pouvant d'ailleurs être versée qu'aux salariés dont les revenus sont inférieurs à 3 fois le montant du SMIC*
	Comme les primes d'épargne salariale ( <i>participation, intéressement</i> ), cette prime respecte le principe de non-substitution et ne remplace donc aucun élément de rémunération
<b>Durée de l'accord d'intéressement</b>	Par dérogation, les accords d'intéressement conclus entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent avoir une durée inférieure à 3 ans mais au moins égale à 1 an
<b>Exonérations</b>	L'ordonnance permet à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu
<b>Modifications relatives à l'intéressement</b>	La date limite pour conclure un accord d'intéressement est reportée au 31 août 2020 ( <i>au lieu du 30 juin 2020</i> ).
	Il est également prévu que les accords d'intéressement ouvriront droit aux exonérations prévues aux articles L 3315-1 à L 3315-3 du code du travail, y compris lorsqu'ils auront été conclus à compter du 1 <sup>er</sup> jour de la 2 <sup>ème</sup> moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet

## Mesures d'urgence relatives aux services de santé au travail

*Ordonnance 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle*

### Mobilisation des services de santé au travail

<b>Article 1<sup>er</sup></b>	<b>Prévention</b>	Les services de santé au travail - Diffusion de messages de prévention à l'attention des employeurs et des salariés - Appui aux entreprises dans la mise en œuvre de mesures de prévention - Accompagnement des entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité
<b>Article 2</b>	<b>Arrêt de travail et tests de dépistage</b>	Le médecin du travail - Peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 - Procéder à des tests de dépistage du covid-19
<b>Article 3</b>	<b>Visite de suivi des salariés</b>	Les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estime indispensables ( <i>travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé car exposés à des risques particuliers, ou d'un suivi adapté : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, mineurs, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes</i> )
<b>Article 4</b>	<b>Report des interventions</b>	Possibilité de reporter des interventions sans lien avec l'épidémie ( <i>études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.</i> ), à moins que le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai
<b>Article 5</b>	<b>Calendrier des reports</b>	Le report de visites ou d'interventions est possible jusqu'au 31 août 2020. Toutes les visites au-delà de cette date doivent être réalisées avant le 31 décembre 2020

Ordonnance 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

L'ordonnance prévoit des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle et des reports d'échéances pour les employeurs et les organismes de formation. Elle sécurise les stagiaires de la formation professionnelle, les apprentis et les organismes de formation.

### Entretiens professionnels

PÉRIODE NORMALE	Ce que dit l'ordonnance 2020-387
<p>Un entretien professionnel dit <i>d'état des lieux</i> doit être organisé pour chaque salarié tous les 6 ans, et ce depuis le 7 mars 2014 (<i>obligation issue de la loi 2014-288 du 5 mars 2014</i>).</p> <p>Cet entretien permet de s'assurer que le salarié a bénéficié sur les 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires tous les 2 ans et de retracer certains éléments du parcours professionnel de l'intéressé (<i>formation, progression salariale ou professionnelle, etc.</i>).</p> <p>Les premiers entretiens d'état des lieux doivent donc être organisés au cours de l'année 2020.</p>	<p>L'ordonnance permet aux employeurs de reporter la réalisation des entretiens d'état des lieux devant intervenir au cours de l'année 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.</p> <p>Parallèlement, l'obligation d'abonder le Compte Personnel de Formation du salarié à hauteur de 3.000 € (<i>sanction applicable en cas de manquement aux obligations en matière d'entretien professionnel pour les employeurs d'au moins 50 salariés</i>) ne s'appliquera pas jusqu'au 31 décembre 2020.</p>

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation qui s'achèvent entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 pourront être prolongés par avenant au contrat initial si le cycle de formation n'a pas pu être entièrement accompli en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens.

L'avenant pourra prévoir une prolongation du contrat jusqu'à la fin du cycle de formation.

Les jeunes sans contrat d'apprentissage qui, à la date du 12 mars 2020, suivaient un cycle de formation en CFA (*possible pour une durée de 3 mois maximum*) pourront poursuivre ce cycle de formation pendant une durée de 3 mois supplémentaires si la formation n'est pas achevée.

Afin de favoriser et faciliter l'accès à la VAE durant la période actuelle, les dépenses afférentes à la VAE peuvent être financées, à titre dérogatoire :

- par les OPCO en mobilisant les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires collectées pour le développement de la formation professionnelle continue (*cotisations volontaires et conventionnelles*)
- par les associations Transition Pro en mobilisant les fonds destinés au financement des transitions professionnelles

### Les dépenses afférentes à la VAE incluent

- les frais de positionnement du bénéficiaire ;
- l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité ;
- la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience ;
- les frais afférents à ces jurys.

La prise en charge de ces dépenses est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire, déterminé par chaque OPCO et associations Transition Pro, dans la limite de 3.000 € par dossier.

Cette mesure est applicable jusqu'à une date fixée par décret (*à paraître*), et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Enfin, l'ordonnance reporte à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- L'échéance fixée initialement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour permettre aux organismes de formation professionnelle d'obtenir la certification qualité Qualiopi ;
- L'échéance fixée initialement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018.

### **Chômage partiel : augmentation du plafond d'heures indemnissables**

*Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020*

En activité partielle, l'employeur verse aux salariés une indemnité horaire correspond à 70 % de la rémunération brute du salarié par heure chômée. En principe, cette indemnité qui est versée à la date du versement du salaire ne peut pas être inférieure à 8,03 euros.

Ensuite, l'employeur perçoit un remboursement effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'État. Le montant horaire de cette allocation est égal à 70 % de la rémunération horaire brute, plafonnée à 4,5 SMIC.

En principe, l'employeur peut percevoir cette allocation d'activité partielle dans la limite de 1000 heures par an et par salarié.

En raison de la crise sanitaire, ce contingent annuel d'heures indemnissables est temporairement réévalué. Il est fixé à 1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.

### **Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises**

*Ministère du travail : communiqué de presse du 2 avril 2020*

Principe : dans le contexte actuel sans précédent, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel.  
Il s'agit d'une mise à disposition temporaire qui suppose l'accord du salarié et des 2 entreprises.

Dans le cadre de cette *mise à disposition* temporaire, le salarié conserve :

- son contrat de travail ;
- 100 % de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine.

L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Cela doit ainsi permettre à des entreprises qui relèvent d'activités essentielles à la vie de la Nation, de pouvoir être maintenues sans interruption afin de permettre aux françaises et aux français de s'approvisionner et de protéger leur santé.

Attention : Le prêt de main d'œuvre consiste en la mise à disposition temporaire de personnel. Il est strictement encadré par le code du travail et obligatoirement à but non lucratif.

**Accord du salarié** : le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice ;
- horaires et lieu d'exécution du travail ;
- caractéristiques particulières du poste de travail ;
- période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée. L'arrêt de la période probatoire par l'une des parties avant sa fin ne peut pas constituer un motif de sanction ou de licenciement (*sauf faute grave*).

**Convention de mise à disposition :** l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, qui mentionne les éléments suivants :

- durée de la mise à disposition ;
- identité et la qualification du salarié ;
- mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

**Protection du salarié mis à disposition :** pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

La mise à disposition ne peut remettre en cause la situation qui couvre un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

**Remarque :** le CSE de l'entreprise prêteuse doit être consulté avant la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre. Inversement, le CSE de l'entreprise utilisatrice doit être informé et consulté préalablement à l'accueil des salariés mis à disposition.

**Sanctions :** le prêt de main d'œuvre illicite est sanctionné pénalement jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € (*montant porté à 150 000 € pour une personne morale*).

Des peines complémentaires peuvent aussi être prononcées (*interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics 5 ans maximum, publication du jugement dans les journaux, par exemple*).

Des sanctions administratives peuvent également être appliquées (*suppression des aides publiques, remboursement des aides publiques déjà perçues, fermeture temporaire de l'entreprise, par exemple*).

## **COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise**

*Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail du 10 avril 2020*

**Principe :** la prise de température est une mesure préventive qui vise à écarter du milieu de travail des salariés qui auraient de la fièvre, dans la crainte d'une contamination.

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande de surveiller sa température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (*toux, difficultés à respirer...*).

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement. En effet, cette mesure n'atteint, prise seule, que partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site.

Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue le code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur :

- être proportionnées à l'objectif recherché ;
- offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être apportées :

- la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- une information préalable sur ce dispositif (*RI, note de service, affichage, diffusion internet*) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur ma rémunération, absence de collecte de mes données de température par l'employeur ;
- une information sur les conséquences d'un refus.

Sous ces conditions, si le salarié refuse la prise de sa température, son employeur est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

## Zoom

### Commerces et établissements ouverts

*Décret n° 2020-344 du 27 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire*

*Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire*

*Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19*

Les établissements recevant du public

Restent ouverts	Les établissements qui suivent sont fermés
Les commerces présentant un caractère indispensable : les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse	Les salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, sauf les salles d'audience des juridictions
Les services publics	Les salles de danse, discothèques, salles de jeux, cinémas
Les services assurant les services de transport	Les bibliothèques, centres de documentation

Les établissements de culte. Cependant, tout rassemblement y est interdit à l'exception des cérémonies funéraires et dans la limite de 20 personnes. Seuls les membres proches de la famille ainsi que les desservants de rites funéraires pourront donc faire l'objet d'une dérogation aux mesures de confinement fondée sur des <i>motifs familiaux impérieux</i>	Les magasins de vente et les centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes
Garages automobiles, centres de contrôle technique, commerces d'ordinateurs, cavistes, quincailleries, bureaux de tabac, commerces de cigarette électronique, commerces d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie, blanchisseries-teintureries...	Les restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le <i>room service</i> des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat
Le décret du 23 mars donne, en annexe, la liste complète des établissements pouvant continuer à recevoir du public	Les salles d'expositions
	Les établissements sportifs couverts
	Les musées
	Les chapiteaux, tentes et structures
	Les établissements de plein air
	Les établissements d' <i>éveil</i> , d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement

<b>Les marchés</b>	Les marchés, couverts ou non, sont interdits. Toutefois, avec une dérogation préfectorale et sur avis ou demande du maire, certains marchés alimentaires peuvent rester ouverts s'ils sont l'unique fournisseur en produits frais de la ville et que les mesures de sécurité sont respectées
<b>Les rassemblements</b>	Un dispositif de confinement est mis en place sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12h00, pour 15 jours minimum. Les mesures prises pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et les déplacements sont détaillées dans un décret paru le 17 mars 2020. Dans ce contexte, il faut éviter tout regroupement et maintenir une distance entre les personnes
<b>Les navires transportant des voyageurs Jusqu'au 15 avril 2020, il est interdit</b>	aux navires de croisière et aux navires à passagers transportant plus de 100 passagers de faire escale en Corse, et de faire escale ou de mouiller dans les eaux intérieures et les eaux territoriales des départements et régions d'outre-mer, ainsi que de Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna, sauf dérogation accordée par le représentant de l' <i>État compétent pour ces collectivités</i> aux navires de croisière et aux navires à passagers non réguliers transportant plus de 100 passagers de faire escale dans les ports français continentaux de Méditerranée, Atlantique, Manche et mer du Nord, sauf dérogation accordée par le représentant de l'État compétent
<b>Les établissements d'accueil des enfants et les établissements d'enseignement scolaire et supérieur</b>	L'accueil dans ces établissements est suspendu du 16 mars au 15 avril 2020. Toutefois, afin d'assurer la disponibilité des personnels nécessaires à la gestion de la crise sanitaire, l'accueil de leurs enfants de moins de 16 ans est maintenu. Le représentant local de l'État est néanmoins habilité à interdire ou à restreindre l'accueil lorsque les circonstances locales l'exigent

## JURISPRUDENCE

### Heures supplémentaires : la preuve ne peut reposer sur le seul salarié

*Cass. Soc., 18 mars 2020 : n° 18-10.919*

En l'espèce :

| Un salarié engagé le 9 mars 1998 par la société Galtier expertises techniques immobilières en qualité

de technicien en dessin informatique, a exercé les fonctions de responsable de bureau d'études et techniciens, statut cadre, à compter du 30 avril 2012.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment à titre d'heures supplémentaires, puis a été licencié par lettre du 1er septembre 2014.

Débouté de ses demandes par la cour d'appel de Versailles, le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de cassation qui censure l'arrêt attaqué du 22 novembre 2017 au motif qu'il aboutissait à faire peser la charge de la preuve des heures supplémentaires exclusivement sur celui-ci

La Cour de cassation, dans un arrêt du 18 mars 2020, abandonne la notion d'étalement, pouvant être source de confusion avec celle de preuve, en y substituant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande.

Désormais, le salarié n'a plus à **étayer** sa demande, mais à *présenter des éléments* qui devront être suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

La chambre sociale met l'accent en parallèle sur les obligations pesant sur ce dernier quant au contrôle des heures de travail effectuées.

Lorsqu'ils retiennent l'existence d'heures supplémentaires, les juges du fond **évaluent souverainement** le montant attribué au salarié, sans être tenus de préciser le détail de leur calcul.

Rappel : le code du travail a institué un régime probatoire dérogatoire en matière d'heures supplémentaires ; régime de *preuve partagée* entre l'employeur et le salarié des heures de travail effectuées.

L'article L 3171-4 dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Les obligations de l'employeur relatives au décompte du temps de travail sont prévues par les articles L 3171-2 et L 3171-3.

**A savoir :** *La Cour de cassation abandonne la notion d'étalement, pouvant être source de confusion avec celle de preuve, en y substituant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande*

## Licenciement pour faute lourde : intention de nuire du salarié

*Cass. Soc., 26 février 2020 : n° 18-16.663 et n° 18-16.761*

En l'espèce :

- Un salarié, employé en tant que directeur d'unité de production, s'oppose à un projet de construction et fait obstacle à ses différentes phases
- Il est licencié pour faute lourde le 7 novembre 2014. Il a contesté devant la justice prud'homale son

licenciement.

La cour d'appel d'Angers, dans un arrêt rendu le 15 mars 2018, a rejeté sa demande. Elle a en effet considéré que le salarié s'*était opposé à un projet de production et avait fait obstacle aux différentes phases du projet, entre autres, et que ces faits étaient constitutifs d'une* faute lourde.

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 26 février 2020, confirme la décision d'appel. La Cour de cassation estime effectivement que le salarié, directeur du site de production, qui a eu un comportement d'opposition au projet en cours et qui a fait obstacle à ses différentes phases (*notamment en refusant l'accomplissement d'un audit obligatoire*), a eu un agissement procédant d'une intention de nuire. La cour d'appel a donc pu légitimement qualifier ces agissements de faute lourde. La Cour de cassation rejette donc le pourvoi.

**A savoir :** *le salarié, directeur d'un site de production, qui s'oppose à un projet de construction et fait obstacle à ses différentes phases, a un comportement qui peut être considéré comme procédant d'une intention de nuire. Ces agissements peuvent donc entraîner un licenciement pour faute lourde*

### Interprétation d'une convention collective par le juge

*Cass. Soc., 25 mars 2020 : n° 18-12.467*

L'article 28 de la convention collective du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales prévoit le versement, aux salariés licenciés selon la procédure disciplinaire prévue par l'article R 123-51 du CSS, d'une indemnité de licenciement plus favorable que l'indemnité légale.

Interprétant littéralement cette disposition, une cour d'appel déboute un salarié licencié pour insuffisance professionnelle de sa demande de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette décision est cassée. La Haute Juridiction estime, en effet, qu'une convention collective manquant de clarté doit être interprétée comme la loi. Autrement dit précise-t-elle, l'interprétation doit d'abord respecter la lettre du texte, tenir compte ensuite d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, utiliser la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

Ainsi, pour dire que l'article 28 de la convention collective précitée doit être interprété comme n'excluant pas le salarié licencié pour insuffisance professionnelle du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'il prévoit, la Cour de cassation tient compte :

- tout d'abord, du fait que, en 1968, la convention collective en cause n'envisageait que le licenciement en matière disciplinaire et celui prononcé en cas de suppression d'emploi suivie du refus par l'agent de direction d'un reclassement dans un poste de son grade ;
- ensuite, des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance 67-581 du 13 juillet 1967 relatives à certaines mesures applicables en cas de licenciement prévoyant que tout travailleur salarié, lié par un contrat *à durée indéterminée* et qui est licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur avait droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement ;
- enfin, de la jurisprudence qui, lors de la signature de la convention collective en cause, n'avait pas encore reconnu l'insuffisance professionnelle comme une catégorie autonome de licenciement.

**A savoir :** *pour interpréter une convention collective, le juge doit respecter la lettre du texte, se référer à la loi ayant le même objet et si besoin rechercher l'objectif social du texte*