

Veille juridique du 1er au 31 août 2020

TEXTES	
Mesures visant à assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19	<i>Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 : 31 août 2020</i>
Personnes vulnérables et activité partielle	<i>Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020</i>
Compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes	<i>Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes</i>
Fin de l'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistantes maternelles	<i>Décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistantes maternelles</i>
Délais d'extension des accords de branche	<i>Décret n° 2020-981 du 5 août 2020 portant prolongation de l'adaptation des 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</i>
Audiences syndicale et patronale	<i>Décret n° 2020-927 du 29 juillet 2020 relatif à la mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés et à la mesure de l'audience patronale en 2021</i>
Nouveau dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)	<i>Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable</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	
Port d'une barbe longue au travail	<i>Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 18-23.743</i>
Congés payés reportés : respect du délai de prévenance d'1 mois	<i>Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 18-21.681</i>
Le salarié qui laisse ses coordonnées pour être joint en cas de besoin est en astreinte	<i>Cass. Soc., 24 juin 2020 : n° 18-23.777</i>
Licenciement nul et réintégration : droit aux congés payés	<i>CJUE, 25 juin 2020 : Affaires C-762/18 et C-37/19</i>
Élections professionnelles : règle de l'alternance	<i>Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-60.147</i>
Un contrat à temps partiel non écrit fait présumer un temps plein, mais...	<i>Cass. Soc., 15 janvier 2020 : n° 18-16158</i>
Conclusion d'un CDD d'usage : l'employeur a l'obligation d'établir un contrat écrit et précis	<i>Cass. Soc., 29 janvier 2020 : n° 18-16695</i>

Mesures visant à assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 : Ministère du travail, 31 août 2020

La nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise, applicable à compter du 1^{er} septembre 2020, a été mise en ligne sur le site Internet du ministère du Travail.

Le port du masque devient obligatoire dans tous les espaces de travail *clos et partagés* (*salles de réunion, open space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés...*).

Les salariés *à leur poste de travail* peuvent retirer temporairement leur masque *à certains moments de la journée*, si des conditions bien précises sont réunies, lesquelles dépendent de la couleur de la zone sur la carte de circulation du virus (*verte, orange, rouge*) :

- En zone verte, si la ventilation ou l'aération est fonctionnelle et qu'elle bénéficie d'une maintenance, si des écrans de protection (*vitre ou plexiglas*) peuvent être installés entre les postes du travail ou si les salariés peuvent être équipés de visières, et à la condition qu'une politique de prévention, avec notamment la définition d'un référent Covid-19, et qu'une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques soit mise en œuvre ;
- En zone orange, si, en plus des conditions qui devront être réunies en zone verte, un extracteur permet d'évacuer l'air par le haut et si les volumes des locaux sont grands ;
- En zone rouge, si, en plus de ces conditions, les locaux bénéficient d'une ventilation mécanique et garantissent aux personnes un espace de 4 mètres carrés (*par exemple, moins de 25 personnes pour un espace de 100 mètres carrés*).

Attention, retirer son masque ne peut être que temporaire, quelle que soit la zone. Le salarié *n'a pas la possibilité de quitter son masque pendant toute la durée de la journée de travail. La limite de temps sera fixée par l'employeur.*

Outre ces dérogations temporaires, les exceptions à la systématisation du port du masque en entreprise concernent :

- les salariés travaillant seuls dans un bureau (*ou une pièce*) nominatif, qui n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau ;
- certains métiers : il est possible de ne pas porter le masque pour les salariés travaillant en atelier dès lors que les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'1 mètre entre personnes.

Le port du masque est également obligatoire dans les véhicules en cas de *présence de plusieurs salariés*, en complément d'une procédure de nettoyage/désinfection régulière du véhicule.

Référent Covid

La précédente version du protocole imposait la désignation d'un référent Covid-19 dans les entreprises. Dans les structures de petite taille, ce rôle peut être assuré par le dirigeant.

Le référent Covid est garant de la mise en œuvre des mesures en vigueur et de la bonne information des salariés à leur sujet.

Dans la nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise, publiée le 31 août 2020 et applicable à compter du 1^{er} septembre, la désignation du référent Covid-19 est l'une des conditions au retrait temporaire du masque en zone verte.

Parmi les missions qui lui incombent, le référent Covid-19 doit pouvoir, en cas de survenue d'un cas avéré, *faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing, via la réalisation de matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise. L'utilisation de l'application STOPCOVID peut en ce sens être utile.* Il doit également pouvoir être mobilisé en présence d'une personne symptomatique (*notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat*). Il lui incombera alors, en l'absence de signe de gravité, de contacter le médecin du travail ou demander à la personne qui présente des symptômes de contacter son médecin traitant pour avis médical. Et, si l'absence de signes de gravité est confirmée, d'organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun. *Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie).*

Pour rappel, l'identité et la mission du référent Covid-19 doivent faire l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Personnes vulnérables et activité partielle

Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Les personnes vulnérables ayant été identifiées par le Haut conseil de la santé publique comme étant à risque de formes graves de COVID-19 ont été protégées depuis le début de la crise sanitaire, avec une possibilité d'arrêt de travail ou d'activité partielle sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin.

Dans le contexte du déconfinement et de la reprise progressive de l'activité économique, le Haut conseil de la santé publique a été saisi du sujet de la reprise de l'activité des personnes vulnérables, afin de concilier la protection de leur santé - qui demeure la priorité absolue - et leur maintien en emploi, le risque de désinsertion professionnelle pouvant s'avérer élevé après plusieurs mois sans activité professionnelle.

Ainsi, conformément à l'avis du Haut conseil de la santé publique du 30 juin 2020, la reprise de l'activité des personnes vulnérables est préconisée dans des conditions sanitaires renforcées. Le télétravail est à privilégier. Lorsque le télétravail n'est pas possible, le travail présentiel doit être assorti de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée :

- mise à disposition d'un masque chirurgical par l'entreprise au travailleur, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures) ;
- vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex. : écran de protection).

En cohérence avec cette préconisation, le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 met fin à l'activité partielle des personnes vulnérables et des personnes cohabitant avec elles au 1^{er} septembre 2020. Il sera mis fin dans les

mêmes conditions aux arrêts de travail dérogatoires des travailleurs indépendants et agents publics concernés.

Néanmoins l'activité partielle et les arrêts de travail dérogatoires sont maintenus, sur prescription du médecin, pour les personnes atteintes de certaines pathologies qui présentent un risque particulièrement élevé de formes graves de COVID. Les pathologies concernées par ce traitement dérogatoire, détaillées dans le décret du 29 août 2020, sont les suivantes :

- Cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti-cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Agé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
- Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

L'article 3 du décret du 29 août fait référence au *deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020*, c'est l'alinéa qui concerne les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables. Si une personne est considérée comme vulnérable au regard des nouveaux critères présentés dans le décret du 29 août, alors les salariés cohabitant avec cette personne peuvent demander un certificat médical pour continuer à bénéficier de l'activité partielle.

Compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes

Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes

Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes augmente de 1000 euros. En effet, ce taux passe de 4000 à 5000 euros pour les instances introduites à compter du 1^{er} septembre 2020.

Le taux de compétence en dernier ressort permet de déterminer les demandes qui pourront fait l'objet d'un recours devant une cour d'appel suite à une décision du conseil de prud'hommes.

Le conseil de prud'hommes statue notamment en dernier ressort :

- lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence ;
- lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes (*Article R 1462-1*).

Remarque : les décisions qui sont prononcées en dernier ressort peuvent toutefois faire l'objet d'un recours devant la Cour de cassation

Fin de l'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistantes maternelles

Décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistantes maternelles

Alors que l'activité reprend dans le secteur des services à la personne (*ménage, jardinage, travaux, garde d'enfants...*), le décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 met fin au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pour les salariés employés à domicile et les assistantes maternelles qui avaient dû être mis en chômage partiel du fait de la crise sanitaire.

Ce dispositif d'indemnité exceptionnelle, mis en place pour aider les particuliers employeurs et leurs employés à faire face aux conséquences de la crise sanitaire et qui avait été prolongé, prend fin le 31 août 2020 dans un contexte de reprise d'activité dans le secteur.

Compte tenu de la situation sanitaire encore préoccupante en Guyane et à Mayotte, cette mesure y est maintenue jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel prendra fin l'état d'urgence sanitaire dans ces territoires.

Délais d'extension des accords de branche

Décret n° 2020-981 du 5 août 2020 portant prolongation de l'adaptation des 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

Dans la logique des dispositions d'urgence prises depuis le début de l'épidémie due à la Covid 19, et dans la mesure où les accords collectifs ont une durée de vie limitée, leur procédure d'extension a été accélérée par un décret du 17 avril.

Cette procédure accélérée d'extension concerne initialement les accords conclus à compter du 12 mars 2020 jusqu'à l'expiration du délai d'1 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 août 2020.

Le décret du 5 août vient de prolonger ce délai jusqu'au 10 octobre 2020.

Ainsi, pour les accords signés jusqu'au 10 octobre 2020, à compter de la publication de l'avis d'extension au Journal officiel :

- les organisations et personnes intéressées doivent faire connaître leurs observations et avis dans un délai de 8 jours (*au lieu de 15 jours habituellement*) ;
- les partenaires sociaux disposent d'un délai de 8 jours également pour saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension (*ce délai est de 1 mois en temps normal*).

Article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 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

Audiences syndicale et patronale

Décret n° 2020-927 du 29 juillet 2020 relatif à la mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés et à la mesure de l'audience patronale en 2021

Compte tenu de la crise sanitaire impactant les activités des entreprises, un décret vient aménager, exceptionnellement les périodes de référence et le calendrier de dépôt des candidatures et déclarations des entreprises dans le cadre de la procédure de mesure d'audience patronale.

En outre, il fixe la période de vote pour le scrutin organisé en 2021 pour la mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Il vient également compléter la liste des pièces justificatives à fournir lors du dépôt des candidatures et des documents de propagande électorale et modifie les modalités de présentation de ces derniers.

La procédure de contestation des opérations électorales est en outre précisée.

Nouveau dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Principe : ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation. Il a vocation à prendre le relais sur le dispositif de chômage partiel qui avait été mis en place en urgence

Le décret vient préciser *les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle prévu jusqu'au 30 juin 2022 pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable, ses modalités de mise en œuvre ainsi que les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés*, explique la notice de ce texte.

Dorénavant, l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou le document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative, définira les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Grâce à l'APLD, une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité dispose de la possibilité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi. En cas de licenciement pour motif économique, l'administration devra interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur de rembourser les sommes perçues.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40% de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

Les DIRECCTE disposent de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche. Le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

Le salarié placé en APLD reçoit de son employeur une indemnité horaire correspondant au moins à environ 70% de sa rémunération brute (*soit environ 84 % du salaire net*). L'employeur reçoit 60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC pour les accords transmis à l'administration avant le 1^{er} octobre 2020 (*56% à compter de cette date*).

L'APLD est un dispositif temporaire : il s'appliquera aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

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° 2020-911 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	27 juillet 2020
Loi n° 2020-856 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire	9 juillet 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
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	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
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 (<i>chômage partiel</i>)	
Décret n° 2020-1098 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	29 août 2020
Décret n° 2020-1059 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels	14 août 2020
Décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 juillet 2020
Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Décret n° 2020-794 relatif à l'activité partielle	26 juin 2020
Ordonnance n° 2020-770 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	24 juin 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
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	
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19	31 août 2020
Ministère du Travail, nouvelle version du protocole national de déconfinement pour les entreprises	24 juin 2020
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 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	22 juillet 2020
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	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
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

Restrictions au port de la barbe

Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 18-23.743

La Cour de Cassation considère qu'en l'absence de clause de neutralité, des restrictions au port de la barbe pour des considérations religieuses et politiques constituent une discrimination.

Elle rappelle que l'exigence professionnelle et déterminante pouvant justifier une discrimination renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, sans qu'elle puisse couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client. L'exigence du client ne justifie donc pas la restriction au port de la barbe.

Elle admet toutefois que l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier une restriction à la liberté du salarié et que l'employeur peut imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif. Mais en l'espèce, les juges ont considéré que l'employeur ne démontrait pas les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié.

La Cour de Cassation considère donc que le licenciement du salarié reposait bien sur une discrimination, l'employeur s'étant fondé sur ce qu'il considérait comme l'expression par le salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de sa barbe.

A savoir : *la Cour de Cassation considère qu'en l'absence de clause de neutralité, des restrictions au port de la barbe pour des considérations religieuses et politiques constituent une discrimination*

Congés payés reportés : respect du délai de prévenance d'1 mois

Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 18-21.681

La période de prise des congés payés est fixée par les accords collectifs, ou à défaut, les conventions collectives. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe cette période après avis du comité social et économique (*Article L 3141-16*).

L'employeur informe ensuite les salariés de la période de prise des congés payés au moins 2 mois avant son ouverture. Ainsi, si la période commence le 1^{er} mai, il informe les salariés au plus tard le 1^{er} mars. Après, il doit communiquer à chaque salarié ses dates de congés payés, et ce, 1 mois avant son départ.

A défaut d'accord collectif, vous ne l'employeur ne peut pas modifier les dates de congés payés moins d'1 mois avant les dates de départ initialement prévues, sauf circonstances exceptionnelles (*Article L 3141-16*).

Dans de nombreuses entreprises, la période de prise des congés payés commence le 1^{er} mai et se termine le 30 avril, voire le 31 mai de l'année suivante. En principe, les congés qui n'ont pas été pris à la fin de la période sont perdus.

Enfin, dans certaines situations, le report des congés est autorisé. C'est notamment le cas lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses jours en raison d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt maladie.

Mais l'employeur ne peut imposer la prise des congés reportés dès le retour du salarié, du jour au lendemain. En effet, la Cour de cassation reconnaît que les congés reportés sont de même nature que les congés acquis.

Il revient donc à l'employeur de respecter les règles relatives à la communication des dates de congé annuel pour le solde des congés payés reportés.

Ainsi, il lui revient de respecter le délai de prévenance d'au moins 1 mois. A défaut, il y aurait abus de son pouvoir de direction, ce qui priverait le refus du salarié de prendre ses congés reportés de tout caractère fautif. En cas de sanction disciplinaire, celle-ci ne serait donc pas justifiée. Et un licenciement disciplinaire serait sans cause réelle et sérieuse.

A savoir : *les droits à congés payés reportés ou acquis ayant la même nature, les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés*

Le salarié qui laisse ses coordonnées pour être joint en cas de besoin est en astreinte

Cass. Soc., 24 juin 2020 : n° 18-23.777

Définition : l'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La notion de présence au domicile ou à proximité a donc disparu (*loi travail du 8 août 2016*)

En l'espèce :

Un salarié avait été embauché en qualité de directeur de magasin. Suite à la rupture de son contrat de travail, il avait saisi les prud'hommes.

Parmi ses demandes, le salarié réclamait l'indemnisation d'astreintes. Il estimait en effet que l'employeur lui avait imposé des périodes d'astreinte, ce que l'employeur contestait.

Pour sa défense, l'employeur rappelait la définition légale de l'astreinte (*telle qu'elle existait à l'époque des faits*) : une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immé-

diat de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Or, ici, l'employeur faisait valoir qu'il n'avait pas imposé au salarié l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir. Certes, le nom du salarié figurait sur la liste des personnes à appeler par la société de télésurveillance en cas de déclenchement de l'alarme au sein de l'hypermarché, mais il n'avait été appelé qu'à de très rares occasions. Pour l'employeur, ces éléments n'étaient pas de nature à caractériser une astreinte.

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, n'ont pas été sensibles à l'argumentaire de l'employeur. Ils ont donné gain de cause au salarié.

Ils relèvent d'abord la définition de l'astreinte donnée par la convention collective applicable (*convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, article 5.10.2*) : *Les astreintes consistent pour un salarié - sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur - à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise - en principe par téléphone - en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement.*

Les juges rappellent ensuite que l'employeur avait communiqué à la société en charge de la télésurveillance du magasin le numéro de téléphone du salarié, afin que celle-ci puisse le joindre et requérir son intervention en cas de déclenchement d'une alarme en dehors des horaires d'ouverture du magasin.

Ce faisant, les périodes en question constituaient bien des périodes d'astreintes. Les juges ont donc condamné l'employeur à verser au salarié une somme à titre de compensation de ces astreintes.

A savoir : *selon la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les astreintes consistent pour un salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise, en principe par téléphone, en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement*

Licenciement nul et réintégration : droit aux congés payés

CJUE, 25 juin 2020 : Affaires C-762/18 et C-37/19

La Cour de justice de l'Union européenne a été saisie par 2 juridictions européennes (*bulgare et italienne*) d'un sujet identique.

Ces 2 demandes de décision préjudicielle concernent l'application de leur jurisprudence qui ne serait pas compatible avec le droit de l'Union européenne en matière d'acquisition de congés payés pendant la période d'éviction entre la date d'un licenciement nul et la réintégration du salarié.

Pour ces pays, lorsqu'un licenciement est nul, le salarié ne peut pas bénéficier d'une indemnité au titre d'un congé annuel payé non utilisé pour la période comprise entre la date du licenciement illégal et la réintégration dans son emploi du travailleur.

La jurisprudence de ces pays de l'Union européenne est assez similaire de la position de la Cour de cassation.

En effet, pour la Cour de cassation, la période d'éviction qui part de la date du licenciement nul à celle de la réintégration du salarié n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours de congés payés.

Le droit à congés payés n'est acquis que dans l'hypothèse d'un travail actif et la Cour de cassation considère que la période d'éviction ne peut pas être considérée comme constituant un temps de travail effectif. Le salarié ne peut donc pas acquérir de CP.

Mais la période d'éviction ouvre droit à une indemnité d'éviction.

Licenciement nul et acquisition de congés payés pendant la période d'éviction, la position de la CJUE : afin de répondre à cette question de l'acquisition de jours de congés pendant la période d'éviction entre la date du licenciement jugé nul et la date de réintégration du salarié, la CJUE a rapproché cette situation de celle de l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie.

Pour rappel, pour la CJUE, dans certaines situations, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné à l'obligation d'avoir effectivement travaillé. Ainsi pour un travailleur en arrêt maladie, incapable de remplir ses fonctions, son droit au congé annuel payé est d'au moins 4 semaines.

Les congés payés acquis peuvent être reportés à l'expiration de la période de référence. En sachant toutefois que le cumul des droits à congés payés peut être limité dans le temps.

La CJUE refuse qu'il y ait un cumul illimité de droit à congé annuel payé. Elle a ainsi admis qu'une période de 15 mois au-delà de laquelle aucun report ne serait possible était un délai raisonnable qui répondait à la finalité du droit au congé annuel.

La finalité du congé annuel est de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution d'une prestation de travail et disposer d'une période de détente et de loisirs.

Par analogie, la CJUE constate que le salarié dont le licenciement a été annulé n'a pas pu accomplir un travail effectif en raison de son employeur qui a procédé à son licenciement. Sans ce licenciement, le salarié aurait été en mesure de travailler et d'exercer son droit au congé annuel. L'employeur doit en assumer les conséquences.

Un travailleur réintégré dans son emploi suite à l'annulation de licenciement, est en droit de faire valoir tous ses droits au titre du congé annuel acquis durant la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de sa réintégration dans son emploi, à la suite de cette annulation. Contrairement au cumul du droit des congés payés pendant l'arrêt maladie, le cumul n'est pas limité dans le temps, la protection des intérêts de l'employeur ne paraissant pas strictement nécessaire.

Toutefois, si le travailleur a occupé un nouvel emploi pendant la période d'éviction, il ne peut pas prétendre auprès de l'employeur qui l'a licencié des droits au congé annuel correspondant aux périodes où il a travaillé pour un autre employeur.

A savoir : *le salarié a droit au congé annuel payé pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, déduction faite de toute période pendant laquelle ce travailleur aurait travaillé pour un autre employeur*

Élections professionnelles : règle de l'alternance

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

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats comportant une pluralité de noms doivent, en fonction du nombre de candidatures exprimées :

- être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale en question ;
- être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Dans cette affaire et pour annuler l'élection du premier candidat de sexe masculin, le tribunal d'instance saisi

retient, non pas la violation du principe de proportionnalité des candidatures, mais la violation du principe de composition alternative de la liste.

En effet, l'application de ce dernier principe au regard, dans cette affaire, du nombre impair de candidatures et du nombre requis de femmes dans la liste imposerait, selon le tribunal toujours, un ordre de présentation des candidatures par sexe et, plus particulièrement, en commençant par un candidat du sexe majoritaire, ce qui n'était pas le cas ici.

Néanmoins, la cour énonce simplement que, la règle de l'alternance posée par l'article L 2314-30 du code du travail n'impose aucunement que le premier candidat de la liste relève du sexe majoritaire, hors cas spécifique visant l'exclusion de la représentation de l'un ou l'autre sexe du fait de l'application de la règle dite de proportionnalité.

Représentation équilibrée aux élections professionnelles : effets de la violation de la règle de proportionnalité : comme acté ci-dessus, les listes de candidats se doivent d'être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale en question.

La part des femmes et des hommes inscrits sur la liste électorale imposait ici la présentation d'une liste composée de 3 femmes et de 2 hommes. La liste telle que présentée comprenait, à l'inverse et en méconnaissance des règles, 3 hommes et 2 femmes, de sorte qu'un candidat homme s'avérait être en surnombre. Le tribunal, après avoir constaté que la liste présentait 3 hommes et 2 femmes alors qu'elle aurait dû présenter 2 hommes et 3 femmes, a annulé l'élection du 2^{ème} élu masculin sur la liste.

Le syndicat conteste le jugement du tribunal d'instance. Ce dernier avance que l'élection du candidat ne pouvait être annulée puisqu'en raison de la part de femmes et d'hommes que la liste devait respecter (*3 femmes et 2 hommes*), seule l'élection d'un 3^{ème} candidat masculin encourait une annulation.

La cour ne l'entend pas de cette oreille rappelant, comme de coutume que, c'est bien l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté qui se doit d'être annulée, sans nulle considération du nombre effectif d'élus de chaque sexe.

Enfin et, par la même occasion, la cour en profite pour préciser que, la constatation par le juge du non-respect des règles de proportionnalité, n'a pour seul effet d'entraîner l'annulation de l'élection des candidats impactée par la mauvaise application de ces règles.

De fait, et quelles qu'en soient les conséquences, ce n'est pas l'intégralité du scrutin qui s'avère remis en cause, quand bien même l'une des listes n'avait présenté qu'un seul et unique candidat ; entraînant, par suite, la disparition du syndicat en question.

Ainsi, la cour persiste et signe les principes retenus jusqu'alors, attirant au passage la vigilance de tout un chacun sur la saisine possible du tribunal judiciaire en amont des élections en cas de contestations diverses et variées sur ces points et ce, pour éviter les aléas et écueils *terrain* de telles annulations.

A savoir : *la règle de l'alternance posée par l'article L 2314-30 du code du travail n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, hors le cas spécifique visant l'exclusion de la représentation de l'un ou l'autre sexe du fait de l'application de la règle dite de proportionnalité*

Un contrat à temps partiel non écrit fait présumer un temps plein, mais...

Cass. Soc., 15 janvier 2020 : n° 18-16158

En l'espèce :

| Contestant la rupture de la relation de travail par l'employeur intervenue le 14 novembre 2013, le sa-

larié saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

En cours de procédure, l'employeur est mis en liquidation judiciaire.

La cour d'appel de Caen, par arrêt du 23 mars 2018, déboute le salarié de sa demande.

Elle indique que :

- l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;
- s'agissant de la durée de travail, les pièces versées par le salarié ne permettent pas de vérifier la régularité des prestations assurées ;
- que plus encore, le calendrier dressé par l'employeur corroboré par des affiches de spectacle contredit celui établi par le salarié, qu'il démontre que l'intéressé ne se produit pas exclusivement et de manière permanente dans l'établissement.

Mais la Cour de cassation n'est pas sensible à ces arguments, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, rappelant à cette occasion :

- un contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet;
- il incombe alors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Engager verbalement un salarié sous contrat à temps partiel est un grand risque pour l'employeur, l'affaire présente le rappelle, de voir ce contrat requalifié à temps plein.

L'article L 3123-6 du code du travail confirme que le contrat est un contrat écrit qu'il mentionne les points suivants :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L 3124-44 (*référence à l'organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine*), la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L 3123-22 (*dispositif complément d'heures*) mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

A savoir : *l'absence d'écrit d'un contrat à temps partiel fait présumer que l'emploi est à temps complet, il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur*

Conclusion d'un CDD d'usage : l'employeur a l'obligation d'établir un contrat écrit et précis

Cass. Soc., 29 janvier 2020 : n° 18-16695

En l'espèce :

Une salariée est engagée en qualité de psychologue, suivant 116 contrats de travail de mission d'une durée de 2 jours chacun pour l'animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière.

Le 14 avril 2015, elle saisit la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et paiement de diverses sommes.

Par arrêt du 21 mars 2018, la cour d'appel de Poitiers déboute la salariée de sa demande, estimant que le recrutement de la salariée était au titre *d'une activité non permanente correspondant à une tâche déterminée et qui n'avait pas pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société.*

Mais ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, rappelant que le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif.

A savoir : *le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage, ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif*