

Veille juridique du 1^{er} au 15 juin 2020

TEXTES	
Audience des OS entreprises de moins de 11 salariés : candidatures et propagande	<i>Décret n° 2020-713 du 11 juin 2020 relatif aux modalités de dépôt des candidatures et des documents de propagande pour la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés</i>
Audience des OS entreprises de moins de 11 salariés : délai de la propagande	<i>Arrêté du 25 mai 2020 relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour la mesure en 2021 de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés</i>
Utilisation des titres-restaurant	<i>Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de covid-19</i>
Deuil d'un enfant : allongement du congé	<i>Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant</i>
Déblocage anticipé de l'épargne salariale	<i>Décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales</i>
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	<i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>
JURISPRUDENCE	
Parité femmes - hommes sur les listes de candidats	<i>Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-60.147 Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-15.975 Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-14.225</i>
Inclusion d'une prime d'ancienneté dans le calcul du minimum conventionnel	<i>Cass. Soc., 18 mars 2020 : n° 18-16.517</i>
Indemnité contractuelle de rupture et indemnité conventionnelle de licenciement	<i>Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n°18-11015</i>
Contrat de sécurisation professionnelle : la motivation de la rupture est impérative	<i>Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 18-24.531 Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 18-20.153 Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 18-20.142</i>

TEXTES

Audience des OS entreprises de moins de 11 salariés : candidatures et propagande

Décret n° 2020-713 du 11 juin 2020 relatif aux modalités de dépôt des candidatures et des documents de propagande pour la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés

L'objet du décret est de prévoir de nouvelles modalités de dépôt des candidatures et des documents de propagande pour la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Le décret modifie :

- les conditions de dépôt des candidatures des organisations syndicales,
- les modalités de leur instruction par les services du ministère chargé du travail,
- les modalités de la procédure contentieuse de contestation de la liste des candidatures recevables relatives à la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés,
- les modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales.

Audience des OS entreprises de moins de 11 salariés : délai de la propagande

Arrêté du 25 mai 2020 relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour la mesure en 2021 de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés

Pour le scrutin la période de dépôt des documents de propagande électorale mentionnée est fixée du 25 mai 2020, à 12 heures (*heure de Paris*), au 31 juillet 2020, à 12 heures (*heure de Paris*).

Le dépôt des documents de propagande électorale s'effectue sur le site internet www.candidature-tpe.travail.gouv.fr, dont les conditions générales d'utilisation s'imposent aux organisations syndicales utilisatrices.

Utilisation des titres-restaurant

Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de covid-19

Le décret prévoit l'élargissement des conditions d'utilisation des tickets-restaurant. Cet élargissement doit en permettre d'apporter des recettes supplémentaires au secteur des CHR (*cafés, hôtels, restaurants*), gravement fragilisé par 2, voire 3 mois de fermeture et par l'absence des touristes étrangers.

L'objet de ce décret est d'adapter, de manière dérogatoire et limitée jusqu'au 31 décembre 2020, les modalités d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants en autorisant leur utilisation le dimanche et jours fériés et en augmentant le montant maximal d'utilisation de 19 euros à 38 euros par jour.

Remarque : les personnes ou organismes exerçant une activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes au sens du deuxième alinéa de l'article L 3262-3 du code du travail sont exclus du champ d'application du décret

Les titres restaurant permettent de régler, sous certaines conditions :

- les frais des repas pris au restaurant (*ou entreprises assimilées*) ;
- les courses dans les supermarchés et/ou les détaillants de fruits et légumes pour acheter des plats cuisiner, des préparations à décongeler, des fruits et légumes, des produits laitiers, etc.

En principe, les consommateurs sont limités à 2 titres restaurant par passage en caisse. La somme pouvant être payée en titres restaurant est limitée à 19 euros.

De plus, sauf exception, les titres restaurant ne sont pas utilisables les dimanches et jours fériés. La seule exception concerne les personnes travaillant ces jours-là. Dans ce cas, la mention doit notamment apparaître sur leurs titres sur support papier (*Article R 3262-8*).

Afin de faciliter la circulation de cette réserve de titres restaurant accumulée pendant le confinement, les règles sont provisoirement modifiées.

A partir du 12 juin 2020, les bénéficiaires de titres restaurant pourront les utiliser les dimanches et jours fériés :

- dans les restaurants traditionnels ;
- les établissements de restauration rapide mobiles ou non ;
- les établissements de self-service ;
- les restaurants dans les hôtels ;
- les brasseries proposant une offre de restauration.

De plus, le plafond de paiement dans ces établissements passe à 38 euros par jour.

Il reste à 19 euros pour les courses chez les détaillants et dans les supermarchés.

Deuil d'un enfant : allongement du congé

Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

Congé pour décès d'un enfant	L'article L 3142-4 du code du travail prévoit un congé de 5 jours minimum en cas de décès d'un enfant	
	La loi complète cet article en augmentant la durée minimale de ce congé dans certains cas, ainsi que le champ des bénéficiaires : ce congé est en effet porté à 7 jours ouvrés minimum lorsque l'enfant ou la personne à la charge effective et permanente du salarié est âgé de moins de 25 ans ou encore si l'enfant est lui-même parent, quel que soit son âge	
	La loi prend notamment en compte la situation des familles recomposées en assimilant le décès d'une personne à la charge effective et permanente du salarié au décès d'un enfant	
Congé de deuil	La loi instaure un nouveau droit à congé, appelé <i>congé de deuil</i> , ouvert au salarié en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente	
	Le congé de deuil est d'une durée de 8 jours minimum	Il est cumulable avec le congé de 7 jours prévu dans ce cas par l'article L 3142-4
	Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'1 an à compter du décès de l'enfant	
	Le salarié qui souhaite en bénéficier doit en informer son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence	
	Le congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération	Le coût du congé de deuil est partagé entre l'employeur et la sécurité sociale
	L'absence du salarié liée à la perte d'un enfant ne le pénalisera pas pour le calcul de ses droits à participation ou à intéressement en fonction du temps de présence	

Un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue de son entreprise dont l'enfant de moins de 25 ans est décédé.

Une allocation forfaitaire dont le montant est déterminé en fonction des ressources et des charges du ménage est accordée à la personne ou au ménage qui assumait la charge effective d'un enfant décédé.

Pour éviter une baisse brutale des ressources, les allocations familiales, le complément familial, le montant majoré du complément familial et l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) continuent à être versés en tenant compte de l'enfant décédé, pendant une durée qui doit être déterminée par décret.

Une protection contre la rupture du contrat de travail est créée pour les salariés concernés par le décès d'un enfant ou d'une personne à sa charge effective et permanente, à condition que cet enfant ou que cette personne soit âgé de moins de 25 ans.

La protection, dont la durée court pendant les 13 semaines suivant le décès, est identique à celle prévue à la suite de la naissance d'un enfant : le contrat de travail ne pourra être rompu par l'employeur qu'en cas de faute grave du salarié ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant.

Enfin, la loi ouvre le bénéfice des indemnités journalières d'assurance maladie sans délai à l'assuré confronté au décès de son enfant de moins de 25 ans, ou au décès d'une personne de moins de 25 ans dont il a la charge effective et permanente, pour le premier arrêt de travail survenant dans les 13 semaines suivant la date du décès.

Cette disposition concerne :

- les salariés (*article L 323-1-1 nouveau du CSS*),
- les travailleurs indépendants (*article L 622-1 modifié du CSS*),
- les non-salariés agricoles (*article L 732-4 modifié du code rural*).

Elle s'applique aux décès survenant à compter du 1^{er} juillet 2020.

Ainsi, pour les intéressés, le délai de carence, en principe de 3 jours pour les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants et de 7 jours (*sauf en cas d'hospitalisation*) pour les non-salariés agricoles, est supprimé dans ce cas.

Déblocage anticipé de l'épargne salariale

Décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales

Lors de la répartition de la participation aux résultats de l'entreprise, le salarié peut choisir entre :

- le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui reviennent ;
- ou de bloquer le versement pour une période de 5 ans.

Si le salarié opte pour le versement immédiat, le montant de sa participation sera soumis à l'impôt sur le revenu.

Certains événements permettent un déblocage anticipé tout en maintenant le bénéfice des exonérations sociales et fiscales. Sont concernés, les débloques pour les raisons suivantes :

1	mariage du salarié ou la conclusion d'un PACS
2	naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un 3 ^{ème} enfant, puis de chaque enfant suivant
3	divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant
4	invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS

5	décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS
6	rupture du contrat de travail, cessation d'activité, fin du mandat social ou perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé
7	création ou reprise, par le bénéficiaire, son conjoint, la personne liée par un PACS ou ses enfants d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole
8	acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle
9	situation de surendettement

Un nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale est créé par le décret le 6 juin. Cela concerne les victimes de violence commises par leur conjoint, leur concubin ou leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou leur ancien conjoint, concubin ou partenaire.

Ce droit est ouvert :

- aux victimes sous ordonnance de protection ;
- aux victimes dont les faits subis relèvent de l'article 132-80 du code pénal (*crime, délit et contravention qui sont des infractions aggravées en raison du lien de l'auteur avec la victime*) donnent lieu :
 - à une alternative aux poursuites,
 - à une composition pénale,
 - à l'ouverture d'une information par le procureur de la République,
 - à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction,
 - à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.

La demande peut intervenir à tout moment.

Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie

Cadre général	
Décret n° 2020-724 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	14 juin 2020
Décret n° 2020-663 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	31 mai 2020
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-423 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	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020

IRP - Accords collectifs	
Article 9 de l'ordonnance n° 2020-560 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire	13 mai 2020
Ordonnance n° 2020-507 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-508 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-509 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-482 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce	27 avril 2020
Arrêté portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés	24 avril 2020
Décret n° 2020-441 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 avril 2020
Décret n° 2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire	10 avril 2020
Ordonnance n° 2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-388 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	1 ^{er} avril 2020
La durée du travail, RTT et congés payés	
Décret n° 2020-471 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi	24 avril 2020
Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	25 mars 2020
Le télétravail	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
Le droit de retrait	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Circulaire DGT n° 2009/16 relative à la pandémie grippale	3 juillet 2009
Circulaire DGT n° 2007/18 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale	18 décembre 2007
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020
Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020

Décret n° 2020-520 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020
Intéressement - Participation	
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Santé au travail	
Décret n° 2020-549 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail	11 mai 2020
Décret n° 2020-410 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	8 avril 2020
Ordonnance n° 2020-386 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	1 ^{er} avril 2020
COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise : Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail	10 avril 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Arrêts de travail	
Décret n° 2020-459 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	21 avril 2020
Décret n° 2020-434 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020

Décret n° 2020-193 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus	4 mars 2020
Demandeurs d'emploi	
Arrêté du portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	16 avril 2020
Décret n° 2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	14 avril 2020
Décret n° 2020-361 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage	27 mars 2020
Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421 2 du code du travail	25 mars 2020
Salariés - Formation	
Décret n° 2020-491 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité	29 avril 2020
Article 4 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : Ministère du travail : communiqué de presse	2 avril 2020
Ordonnance n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-310 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	25 mars 2020
Arrêté portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises	20 mars 2020

JURISPRUDENCE

Propagande électorale	
Les faits	Lors du déroulement des élections professionnelles, l'employeur ne peut avantager directement ou indirectement un syndicat au détriment d'un autre. Ainsi, s'il permet la diffusion d'un message de propagande via la messagerie du CSE à l'ensemble du personnel de l'entreprise, il doit nécessairement l'autoriser pour l'ensemble des syndicats concurrents au risque de voir annuler les élections du CSE.
Cour de cassation	Le syndicat qui a perdu l'élection a obtenu l'annulation de ces dernières en raison du manquement à l'obligation de neutralité de l'employeur. Cette décision rappelle qu'il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale (Article L 2141-7)
Arrêt	<i>Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-15105</i>
Mise au placard : harcèlement moral	
Décision	L'employeur ne peut confier que des tâches insignifiantes à son collaborateur au risque de créer une situation de harcèlement moral découlant d'une mise au placard. L'ennui au travail et la mise au placard sont susceptibles de dégrader les conditions de travail et de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel constituant ainsi le harcèlement moral.
Arrêt	<i>CA. Paris, 2 juin 2020 : RG 18/05421</i>
Dénonciation d'un accord collectif	
Les faits	Si un <i>Guide de bonnes pratiques</i> n'est ni une ordonnance, ni une loi, peut-on pour autant en obtenir la suspension ? Une association a demandé au Conseil d'État la suspension de 19 fiches conseils établies par le ministère du travail pour la mise en œuvre des mesures de protection contre la maladie Covid-19 car elles préconisent l'interdiction, la suppression ou la suspension des fontaines à eau. Le Conseil d'État estime que lesdits Guides ne revêtent pas le caractère de décisions faisant grief et ne sont susceptibles de faire l'objet ni d'un recours pour excès de pouvoir ni, par conséquent, d'une requête tendant à la suspension de leur exécution.
Arrêt	<i>Conseil d'État, 9 juin 2020 : n° 440452</i>

Parité femmes - hommes sur les listes de candidats

Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-60.147

Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-15.975

Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-14.225

Principe : pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste *électorale* et alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (*Article L 2314-30, al.1*)

Principe : lorsque l'application des règles légales conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté mais ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste (*Article L 2314-30, al.6*)

Pour la Cour de cassation, hormis ce dernier cas où l'application des règles légales conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, la règle de l'alternance des candidats de chaque sexe n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire (*affaire n° 19-60.147*).

Remarque : en permettant aux syndicats et aux groupes de candidats de présenter en haut de la liste les candidats du sexe sous-représenté, la solution retenue semble s'éloigner de l'objectif initialement recherché par le législateur d'assurer une représentation reflétant la réalité du corps électoral dans les instances représentatives du personnel, seuls les candidats en haut de liste étant généralement élus.

Si, après l'élection, le juge constate qu'une liste de candidats n'a pas respecté les prescriptions relatives au nombre de femmes et d'hommes à présenter, il peut annuler l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter (*Article L 2314-32, al. 3*).

Une liste irrégulière ne peut pas être annulée après les élections

Dans l'affaire n° **19-14.225** :

Un syndicat présente une liste comportant la candidature unique d'un homme alors que 6 sièges sont à pourvoir dans un collège unique composé de 60% d'hommes et de 40% de femmes.

Le candidat n'est pas élu mais l'employeur demande que la liste soit annulée et qu'il soit jugé que le syndicat ne pouvait pas se prévaloir des suffrages exprimés lors du premier tour.

Le tribunal d'instance fait droit à cette demande.

La Haute Juridiction casse la décision des juges du fond.

Elle commence par rappeler sa jurisprudence récente sur les règles de composition des listes lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir dans un collège mixte, à savoir (*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : nos 18-23.513, 18-19.379, 19-10.826 et 18-26.568*) :

- les listes doivent respecter la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté ;
- si l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues ;
- en revanche, si un syndicat présente une liste incomplète, l'application de la règle de l'arrondi ne peut pas conduire à éliminer toute représentation du sexe sous représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir.

La Haute Juridiction approuve ensuite le tribunal qui, après avoir constaté qu'eu égard à la proportion des hommes et des femmes dans le collège considéré et au nombre de sièges à pourvoir, la liste litigieuse aurait dû comprendre 2 femmes et 4 hommes dans le cas où elle aurait été complète, a retenu qu'une liste comprenant l'unique candidature d'un homme n'était pas conforme.

Elle le censure, en revanche, pour avoir décidé d'annuler la liste irrégulière. En effet, dès lors qu'il statuait après les élections, le tribunal pouvait seulement annuler l'élection d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste, sans pouvoir annuler la liste irrégulière, cette possibilité n'étant envisageable que si le tribunal est saisi avant l'élection.

Dans l'affaire n° **19-15.974** :

Deux syndicats représentatifs au sein de l'entreprise concernée présentent des listes irrégulières ne comportant pas de candidat femme au titre du sexe sous-représenté.

L'un des deux présente deux candidats hommes et l'autre un seul.

En application des dispositions exposées ci-dessus, l'annulation de l'élection du candidat élu dont le positionnement sur la liste était irrégulier entraîne la *disparition* du syndicat n'ayant présenté qu'un seul candidat alors qu'il est représentatif dans l'entreprise, tandis que l'autre conserve un élu sur les deux.

Les juges du fond ont constaté que, malgré des irrégularités équivalentes, la sanction de leur non-respect était beaucoup plus lourde pour l'un des deux syndicats en termes de représentativité. S'appuyant sur la jurisprudence constante selon laquelle les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin peuvent entraîner l'annulation de l'élection si elles ont exercé une influence sur le résultat des **élections ou si elles ont été déterminantes de la** qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (*Cass. Soc., 13 janvier 2010 : n° 09-60 ; Cass. Soc., 2 mars 2011 : n° 10-60.101*), ils ont alors considéré que, par exception aux dispositions exposées ci-dessus,

il était possible de procéder à l'annulation globale des élections, les irrégularités commises et leur sanction ayant, en l'espèce, une conséquence directe sur la représentativité des syndicats.

Ce raisonnement est censuré par la Haute Juridiction qui retient que, en cas de contentieux post-électoral sur des listes ne respectant pas les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes, le code du travail ne prévoit pas l'annulation des élections par le juge. Autrement dit, dans le cadre d'un tel contentieux, seules les sanctions expressément prévues par la loi sont applicables.

La même solution est retenue dans l'affaire n° **19-60.147** où les juges du fond avaient annulé le premier tour des élections dans le 3^{ème} collège au motif que les listes de candidats ne respectaient pas la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

La Cour de cassation rappelle, comme dans l'affaire n° **19-14.225**, qu'il est toutefois possible d'engager un contentieux préélectoral en la matière, le tribunal d'instance pouvant ainsi être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats et déclarer la liste électorale irrégulière, dès lors qu'il statue avant l'élection, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation. Elle confirme ainsi une position adoptée récemment (*Cass. Soc.*, 11 décembre 2019 : n° **18-26.568**).

Lorsqu'il y a lieu d'annuler l'élection d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste, le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (*Article L 2314-32, al. 3*).

Dans l'affaire n° **19-60.147**, une liste de candidats présentait 3 hommes et 2 femmes au lieu de 2 hommes et 3 femmes. En raison de cette irrégularité, l'élection du 2^{ème} et dernier homme élu est annulée par les juges du fond.

Décision approuvée par la Cour de cassation qui rejette les arguments du pourvoi selon lesquels compte tenu de la part de femmes et d'hommes que la liste aurait dû respecter, le 2^{ème} candidat masculin n'était pas en surnombre et seule l'élection d'un 3^{ème} candidat masculin aurait pu être annulée.

A savoir : pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale et alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes
Lorsque l'application des règles légales conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté mais ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste sexes.

Inclusion d'une prime d'ancienneté dans le calcul du minimum conventionnel

Cass. Soc., 18 mars 2020 : n° 18-16.517

En l'espèce :

Une salariée avait été embauchée en 1978 en qualité d'opératrice de saisie.

Son évolution de carrière l'avait amenée à occuper les fonctions de responsable paie, au statut cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Contestant son licenciement intervenu en 2015 et estimant sa rémunération non conforme aux minima conventionnels, la salariée avait saisi les prud'hommes.

La salariée expliquait que, tout au long de la relation de travail, la prime d'ancienneté qui lui était due avait été intégrée dans sa rémunération brute. Pour la salariée, en raison de cette pratique de l'employeur, elle avait perçu un salaire inférieur au salaire minimum conventionnel. Une perte qu'elle chiffrait à 13 558,18 € sur les 3 années précédentes.

Remarque : les éléments de salaire à prendre en compte pour vérifier que le salaire minimum conventionnel est respecté sont, en général, prévus par la convention collective elle-même. Faute de quoi, les seuls éléments à retenir sont ceux qui sont versés en contrepartie, ou à l'occasion du travail, et sont directement liés à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail. En revanche, les primes sans lien avec l'activité effective du salarié sont exclues.

Dans cette affaire, la convention collective des ingénieurs des cadres et de la métallurgie apportait les précisions suivantes (article 23) :

- *Les appointements minima garantis (...) correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de 39 heures.*
- *Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature.*
- *Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.*

Les premiers juges avaient donné gain de cause à la salariée, estimant que la prime d'ancienneté devait être exclue du calcul de sa rémunération minimale conventionnelle.

Les juges justifiaient leur décision de la façon suivante : pour eux, les éléments de rémunération à finalité particulière (*distincte de la stricte rétribution de la prestation de travail, telle la prime d'ancienneté*), ne devaient pas être pris en compte pour vérifier si le minimum conventionnel a été versé.

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi. Elle rappelle que, selon la convention collective, les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération. Or, la prime d'ancienneté perçue par la salariée constituait bien un élément de rémunération permanent à prendre en compte dans le calcul des minima conventionnels.

Par conséquent, c'est à juste titre que l'employeur avait inclus cette prime dans la base de calcul de la rémunération à comparer au minimum conventionnel.

A savoir : lorsque la convention collective prévoit que les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, la prime d'ancienneté doit être prise en compte.

Indemnité contractuelle de rupture et indemnité conventionnelle de licenciement

Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n°18-11015

En l'espèce :

Un salarié est engagé le 2 janvier 2012 en qualité de directeur du développement.

Il est licencié pour motif économique le 22 juillet 2014.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale aux fins de demander le paiement de l'indemnité de rupture contractuelle et de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ces 2 montants devant se cumuler selon lui.

Dans un premier temps, la cour d'appel d'Aix-en-Provence, donne raison au salarié par arrêt du 23 novembre 2017.

La Cour de cassation confirme cet arrêt et rejette le pourvoi formé par l'employeur, rappelant à cette occasion que :

- il était constaté qu'une clause insérée dans le titre *Durée du travail et rémunération du contrat de travail*, stipulait qu'en cas de rupture du contrat et pour quelque raison que ce soit, à l'exclusion d'une faute grave, le salarié recevra une indemnité égale à 3 fois le montant total qu'il aura perçu au cours des 12 derniers mois précédant la date de la rupture ;

- cette clause entrant en application dès le 6^{ème} mois suivant l'engagement du salarié ;
- il en ressortait que cette clause contractuelle n'instituait pas une indemnité de licenciement, à la charge de l'employeur qui met fin au contrat de travail ou auquel la rupture est imputable, mais une indemnité due dans tous les cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ;
- et qu'elle était dès lors cumulable avec l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Indemnité légale de licenciement, actuellement en vigueur

Motifs	Détermination de l'indemnité de licenciement
Licenciement pour motif personnel, économique ou inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement	$\frac{1}{4}$ x Salaire de référence x ancienneté jusqu'à 10 ans + $(\frac{1}{3}$ x Salaire de référence x (pour les années au-delà de 10 ans)
Licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement	$\frac{1}{2}$ x Salaire de référence x ancienneté jusqu'à 10 ans + $\frac{2}{3}$ x Salaire de référence x pour les années au-delà de 10 ans (Aucune condition d'ancienneté n'est requise en cas d'inaptitude professionnelle. Cass. Soc., 10 novembre 1988 : n° 86-41100 ; Cass. Soc., 25 mai 1994 : n° 91-40442)

Seule l'inaptitude d'origine professionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique (*indemnité spéciale*).

Seule l'indemnité légale est *doublée*, l'indemnité de licenciement conventionnelle n'a en aucun cas l'obligation d'être doublée (Cass. Soc., 22 février 2000 : n° 98-40.137 et Cass. Soc., 25 mars 2009 : n° 07-41.708)

A savoir : *une clause du contrat de travail indiquant le versement d'une indemnité en cas de rupture ne constitue pas une indemnité de licenciement, elle peut donc se cumuler avec l'indemnité conventionnelle de licenciement*

Contrat de sécurisation professionnelle : la motivation de la rupture est impérative

Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 18-24.531

Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 18-20.153

Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 18-20.142

Ces 3 arrêts s'inscrivent dans un contentieux qui n'est pas nouveau et confirment une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, appliquée ici à des situations différentes.

Depuis qu'existe la possibilité de conclure entre l'employeur et le salarié une convention emportant rupture du contrat de travail, dans un contexte de licenciements économiques (*contrat de transition professionnelle, convention de reclassement personnalisé et, aujourd'hui, contrat de sécurisation professionnelle, en abrégé CSP*), la Cour de cassation exige de l'employeur qu'il justifie avoir informé le salarié de la cause économique de la rupture, au plus tard au jour de l'acceptation de la proposition de convention (Cass. Soc., 30 novembre 2011 : n° 10-21.678 ; Cass. Soc., 12 juin 2012 : n° 10-14.632).

Une information donnée après l'acceptation de la convention prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 29 septembre 2015 : n° 14-16.218).

Cette position repose sur la prise en compte de la nature de ces conventions de rupture, qui constituent une modalité de rupture pour une cause économique et relèvent des mesures d'accompagnement des licenciements pour motif économique. Leur validité suppose donc l'existence d'un motif économique que le salarié doit être en mesure de connaître lorsqu'il décide d'y adhérer.

Rupture consécutive au refus d'une modification du contrat	<p>L'employeur, qui n'avait pas remis au salarié de notice d'information au cours de la procédure de licenciement, tirait argument des lettres qu'il lui avait adressées pour lui proposer des modifications de son contrat de travail, qui avait été refusées</p> <p>Ces notifications ne pouvaient pas valoir information sur les raisons économiques justifiant la proposition de contrat de sécurisation professionnelle, puisqu'elles ne s'inscrivaient pas dans le cadre de la procédure de licenciement, peu important à cet égard qu'elles aient rappelé au salarié les conséquences éventuelles d'un refus (<i>en ce sens, déjà Cass. Soc., 18 mars 2014 : n° 13-10.446</i>)</p>
Licenciement dans une entreprise en redressement judiciaire	<p>Cet arrêt fait également application de cette exigence de motivation dans un cas où l'employeur était placé en redressement judiciaire et où le licenciement du salarié ayant accepté la proposition de CSP avait été autorisé au cours de la période d'observation par le juge commissaire, en vertu de l'article L 631-17 du code de commerce</p> <p>La lettre de licenciement est suffisamment motivée lorsqu'elle porte mention de la décision du juge commissaire (<i>Cass. Ass. Plén., 24 janvier 2003 : n° 01-40.194 ; Cass. Soc., 20 mars 2007 : n° 05-43.824</i>). Or, en l'espèce, les informations données au salarié, au jour de son adhésion, ne renvoyaient pas à l'ordonnance du juge commissaire, ce qui caractérisait un défaut de motivation. En conséquence, le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse</p>
Licenciement pendant une suspension du contrat pour maladie professionnelle	<p>Concerne le même employeur en redressement judiciaire : le contrat de travail du salarié était ici suspendu, en raison d'une maladie professionnelle, lorsqu'il avait accepté le CSP, le jour-même où il lui avait été présenté</p> <p>Aux termes de l'article L 1226-9 du code du travail, la rupture du contrat de travail en période de suspension pour accident du travail ou maladie professionnelle n'est possible qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail. Dans ce dernier cas, la Cour de cassation exige, de manière constante, que l'employeur précise les motifs pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat (<i>voir, par exemple, Cass. Soc., 17 février 2010 : n° 08-45.173</i>). À défaut, le licenciement est nul</p> <p>L'employeur se prévalait ici de la motivation contenue dans la note communiquée au salarié avec la proposition de CSP, qui comportait des précisions sur les difficultés de l'entreprise. Mais cette motivation ne pouvait pas suffire puisque l'existence de difficultés économiques ne caractérise pas, en elle-même, une impossibilité de maintenir le contrat de travail, pour un motif non lié à la maladie au sens de l'article L 1226-9 du code du travail, alors que cette cause de rupture autorisée par l'article L 1226-9 du code du travail n'était pas mentionnée dans les documents remis au salarié (<i>en ce sens déjà : Cass. Soc., 14 décembre 2016 : n° 15-25.981</i>)</p>

Rappelons également que, dans le cas du salarié d'une entreprise en redressement judiciaire dont le contrat est suspendu pour accident du travail ou maladie professionnelle, la seule référence à l'ordonnance du juge commissaire ne suffit pas à motiver la rupture (*Cass. Soc., 25 mai 2011 : n° 09-69.641*).

A savoir : la Cour de cassation rappelle fermement que la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle n'exonère pas l'employeur de son obligation d'informer le salarié du motif économique de la rupture.