



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Fonds de solidarité - covid-19*

Le décret n°2020-757 du 20 juin 2020, modifiant le décret n°2020-371 du 30 mars 2020, relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, est paru au *JO* du 21.

### ► *Manifestations - covid-19*

Le décret n°2020-759 du 21 juin 2020, modifiant le décret n°2020-663 du 31 mai 2020, prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 22. Il modifie une nouvelle fois les règles concernant les manifestations sur la voie publique.

### ► *Solidarité et apprentis*

Le décret n°2020-769 du 24 juin 2020, portant attribution d'une aide exceptionnelle de solidarité liée à l'urgence sanitaire aux jeunes de moins de vingt-cinq ans les plus précaires, est paru au *JO* du 25. Il attribue une prime exceptionnelle aux apprentis sous certaines conditions.

### ► *Activité partielle*

L'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020, relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, est parue au *JO* du 25.

### ► *Contrats de travail des sportifs*

L'ordonnance n°2020-777 du 24 juin 2020, relative à l'adaptation, pour la saison 2019/2020, du régime applicable aux contrats des sportifs et entraîneurs professionnels salariés, est parue au *JO* du 25. Elle permet la prorogation des CDD des sportifs en raison de l'épidémie de coronavirus.

### ► *Protection sociale - intérim*

Un arrêté du 15 juin 2020, portant extension de l'accord du 13 décembre 2018 sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels dans la branche des salariés intérimaires, est paru au *JO* du 25.

## Jurisprudence

### ► *Travailleur handicapé - Inaptitude*

L'inaptitude d'un salarié ayant le statut de travailleur handicapé impose à l'employeur tant une obligation de reclassement qu'une obligation de prendre les « *mesures appropriées* » permettant, notamment, le maintien du salarié dans l'emploi (art. L 5213-6 du code du travail).

Le refus de prendre de telles mesures constitue une discrimination rendant, en conséquence, le licenciement nul (Cass. soc., 3-6-20, n°18-21993, PB).

### ► *CSSCT - Représentant de l'employeur*

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant (via une délégation de pouvoir).

Ce représentant ne peut être une personne étrangère à l'entreprise.

N'est pas étrangère à l'entreprise, pour présider la CSSCT d'une filiale, un salarié de la société-mère (CA Versailles, 14<sup>ème</sup> ch., 12-3-20, n°19/02628).

Celui-ci peut parfaitement recevoir une délégation de l'employeur si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- ses liens et missions ne sont pas étrangers à l'entreprise ;
- il présente les compétences nécessaires pour être un interlocuteur utile aux représentants du personnel.

► **Enfants de mineurs licenciés pour faits de grève au cours des années 1948 et 1952**

Une QCP est transmise par la Cour de cassation sur la conformité des règles d'indemnisation des enfants des mineurs licenciés après les grèves de 1948 et 1952 (notamment la loi de finances pour 2015) avec le principe d'égalité devant la loi (QPC., Cass. soc., 18-6-20, n° 20-40005).

En effet, l'allocation forfaitaire au bénéfice de ces mineurs est versée, en cas de décès, à leur conjoint survivant, et à défaut à leurs enfants. Selon les requérants, le

dispositif instaure une différence de traitement entre les enfants de ces mineurs décédés, d'une part, selon la date à laquelle leurs parents ont déposé un dossier de demande de versement des prestations de logement et de chauffage, et, d'autre part, selon le statut marital de leurs parents lors de leur naissance. Ces différences pourraient ne « pas être en rapport direct avec l'objet de la disposition contestée ».

## FOCUS

### *Elections professionnelles et obligation de neutralité de l'employeur*

Durant la période électorale, l'employeur doit s'abstenir de prendre toute mesure de nature à influencer le vote. Lorsque l'employeur manque à son obligation de neutralité durant la période de propagande électorale, les élections doivent être annulées indépendamment de l'influence que ce comportement a pu avoir sur les résultats de l'élection. L'obligation de neutralité de l'employeur est, en effet, un principe général du droit électoral qui entraîne nécessairement l'annulation du scrutin en cas de violation de cette règle.

L'obligation de neutralité implique que l'employeur ne peut favoriser, même indirectement, une organisation syndicale ou un candidat par rapport à un autre. Cette obligation de neutralité s'impose à l'employeur mais également aux représentants de l'employeur, c'est-à-dire ceux dotés de pouvoirs de direction ou titulaires d'une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur.

Par exemple, l'employeur manque à son obligation de neutralité lorsqu'il :

- diffuse un tract en faveur d'un candidat ou contre les déclarations d'un syndicat ;

- laisse diffuser des tracts de candidats libres lors de la propagande électorale du 1<sup>er</sup> tour ;
- laisse diffuser un tract anonyme mettant en cause certains candidats ;
- invite les salariés à ne pas voter au 1<sup>er</sup> tour ou distribue aux électeurs des bulletins blancs ;
- traite de manière inégalitaire les organisations syndicales en laissant, par exemple, un syndicat diffuser des messages syndicaux sur la messagerie professionnelle alors que cela n'est pas autorisé. De même, l'employeur qui laisse un syndicat, le premier jour du scrutin, utiliser la messagerie du CSE pour diffuser de la propagande électorale manque à son obligation de neutralité (Cass. soc., 27-5-20, n°19-15105) ;
- critique dans un communiqué les actions du précédent CSE ou de certains membres du CHSCT précédent pour la plupart candidats aux nouvelles élections.

Attention, un employeur qui conteste en justice la présentation d'une liste de candidats dans le cadre d'un litige préélectoral ne manque pas, en soi, à son obligation de neutralité.