



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Covid - Maladie professionnelle

Le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020, relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2, est paru au JO du 15.

### ► Covid - Départements

Le décret n°2020-1128 du 12 septembre 2020 modifiant le décret n°2020-860 du 10 juillet 2020, prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé, est paru au JO du 13.

Il allonge la liste des départements dans lesquels le coronavirus circule activement.

Le décret n°2020-1146 du 17 septembre 2020 modifiant le décret n°2020-860 du 10 juillet 2020, prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé, a été publié au JO du 18.

### ► Cessation d'activité - Amiante

Deux arrêtés du 8 septembre 2020, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, sont parus au JO du 12.

### ► Saint Pierre et Miquelon - CESC

Un arrêté du 11 septembre 2020, relatif à la composition et au fonctionnement du conseil économique, social et culturel de Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au JO du 16.

### ► Etat d'urgence - Mayotte - Guyane

Le décret n°2020-1143 du 16 septembre 2020, mettant fin à l'état d'urgence sanitaire à Mayotte et en Guyane, est paru au JO du 17.

## Jurisprudence

### ► Licenciement - Carte professionnelle

Un salarié ne peut pas exercer une activité professionnelle, subordonnée à la possession d'un titre professionnel, s'il n'est pas détenteur d'une carte professionnelle en cours de validité ou d'un récépissé de renouvellement de carte à la date du licenciement. La demande formulée auprès des services compétents incomplète ne valant pas récépissé, transmise entre l'entretien et la notification de licenciement, ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8-7-20, n°19-15990).

### ► Salarié protégé - Surveillance

L'activité d'un salarié protégé peut être contrôlée au temps et au lieu de travail par un service de surveillance interne sans qu'il en ait à être préalablement informé (CE, 13-7-20, n°417972). Ainsi, une simple surveillance par le supérieur hiérarchique du salarié ou un service de contrôle interne à l'entreprise dédié à cette mission n'est pas assimilable à un dispositif technique surveillance (ex: contrôle informatique à distance) nécessitant, quant à lui, l'information préalable des salariés et la consultation du CSE pour que ce mode de preuve soit licite.

### ► Réintégration - Retraite

Si l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé qui fait valoir ses droits à la retraite est annulée, il ne peut pas demander sa réintégration dans l'entreprise. En revanche, il peut demander une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période (Cass. soc., 8-7-20, n°17-31291).

### ► Licenciement pour motif économique

Le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8-7-20, n°18-26140).

### ► Contentieux électoral

La contestation portant sur la participation d'une catégorie de personnel déterminée aux opérations électorales et

celle relative au vote par correspondance se rattachent à la régularité des opérations électorales et peut donc être introduite jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats (Cass. soc., 9-9-20, n°19-19322). Il en est de même pour la contestation d'une candidature, quels qu'en soient les motifs (Cass. soc., 9-9-20, n°19-60196).

#### ► Désignation du RSS

Ne sont pas opposables au syndicat, dès lors que le périmètre de ces élections est différent de celui retenu lors des élections précédentes et au sein duquel le représentant de la section syndicale avait été désigné, les dispositions de l'article L 2142-1-1 du code du travail, qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections (Cass. soc., 9-9-20, n°19-13926).

#### ► Requalification du contrat de travail

Est une action en paiement du salaire soumise au délai de prescription de 3 ans prévu par l'article L 3245-1 du code du travail l'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet (Cass. soc., 9-9-20, n°18-24831).

#### ► Heures supplémentaires - Transport routier

Les heures supplémentaires effectuées par le personnel roulant de transport routier de marchandises donnent lieu au paiement d'un salaire majoré et ouvrent droit à un repos compensateur. Le seul versement de frais de déplacement en paiement des heures supplémentaires réalisées ne peut donc pas tenir lieu de règlement des heures supplémentaires (Cass. soc., 9-9-20, n°18-23092 et 18-23093).

#### ► Indemnité d'occupation professionnelle

Peut prétendre à une indemnité pour l'occupation professionnelle de son domicile le salarié qui exerce des fonctions à caractère itinérant et ne dispose pas de bureau au sein de l'entreprise, consacrant une pièce de son logement pour accomplir les tâches administratives lui incombant et stocker son matériel (Cass. soc., 9-9-20, n°18-20487).

#### ► Droit d'alerte - Discrimination

L'exercice du droit d'alerte par les représentants du personnel est justifié s'il existe des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison de l'âge dès lors que 13 salariés de plus de 45 ans, dont la moitié ont plus de 50 ans, se voient attribuer la note de potentiel « D », empêchant toute progression de carrière, contre un seul salarié de l'entreprise de moins de 45 ans ayant eu cette notation (Cass. soc., 9-9-20, n°18-2486).

#### ► Obligation de reclassement

Dans le cadre de l'obligation de reclassement de l'employeur, le salarié ne peut pas être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sans que les juges du fond recherchent, si le poste correspondant à ses compétences et à des fonctions précédemment occupées par lui au sein de l'entreprise, pourvu par un recrutement postérieur à son licenciement économique, n'était pas disponible à l'époque du licenciement (Cass. soc., 9-9-20, n°18-24983).

## FOCUS

### Comment réagir face à une sanction disciplinaire ?

Face à une sanction disciplinaire injustifiée ou disproportionnée, le premier réflexe du salarié doit être de contester celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son employeur. Ce courrier doit être motivé, c'est à dire qu'il doit expliquer les raisons pour lesquelles la sanction n'est pas valable. Le salarié doit mettre en demeure son employeur de revoir sa position sous un délai raisonnable.

En parallèle, il est préconisé au salarié d'informer les élus du CSE de sa situation pour qu'ils demandent des explications à l'employeur sur cette sanction injustifiée.

L'inspecteur du travail peut également être saisi, celui-ci étant compétent pour apporter son appréciation à toute question d'ordre juridique.

Si l'employeur ne revient pas sur sa position, il appartient au salarié de saisir le conseil de prud'hommes (CPH) d'une demande d'annulation de la sanction.

Le salarié dispose d'un délai de deux ans pour agir devant le CPH contre une sanction disciplinaire, autre qu'un licenciement. En cas de licenciement, le salarié a un an pour agir à compter de la notification de la rupture. En matière de discrimination ou de harcèlement, le délai est porté à 5 ans.

Face à une sanction disciplinaire, le CPH doit vérifier que celle-ci est justifiée, proportionnée et régulière. Si tel n'est pas le cas, il doit annuler la sanction. S'agissant d'un licenciement, la nullité ne peut être obtenue que lorsqu'elle repose sur un texte ou en cas de violation d'un droit ou d'une liberté fondamentale du salarié.

Si le licenciement est injustifié ou disproportionné, il sera déclaré sans cause réelle et sérieuse. S'agissant d'un salarié protégé, le licenciement peut être annulé s'il a été prononcé sans avoir obtenu l'autorisation de l'inspection du travail.

Le juge des référés n'est compétent que lorsque la sanction est déclarée nulle en raison d'un texte de loi ou lorsque la sanction repose sur des faits prescrits ou déjà sanctionnés (Cass. soc., 23-11-99, n°97-43787).

A noter, les membres élus du CSE disposent d'un droit d'alerte en cas « *d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché* » (art. L 2312-59 du code du travail). L'exercice de ce droit d'alerte permet de saisir directement le juge des référés pour faire cesser le trouble illicite qu'ils ont constaté. Ainsi, un membre élu titulaire du CSE peut obtenir le retrait des éléments de preuve frauduleusement obtenus (Cass. soc., 10-12-97, n°95-42661) sur lesquels l'employeur s'est basé pour sanctionner un salarié.

Le CPH vérifie la réalité des faits invoqués et, si ceux-ci peuvent justifier une sanction disciplinaire (vérifier si les faits sont prescrits, si les faits sont constitutifs d'une faute, s'agit-il d'une sanction pécuniaire, la sanction repose-t-elle sur un motif discriminatoire...), que la sanction prononcée est proportionnelle à la faute commise, et que la procédure (légale ou conventionnelle) a bien été respectée. Le CPH doit également vérifier que l'entreprise dispose bien d'un règlement intérieur lorsqu'elle y est tenue (toute entreprise d'au moins 50 salariés). Toute sanction prononcée contre un salarié qui n'est pas inscrite dans le règlement intérieur de l'entreprise est nulle.

Pour rappel, la convention collective, ou le règlement intérieur, peut instituer une procédure disciplinaire spécifique qui vient s'ajouter et non se substituer à la procédure légale.

Le non-respect d'une procédure disciplinaire conventionnelle ou, prévue par le règlement intérieur, rend la sanction (autre qu'un licenciement) nulle lorsque celle-ci constitue une garantie de fond (la Cour de cassation a jugé de la même manière s'agissant du non-respect d'un règlement de copropriété faisant obligation au syndic de recueillir, préalablement au licenciement d'un salarié, l'autorisation de l'assemblée générale des copropriétaires : Cass. Ass. plén., 5-3-10, n°08-42843 et n°08-42844).

A noter que si, jusqu'à présent, lorsque la Cour de cassation considérait que lorsque la procédure conventionnelle constituait une garantie de fond et, que l'employeur ne la respectait pas, le licenciement devait être jugé comme sans cause réelle et sérieuse, les ordonnances « *Macron* » considèrent désormais que le non-respect d'une procédure conventionnelle ou statutaire

n'ouvre dorénavant plus droit, en cas de licenciement, qu'à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (art. L 1235-2 du code du travail).

Si la sanction est disproportionnée, le CPH ne peut prendre une autre sanction en lieu et place de celle prononcée par l'employeur (Cass. soc., 16-12-03, n°01-46553). L'employeur a toutefois la possibilité de prendre une autre sanction moins importante dès lors qu'il notifie celle-ci dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision d'annulation de la précédente sanction (Cass. soc., 4-2-93, n°88-42599). Lorsque la sanction a été annulée pour une irrégularité de procédure, l'employeur ne peut reprendre la procédure et prononcer une nouvelle sanction dans l'hypothèse où l'annulation repose sur un défaut d'entretien préalable (Cass. soc., 18-1-95, n°90-42087).

A noter que lorsqu'une action a été menée au pénal (ex : vol commis par un salarié), les juges considèrent traditionnellement que les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue de la chose jugée, à l'égard de tous. Cette autorité de la chose jugée concerne l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de celui auquel le fait est imputé. Autrement dit, le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil interdit au juge prud'homal de contredire cette décision et de considérer que le salarié n'a pas commis, par exemple, de vol si le juge pénal a jugé dans ce sens.

ATTENTION : alors que traditionnellement, le pénal tenait le civil en l'état, l'article 4 du code de procédure pénale a été modifié pour fixer un principe contraire : « *la mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil* ».

Le juge prud'homal a donc la faculté de surseoir à statuer ou non. L'automatisme de cette mesure n'existe donc plus.

S'agissant du salarié protégé, la décision du juge administratif se prononçant sur les faits fautifs invoqués par l'employeur ayant retenu que ces faits n'étaient pas suffisamment établis (motif de légalité interne) s'oppose à ce que le juge judiciaire, appréciant les mêmes faits, décide qu'ils constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 29-6-17, n°15-27528).

En revanche, si l'autorisation de licenciement est annulée pour un motif de légalité externe (ex : inspecteur du travail territorialement incompétent), le juge prud'homal retrouve son pouvoir d'appréciation du motif du licenciement (Cass. soc., 18-12-13, n°12-24586).