

Veille juridique du 16 au 31 mai 2020

TEXTES	
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>
Dispositions générales dans le cadre de l'état d'urgence	<i>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</i>
Dérogations à la règle du repos dominical	<i>Décret n° 2020-573 du 15 mai 2020 relatif aux dérogations à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement et de surveillance épidémiologique dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19</i>
Responsabilité pénale des employeurs	<i>Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions</i>
Suspension des jours de carence pendant l'état d'urgence sanitaire	<i>Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19</i>
ZOOM	
Impôt sur le revenu et cotisations sociales des indemnités de départ en retraite	
Reprise des élections professionnelles	
JURISPRUDENCE	
Conséquences de l'annulation d'un PSE par la DIRECCTE	<i>Cass. Soc., 25 mars 2020 : n° 18-23.692</i>
Refusé d'effectuer un travail qui ne relève pas de sa classification	<i>Cass. Soc., 18 mars 2020 : n° 18-21.700</i>
Salarié : refus de prendre ses congés payés	<i>Cass. Soc., 15 janvier 2020 : n° 18-13.341</i>

TEXTES

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° 2020-663 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

Dispositions générales dans le cadre de l'état d'urgence

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

Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins 1 mètre entre 2 personnes, dites *barrières*, définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance.

Les rassemblements, réunions, activités, accueils et déplacements ainsi que l'usage des moyens de transports qui ne sont pas interdits en vertu du présent décret sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures.

Tout rassemblement, réunion ou activité sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public, mettant en présence de manière simultanée plus de 10 personnes, est interdit sur l'ensemble du territoire de la République.

Lorsqu'il n'est pas interdit par l'effet de ces dispositions, il est organisé dans les conditions de nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1^{er}.

L'interdiction n'est pas applicable :

- aux rassemblements, réunions ou activités à caractère professionnel ;
- aux services de transport de voyageurs ;
- aux établissements recevant du public dans lesquels l'accueil du public n'est pas interdit en application du présent décret ;
- aux cérémonies funéraires.

Les rassemblements, réunions ou activités qui sont indispensables à la continuité de la vie de la Nation peuvent être maintenus à titre dérogatoire par le préfet de département, par des mesures réglementaires ou individuelles, sauf lorsque les circonstances locales s'y opposent.

Le préfet de département est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les rassemblements, réunions ou activités lorsque les circonstances locales l'exigent.

Aucun événement réunissant plus de 5 000 personnes ne peut se dérouler sur le territoire de la République jusqu'au 31 août 2020.

Dérogations à la règle du repos dominical

Décret n° 2020-573 du 15 mai 2020 relatif aux dérogations à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement et de surveillance épidémiologique dans le cadre de la

lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19

Pris en application de l'article 7 de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, le texte ouvre la possibilité aux employeurs de déroger à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement des personnes infectées ou présentant un risque d'infection au covid-19 et de surveillance épidémiologique aux niveaux national et local dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

Ces employeurs pourront attribuer ainsi le repos hebdomadaire par roulement.

Responsabilité pénale des employeurs

Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

La loi publiée le 12 mai 2020 proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020 inclus. A l'origine, le projet de loi avait prévu l'état d'urgence jusqu'au 23 juillet 2020. Cette réduction vient du Sénat.

De nombreuses dispositions du code du travail ont provisoirement été modifiées, assouplies pendant toute la période de l'état d'urgence ou pendant une durée fixée à partir de la fin de l'état d'urgence. C'est notamment le cas en matière de consultation de CSE, de négociation collective, etc. A défaut de nouveau texte, l'application de ces dispositions provisoires devrait donc être prolongée. A noter que pour les élections professionnelles, la date butoir n'est plus liée à la date de fin de l'état d'urgence. Elles devront être organisées avant le 1^{er} septembre 2020.

Concernant la limitation de la responsabilité pénale des différents acteurs publics et privés qui avait été votée par le Sénat, cette disposition avait été rejetée par l'Assemblée nationale.

Mais la version définitivement votée par la commission mixte paritaire prévoit que les employeurs et les autorités locales pourront être incriminés pour délit de mise en danger de la vie d'autrui. C'est une infraction non intentionnelle. C'est-à-dire que l'auteur n'a pas mis intentionnellement la personne en danger en enfreignant une obligation particulière de sécurité ou de prudence.

La loi prévoit que les magistrats devront tenir compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont vous disposez dans la situation de crise sanitaire, et ainsi que de la nature de vos missions et fonctions.

Ainsi, les magistrats feront toujours une appréciation in concreto de votre responsabilité. Il vous reviendra, en cas de litige, de démontrer que vous avez effectivement tout mis en œuvre pour protéger les salariés :

- des actions de prévention ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et de moyens adaptés.

Cela passe notamment par la mise à jour du document unique, la mise à place de protection collective en application des directives du ministère du Travail communiquées notamment par les fiches conseils métiers et le protocole national de déconfinement, etc.

Suspension des jours de carence pendant l'état d'urgence sanitaire

Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

La suspension du délai de carence pour l'ensemble des arrêts maladie, et pas seulement pour les personnes atteintes du Covid-19, s'applique durant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, dans le secteur privé

comme dans la fonction publique. C'est ce que prévoit la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions parue au journal officiel le 12 mai 2020.

La loi du 11 mai prorogeant l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet prolonge ainsi la suspension des 3 jours de carence dans le secteur privé et du jour de carence en vigueur dans la fonction publique. La mesure est valable pour l'ensemble des régimes obligatoires :

- général,
- agricole,
- régimes spéciaux dont celui de la fonction publique.

La non-application de ces délais de carence avait été généralisée à l'ensemble des arrêts maladie par la loi d'urgence du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Les assurés concernés bénéficient de leurs indemnités journalières ou du maintien de leur rémunération dès le premier jour d'arrêt de travail jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire fixé au 10 juillet 2020.

Définition : le délai de carence correspond à la période pendant laquelle l'assuré doit attendre avant de pouvoir bénéficier des indemnités journalières de maladie

ZOOM

Impôt sur le revenu et cotisations sociales des indemnités de départ en retraite

L'imposition des indemnités perçues pour un départ en retraite dépend des conditions dans lesquelles est effectué le départ.

Départ en retraite dans le cadre d'un départ volontaire	Les indemnités de départ perçues dans le cadre d'un départ volontaire, hors plan social, sont imposables en totalité et doivent donc être déclarées en salaires
	En revanche, si, dans le cadre d'un plan social, le salarié décide de faire valoir ses droits à la retraite, la totalité des indemnités de départ perçues sont exonérées. Il n'a donc pas à les déclarer
Mis en retraite par l'employeur	Les indemnités perçues par le salarié lors d'une mise en retraite par l'employeur sont exonérées d'impôt, mais dans la limite du montant prévu par la loi ou par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel
	Lorsque la somme perçue est supérieure à ce montant, elle est exonérée soit à hauteur de 50 % de son montant, soit à hauteur du double de la rémunération annuelle brute civile précédente, dans la limite de 196 660 €. La fraction de l'indemnité supérieure à cette limite est à déclarer au titre de salaires
	Au moment de la déclaration de revenus, le total des sommes perçues est, en principe, déjà renseigné sur la déclaration pré-remplie. Cependant si ça n'est pas le cas, il appartient au salarié de reporter le revenu réellement imposable dans la case prévue à cet effet
	Le salarié peut demander l'imposition de ces indemnités selon le système du quotient ou selon le système de l'étalement (<i>attention, le système de l'étalement n'existera plus après 2020</i>)

Cotisations sociales

En cas de départ volontaire	Pour un départ en retraite hors plan social, les indemnités de départ sont soumises intégralement aux cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS
Dans le cadre d'un plan social	Les cotisations de Sécurité sociale sont exonérées totalement, CSG et CRDS le sont partiellement

En cas de mise en retraite	Les cotisations sociales peuvent, selon leur niveau, être partiellement exonérées
-----------------------------------	---

L'année de perception d'une indemnité de départ à la retraite, vous avez le choix entre deux options d'imposition. Il est :

- soit possible d'étaler l'imposition sur plusieurs années,
- soit d'opter pour un système dit de *quotient*.

Étaler l'imposition pour minimiser le paiement lors de la première année de retraite : en choisissant cette option, le salarié opte pour un étalement, sur 4 ans, du paiement de l'impôt lié à ses indemnités de départ en retraite. Concrètement, la fraction imposable de l'indemnité est de :

- 1/4 pour l'année de perception (*à déclarer au titre des revenus d'activité : cases IAJ à IDJ du formulaire n° 2042 de déclaration de revenus*)
- Puis 1/4 pour chacune des 3 années suivantes (*à déclarer au titre des autres revenus imposables : cases IAP à IDP du formulaire n°2042 de déclaration de revenus*).

Exemple : pour une indemnité perçue en N, le salarié doit ajouter à ses revenus de N+1, N+2 et N+3 les fractions non imposées au titre de N.

Il faut noter que lorsque le salarié déclare ses revenus en ligne, il a accès à un module lui permettant de simuler puis de suivre cet étalement des paiements. Une fois qu'il a opté pour cette option d'imposition, il ne peut pas en changer.

À compter de l'imposition des revenus perçus ou réalisés en 2020, le dispositif d'étalement sur 4 ans est supprimé. En revanche, l'option pour le système du quotient demeure ouverte lors de la perception d'indemnités de départ en retraite imposables.

Ainsi, l'option pour le dispositif de l'étalement est toujours possible en 2020, pour les indemnités de départ en retraite perçues en 2019.

Il est à noter que les options exercées au titre d'une année antérieure continuent de produire leurs effets pour la durée restant à courir.

Opter pour le système du quotient afin d'éviter la progressivité de l'impôt et de diminuer le revenu fiscal de référence : en choisissant le système du quotient pour le paiement de l'impôt relatif à ses indemnités de départ en retraite, le salarié opte pour un paiement en une seule fois.

Même si ce paiement unique demande un effort qui peut sembler important, le choix de cette option permet d'éviter la progressivité de l'impôt, c'est-à-dire une imposition dans des tranches de barème dont le taux est supérieur à celui habituellement supporté.

Par ailleurs, opter pour le quotient permet de diminuer le revenu fiscal de référence (RFR) qui peut être pris en compte pour le calcul de la taxe d'habitation ou pour l'attribution de certaines prestations sociales.

Préretraite et impôt sur le revenu : l'imposition dépend également des conditions du départ. Comme pour un départ en retraite classique, l'imposition des primes ou des indemnités de préretraite est différente selon la situation du contribuable. Tout dépend s'il y a eu ou non rupture du contrat de travail.

En outre, le salarié peut également opter pour l'imposition des indemnités de départ en préretraite selon le système du quotient ou selon le système de l'étalement.

Départ en préretraite avec une rupture du contrat de travail	Dans le cadre d'un plan social, les indemnités de départ volontaire en préretraite sont exonérées en totalité. Le salarié n'a donc pas à les déclarer
	Dans tous les autres cas, les indemnités versées sont imposables en totalité, dans la catégorie des traitements et salaires
Dispositif préretraite amiante	L'indemnité de cessation d'activité et l'indemnité complémentaire versées dans le cadre du dispositif <i>préretraite amiante</i> sont intégralement exonérées d'impôt
S'il n'y a pas rupture du contrat de travail (préretraite progressive...)	L'indemnité de départ est imposable en totalité

Reprise des élections professionnelles

Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire

Ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

En raison du confinement, les élections professionnelles prévues à partir du 12 mars 2020 ont été suspendues jusqu'à la fin d'une période de 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 25 août 2020. Mais l'état d'urgence est prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 et la date butoir de la suspension des élections professionnelles n'est plus liée à la fin de l'état d'urgence. Pour certaines entreprises, le processus électoral peut être engagé à partir du 24 mai et pour d'autres, il reprendra le 1^{er} septembre 2020.

Avec le report de la fin de l'état d'urgence, la fin de la date de la suspension des élections professionnelles est modifiée. Pour connaître la situation, il faut distinguer 2 situations :

- les élections professionnelles étaient en cours au 2 avril 2020 ;
- les élections professionnelles devaient être engagées entre le 3 avril et la fin de l'état d'urgence ou avant le 3 avril sans qu'aucun processus n'ait été engagé.

Élections professionnelles en cours au 2 avril	Une première ordonnance publiée le 2 avril 2020 a suspendu l'ensemble des délais des processus électoraux
	Ils concernent aussi bien les délais impartis à l'employeur pour organiser les élections professionnelles ou la négociation du protocole d'accord préélectoral que les délais de saisine de l'autorité administrative en cas de contestation, etc
	Cette suspension a produit ses effets à compter du 12 mars. Cependant, lorsque certaines formalités du processus électoral avaient été accomplies après le 12 mars, elle prenait effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités avait été réalisée
	L'ordonnance du 1 ^{er} avril prévoyait que cette suspension prenait fin 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Celui-ci a été prorogé jusqu'au 10 juillet inclus. La suspension des processus électoraux aurait dû alors produire ses effets jusqu'au 10 octobre
	Mais une ordonnance du 13 mai 2020 a fixé une nouvelle règle. Les processus électoraux sont suspendus jusqu'au 31 août 2020. Autrement dit, ils doivent reprendre à compter du 1 ^{er} septembre 2020
	L'ordonnance du 1 ^{er} avril précise que si le 1 ^{er} ou le 2 nd tour des élections professionnelles a été organisé entre le 12 mars et le 3 avril, la suspension n'a aucune incidence sur la régularité du scrutin. Il en va de même pour le 1 ^{er} tour, lorsque la suspension est intervenue entre la date du 1 ^{er} tour et celle du 2 nd

Élections professionnelles qui devaient être engagées à partir du 3 avril	Si les élections professionnelles devaient être organisées à compter du 3 avril ou avant cette date et que l'employeur n'a pas rempli son obligation, il avait un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'urgence sanitaire pour engager le processus électoral
	Mais suite à l'ordonnance du 13 mai 2020, l'employeur doit engager la procédure à une date qu'il fixe librement sur une période s'étendant du 24 mai au 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il devait engager cette procédure

JURISPRUDENCE

Conséquences de l'annulation d'un PSE par la DIRECCTE

Cass. Soc., 25 mars 2020 : n° 18-23.692

En l'espèce :

Une société employeur avait été placée en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité. Un document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*), établi par le liquidateur judiciaire, avait été homologué par la DIRECCTE. Mais cette décision administrative avait été annulée par un arrêt de la cour administrative d'appel devenu définitif. Plusieurs salariés ayant accepté le contrat de sécurisation professionnelle qui leur avait été proposé avaient saisi le juge prud'homal, à la suite de cette annulation, afin de faire reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement et d'obtenir notamment le versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

La Cour de Cassation juge que l'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation du PSE adopté dans le cadre d'une procédure collective n'a pas pour conséquence de priver les licenciements de cause réelle et sérieuse.

Elle en déduit que les salariés qui avaient adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle ne pouvaient pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis. En effet, c'est lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse que, le contrat de sécurisation professionnelle étant privé de cause, une telle indemnité est due (*Cass. Soc., 10 mai 2016 : n° 14-27.953*).

La Cour de cassation revient ainsi sur sa jurisprudence antérieure (*Cass. Soc., 2 février 2006 : n° 05-40.037*).

A savoir : la Cour de cassation juge, pour la 1^{ère} fois, que dans le cadre d'une procédure de re-dressement ou de liquidation judiciaire, l'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation du PSE ne prive pas les licenciements de cause réelle et **sérieuse**

Refusé d'effectuer un travail qui ne relève pas de sa classification

Cass. Soc., 18 mars 2020 : n° 18-21.700

En l'espèce :

Une salariée, opératrice mini-laboratoire, exerçait au sein d'une entreprise de photographie. Au regard de la convention collective applicable, à savoir la convention collective de la photographie, elle avait

le statut d'opérateur vendeur 3^{ème} niveau coefficient 175.

Suite à son licenciement pour faute grave pour avoir *refusé d'effectuer des prises de vue simple*, elle avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes d'indemnités de rupture.

La salariée estimait ne pas avoir commis de faute, dans la mesure où les tâches qu'elle avait refusé d'effectuer ne lui incombaient pas en vertu de son contrat de travail et n'entraient pas dans les attributions attachées à sa qualification professionnelle.

Pour rappel, le salarié qui refuse d'obéir à son employeur commet une faute, dès lors que son refus concerne la discipline générale de l'entreprise (*exemple : règlement intérieur*) ou bien l'exécution du travail demandé. Encore faut-il que ce dernier n'entraîne pas de modification de son contrat de travail. En revanche, le refus d'exécuter un ordre n'est pas fautif lorsque cet ordre est contraire à la loi, à la convention collective ou aux stipulations du contrat de travail. Par conséquent, le salarié qui refuse d'accomplir une mission qui ne correspond pas à sa qualification ne commet pas, en principe, de faute.

La Cour de cassation n'a pas suivi les juges du fond. Elle rappelle d'abord un principe bien établi : le refus par un salarié d'effectuer une tâche ne correspondant pas à sa qualification n'est pas fautif.

Puis la Cour reprend les termes de la convention collective de la photographie, qui indique :

- pour la filière magasin (*hors prises de vue*), un opérateur vendeur 3^{ème} niveau coefficient 175 réalise les photos d'identité, à l'exception des autres prises de vue ;
- pour la filière photographie professionnelle, un assistant 1^{er} niveau coefficient 155 exécute les identités et les prises de vue simples sans composition sous contrôle hiérarchique, tandis qu'un photographe qualifié 3^{ème} niveau coefficient 175 réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue sociales et des prises de vue techniques d'entreprise.

Or les juges du fond avaient constaté que les prises de vue simples que la salariée avait refusé de réaliser ne relevaient pas de sa qualification professionnelle d'opérateur vendeur filière magasin, mais de celle de la photographie professionnelle. Par conséquent, la salariée était en droit de refuser d'exécuter cette nouvelle tâche, et ne pouvait donc pas être sanctionnée pour ce refus.

A savoir : *le refus par un salarié d'effectuer une tâche ne correspondant pas à sa qualification professionnelle n'est pas fautif*

Salarié : refus de prendre ses congés payés

Cass. Soc., 15 janvier 2020 : n° 18-13.341

En l'espèce :

Malgré les avertissements et relances de l'employeur, tant à l'oral qu'à l'écrit via des notes de service expliquant le fonctionnement des congés payés, un salarié n'a jamais posé tous les jours auxquels il avait droit.

Le salarié relance l'employeur **réclamant** le paiement d'un nombre de jours exorbitants alors que l'entreprise accepte un report sur 3 années.

Le report des congés payés non pris par un salarié est possible en cas d'accord entre ce dernier et l'employeur.

Sauf accord ou usage ancré dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de report de congés. Il ne peut pas non plus imposer un report au salarié. Ainsi, si le report n'est pas prévu au sein de l'entreprise, et que le salarié ne dispose pas d'un CET (*compte épargne temps*), les jours non pris sont perdus. Néanmoins, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié lorsqu'il n'a

pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur, par exemple pour des raisons de service ou nécessités liées à l'organisation de la production. Ils peuvent également être reportés si le salarié a été malade, ce qui l'a empêché de les prendre.

Si le salarié refuse de prendre ses congés alors que l'employeur l'y a invité à plusieurs reprises, alors ceux-ci sont perdus si le salarié n'accepte pas le report.

Qu'en est-il si le salarié refuse de prendre ses congés et que l'employeur accepte de les reporter sur plusieurs années mais pas en totalité ? Et qu'ensuite le salarié demande à se les faire payer ?

Dans une affaire récemment soumise à l'appréciation de la Cour de cassation, un salarié n'avait, pendant de nombreuses années et malgré les demandes de son employeur, pas profité de son droit à congé. L'employeur était soumis aux dispositions de la CCN des services publics, laquelle prévoit que *l'exercice du droit au congé payé annuel ne pourra excéder l'année suivant celle ouvrant droit au congé, sauf si, par accord écrit des parties, antérieur à l'ouverture du droit au congé, la jouissance du congé a été reportée dans la limite de 3 années cumulables au maximum*. Plusieurs notes de service diffusées par l'employeur au cours des années rappelaient cette règle. Règle qui avait été également rappelée lors de ses entretiens individuels. L'employeur avait, à plusieurs reprises, averti son salarié.

Avant son départ à la retraite le salarié réclamait ainsi le paiement de 255 jours de congés.

La Cour s'est prononcée en faveur de l'employeur en retenant que, nonobstant les avertissements de l'employeur, le salarié avait refusé de manière constante de prendre ses congés annuels. Le montant de l'indemnité de congés payés réclamé par le salarié devait être limité à la période de 3 années pour lesquelles l'employeur acceptait le report des congés.

A savoir : *sauf accord ou usage ancré dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de report de congés. Il ne peut pas non plus imposer un report au salarié. Ainsi, si le report n'est pas prévu au sein de l'entreprise, et que le salarié ne dispose pas d'un CET (compte épargne temps), les jours non pris sont perdus*