

## Veille juridique du 1<sup>er</sup> au 15 février 2021

TEXTES	
<b>Locaux de restauration</b>	<i>Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration</i>
<b>Accord concernant le dispositif spécifique d'activité partielle</b>	<i>Arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable</i>
<b>Nouvelle ordonnance concernant l'activité partielle</b>	<i>Ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle</i>
<b>Ordonnance prolongeant certaines mesures</b>	<i>Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi</i>
<b>Utilisation des titres-restaurant</b>	<i>Décret n° 2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant</i>
<b>Activité partielle à Mayotte : majoration de l'allocation</b>	<i>Décret n° 2021-101 du 1<sup>er</sup> février 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte</i>
<b>Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19</b>	<i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>
ZOOM	
<b>Tout savoir sur la Transition collective (parcours de reconversion)</b>	
JURISPRUDENCE	
<b>Consultation du CSE sur l'activité partielle</b>	<i>TJ Nanterre, 20 janvier 2021 : n° 20/08901</i>
<b>Le temps de trajet lié à l'exercice d'un mandat peut ouvrir droit à heures supplémentaires</b>	<i>Cass. Soc., 27 janvier 2021 : n° 19-22.038</i>
<b>Utilisation des heures de délégation : le salarié protégé peut être sanctionné en cas d'abus</b>	<i>Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-20.781</i>
<b>Annulation de la validation d'un accord non majoritaire sur le PSE</b>	<i>Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-12.522</i>
<b>Est en astreinte le salarié tenu d'être disponible afin d'être joint pour les besoins de l'entreprise</b>	<i>Cass. Soc., 20 janvier 2021 : n° 19-10.956</i>
<b>Budgets du CSE</b>	<i>Cass. Soc., 2 décembre 2020 : n° 19-10.299</i>

## TEXTES

### Locaux de restauration

*Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration*

Le décret aménage, jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret du 14 octobre 2020, prorogé dans les conditions prévues à l'article L 3131-13 du code de la santé publique, les conditions de restauration, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, lorsque la configuration du local de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur **peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements prévus**. Ces emplacements peuvent le cas échéant être situés, par dérogation à l'article R 4228-19 du code du travail, **à l'intérieur des locaux affectés au travail**.

Ces emplacements permettent aux salariés de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité. Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements répondant aux exigences de l'article R 4228-23 du code du travail et permettant aux salariés de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité, **sans être tenu, si ces emplacements sont situés dans des locaux affectés au travail, d'adresser à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail la déclaration prévue**.

### Accord concernant le dispositif spécifique d'activité partielle

*Arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable*

Pour l'application des accords collectifs validés ou des documents unilatéraux homologués à compter de l'entrée en vigueur du décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 31 mars 2021, n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif définie à l'article 3 (24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs) et de la réduction maximale de l'horaire de travail définie à l'article 4 (réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale).

### Nouvelle ordonnance concernant l'activité partielle

*Ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle*

L'ordonnance se fonde sur les dispositions de l'article 10 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.

Le dispositif d'activité partielle a été profondément modifié afin de s'adapter aux différentes étapes de la crise épidémique. Le Gouvernement a pris les mesures nécessaires pour prévenir les licenciements économiques en mettant en œuvre un reste à charge nul pour les employeurs au plus fort de la crise.

En juin 2020, un reste à charge limité a été introduit pour les employeurs ne relevant pas des secteurs dits protégés et dont l'activité n'a pas été interrompue partiellement ou totalement par décision administrative.

Afin de poursuivre les efforts tout en limitant les dépenses publiques, la présente ordonnance vient modifier l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle afin d'introduire la faculté de majoration de l'allocation pour les employeurs relevant des secteurs protégés qui continuent de subir une très forte baisse de chiffre d'affaires.

L'article 1<sup>er</sup> modifie l'ordonnance du 24 juin 2020 pour permettre aux établissements des secteurs les plus impactés par la crise sanitaire, dès lors qu'ils subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires, de pouvoir bénéficier d'un taux d'allocation d'activité partielle majoré. Un décret viendra préciser que la forte diminution du chiffre d'affaires sera appréciée mensuellement par comparaison entre le chiffre d'affaires de 2021 et celui de 2020 ou 2019 (*au choix de l'employeur*).

Les modalités de détermination des secteurs dits protégés demeurent inchangées. Cependant, il est désormais précisé, pour les secteurs dépendant des secteurs les plus affectés, que la perte de chiffre d'affaires prise en considération est celle qui a été subie en 2020. Cela correspond à ce qui est déjà prévu par les textes réglementaires en vigueur.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes d'indemnisation pour les salariés placés en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 et jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 30 juin 2021.

## **Ordonnance prolongeant certaines mesures**

*Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi*

L'ordonnance se fonde sur les dispositions de l'article 10 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Il modifie l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail. Il complète l'article 1<sup>er</sup> bis de cette ordonnance qui prévoit la prolongation, jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire, de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits à indemnisation au cours de la période actuelle.

Afin de prendre en considération l'évolution de la situation sur le marché du travail, la modification proposée permet au Gouvernement d'interrompre cette mesure de prolongation en cas d'amélioration de la situation sanitaire.

Elle permet en outre de prendre, en tant que de besoin, une ou plusieurs nouvelles mesures de prolongation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits au cours de l'état d'urgence sanitaire, en fonction des mesures de restrictions sanitaires qui seraient prises par le Gouvernement et de leur impact sur le marché du travail ainsi que sur les conditions de recherche d'emploi.

### **Article 2**

Il modifie l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 modifiée relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle. En effet, compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, le Gouvernement a décidé de prolonger jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, au lieu du 30 juin 2021, la faculté de moduler les taux horaires d'allocation et d'indemnité d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises compte tenu de l'impact économique de la crise.

### Article 3

Il modifie l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire, afin de permettre aux services de santé au travail de centrer leur action sur l'appui aux entreprises dans la lutte contre la progression de l'épidémie.

Ces modifications permettront :

- que le report des visites médicales prévu par cette ordonnance s'applique aux visites qui doivent être réalisées jusqu'au 2 août 2021 (*au lieu du 17 avril 2021*)
- de prolonger jusqu'au 1<sup>er</sup> août (*au lieu du 16 avril 2021*) la période au cours de laquelle l'activité des services de santé au travail doit être centrée sur l'appui aux entreprises dans la lutte contre la propagation du SARS CoV-2, notamment par la participation à la stratégie nationale de vaccination, par la prescription d'arrêts de travail et de certificats médicaux permettant le placement des personnes vulnérables en activité partielle ainsi que par la prescription et la réalisation de tests de détection du SARS CoV-2.

### Utilisation des titres-restaurant

*Décret n° 2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant*

Le décret adapte les modalités d'utilisation du titre-restaurant **jusqu'au 31 août 2021** afin d'encourager l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et propriétaires de débits de boissons assimilés, et ainsi de répondre, dans le contexte de la crise sanitaire, aux difficultés économiques de ces établissements.

Les personnes ou organismes exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes au sens du deuxième alinéa de l'article L 3262-3 du code du travail sont exclus du champ d'application de cette mesure.

**Le décret adapte également la date limite de validité des titres-restaurant émis en 2020 en la prolongeant du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2021.**

### Activité partielle à Mayotte : majoration de l'allocation

*Décret n° 2021-101 du 1<sup>er</sup> février 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte*

Le texte adapte le taux horaire minimum de l'allocation de l'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte, en tenant compte du montant horaire du salaire minimum de croissance qui y est applicable.

## 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

<b>Cadre général</b>	
Ordonnance n° 2021-135 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi	10 février 2021
Loi n° 2020-1379 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire	14 novembre 2020
Décret n° 2020-1262 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	16 octobre 2020
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
<b>IRP - Accords collectifs</b>	
Ordonnance n° 2020-1441 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel	25 novembre 2020
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 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2020
<b>La durée du travail, RTT et congés payés</b>	
Décret n° 2021-44 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés	20 janvier 2021
Ordonnance n° 2020-1597 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre	16 décembre 2020
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
<b>Le télétravail</b>	
Télétravail en période de COVID-19 : Ministère du Travail	10 décembre 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
<b>Le droit de retrait</b>	
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
<b>Activité partielle (chômage partiel)</b>	
Ordonnance n° 2021-136 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle	10 février 2021
Arrêté relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	10 février 2021
Décret n° 2021-70 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	27 janvier 2021
Décret n° 2020-1786 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	30 décembre 2020
Décret n° 2020-1681 relatif à l'activité partielle	24 décembre 2020
Ordonnance n° 2020-1639 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	21 décembre 2020
Décret n° 2020-1628 relatif à l'activité partielle	21 décembre 2020
Arrêté relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle	16 décembre 2020

Circulaire Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 ; Délibération Agirc-Arrco	15 décembre 2020
Décret n° 2020-1491 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité	1 <sup>er</sup> décembre 2020
Décret n° 2020-1316 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 octobre 2020
Décret n° 2020-1319 relatif à l'activité partielle	30 octobre 2020
Conseil d'État, Ordonnance du 15 octobre 2020 : N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030	15 octobre 2020
Ordonnance n° 2020-1255 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle	14 octobre 2020
Décret n° 2020-1188 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	29 septembre 2020
Décret n° 2020-1170 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	25 septembre 2020
Décret n° 2020-1123 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	10 septembre 2020
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
<b>La PIPA (prime Macron)</b>	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 <sup>er</sup> avril 2020

<b>Intéressement - Participation</b>	
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
<b>Santé au travail</b>	
Décret n° 2021-56 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	22 janvier 2021
Ordonnance n° 2020-1502 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire	2 décembre 2020
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19	16 octobre 2020
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 <sup>er</sup> 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
<b>Arrêts de travail</b>	
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
<b>Demandeurs d'emploi</b>	
Arrêté portant modification de l'arrêté du 9 décembre 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	30 janvier 2021
Décret n° 2020-1785 instituant une prime exceptionnelle à destination de certains demandeurs d'emploi	30 décembre 2020



Arrêté modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	23 décembre 2020
Ordonnance n° 2020-1442 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	25 novembre 2020
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
<b>Salariés - Formation</b>	
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 <sup>er</sup> 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

## Tout savoir sur la Transition collective (parcours de reconversion)

**Principe de la transition collective** : permettre aux salariés dont l'emploi est fragilisé d'être formé à un métier porteur au sein même de leur territoire, tel est l'objet de *Transco*. Une instruction ministérielle détaille les contours de ce nouveau dispositif

Annoncé dans le cadre du plan France relance, le dispositif de transitions collectives baptisé *Transco* a été co-élaboré par le ministère du travail et les partenaires sociaux. Il est déployé sur l'ensemble du territoire depuis le 15 janvier.

Il est activé à l'initiative des entreprises et de leurs salariés, avec l'appui des DIRECCTE (*DREETS à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021*). Il fait intervenir les acteurs de l'emploi et de la formation, en particulier les opérateurs de compétences (*Opco*), les opérateurs de conseil en évolution professionnelle habilités (*CEP*) et les associations Transitions Pro (*ATPro*).

*Transco* a pour objectif d'anticiper les mutations économiques au sein d'une même zone et d'accompagner les salariés dont l'emploi est fragilisé et qui risquent, à terme, un licenciement, en les réorientant vers des métiers porteurs.

Il leur permet de bénéficier d'une formation certifiante d'une durée maximum de 24 mois avec maintien de leur contrat de travail et de leur rémunération.

Il s'agit de la version collective, à l'échelle d'un territoire, du projet de transition professionnelle individuel auquel il s'adosse (Article L 6323-17-1 du code du travail).

À terme, *Transco* s'articulera autour de plateformes territoriales de mise en relation des entreprises ayant des salariés souhaitant se reconverter avec des entreprises recrutant sur des métiers porteurs.

Un métier porteur est un métier susceptible de permettre une embauche rapide, par exemple ceux en difficulté de recrutement sur les territoires. Au niveau régional, des premières listes de métiers prioritaires ont été élaborées à la fin de l'année 2020 par les DIRECCTE après avis du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (*Crefop*). Elles pourront être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi et ajustées au fil de l'année 2021.

**Exemple** : parmi les 31 métiers porteurs identifiés en Île-de-France figurent notamment ceux d'aide-soignant, d'infirmier, de cuisinier, d'ouvrier qualifié de la manutention ou encore de technicien et ingénieur de l'informatique

*Transco* s'adresse à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation de négocier un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (*GEPP*), également appelé accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (*GPEC*).

Seules celles engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*) ou de rupture conventionnelle collective (*RCC*) en sont exclues pour les emplois concernés par ces mesures.

**Remarque** : les entreprises soumises à l'obligation de négocier un accord de GEPP ou GPEC sont celles qui emploient au moins 300 salariés et celles de dimension communautaire employant au moins 150 salariés en France.

Pour permettre à ses salariés de bénéficier du parcours *Transco*, l'entreprise doit engager un dialogue social

afin d'aboutir à une liste des emplois identifiés comme fragilisés au sein d'un accord de type GEPP, et ce, quel que soit son effectif.

Dans les entreprises déjà dotées d'un accord de GEPP, il n'est pas nécessaire d'engager une nouvelle négociation, à condition qu'il comporte déjà une liste des emplois fragilisés.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP (*entreprises de moins de 300 salariés*), l'accord de type GEPP peut consister en la simple formalisation de cette liste, sans nécessité de négocier sur l'ensemble des items de gestion des emplois et des parcours professionnels énumérés à l'article L 2242-20 du code du travail.

**Remarque :** L'instruction ministérielle comporte en annexe une proposition d'accord type à destination des entreprises non dotées d'un accord de GEPP (*annexe 3*). Elle rappelle également les diverses modalités de négociation d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (*annexe 2*)

Pour établir cette liste, l'entreprise peut solliciter l'appui technique de la DIRECCTE ou de l'opérateur de compétences (*Opco*) dont elle dépend. Elle peut mobiliser des prestations type conseil en ressources humaines.

Le financement de ces prestations dépend de l'effectif de l'entreprise :

- de 1 à 50 salariés : prise en charge intégrale par l'Opco ;
- de 50 à 250 salariés : prise en charge par l'État au titre de la prestation conseil en ressources humaines ;
- de plus de 250 salariés : prise en charge sur les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'Opco par la branche ou l'entreprise.

De leur côté, les Opco identifient les entreprises dont les emplois sont fragilisés et celles qui recrutent. Ils présentent à chacune le dispositif et les accompagnent dans sa mise en œuvre.

Les conseils régionaux peuvent également soutenir en amont et en aval le projet de reconversion dans une logique de complémentarité.

Une fois conclu, l'accord type GEPP doit être télétransmis à la DIRECCTE, un récépissé est remis à l'entreprise.

**Remarque :** lorsque l'entreprise s'inscrit dans le dispositif Transco, le comité économique et social (*CSE*) est consulté (*Article L 2312-18*)

Les salariés occupant un emploi menacé en sont informés, par tout moyen, selon des modalités définies par l'entreprise. Il leur est proposé d'être formés à des métiers porteurs sur le territoire dans le cadre d'un parcours Transco, assis sur un projet de transition professionnelle.

L'engagement définitif dans une démarche Transco est subordonné à l'accord de l'entreprise et repose sur le volontariat du salarié.

Les salariés occupant un emploi fragilisé bénéficient d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle, à l'exception de Pôle emploi et des missions locales. L'association Transitions Pro (*ATPro*) est également mobilisée pour présenter le dispositif Transco.

Un conseiller en évolution professionnelle informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion. Cet accompagnement est indispensable et conditionne l'éligibilité au dispositif Transco.

Des actions d'immersion dans les entreprises recrutant peuvent être proposées au salarié afin de confirmer son

projet de reconversion.

Le parcours Transco est assis sur le projet de transition professionnelle individuel (PTP) et est régi par la même réglementation.

Sont en particulier applicables les critères cumulatifs d'éligibilité des salariés (*Article L 6323-17-1*) et des projets de reconversion salariés (*Article L 6323-17-2*).

Pendant toute la formation, d'une durée maximum de 24 mois, le contrat de travail du salarié est suspendu et sa rémunération est maintenue dans les conditions applicables au projet de transition professionnelle individuel (*Article L 6323-17-5*).

L'entreprise est invitée à maintenir un lien avec son salarié entrant dans le dispositif et à désigner en son sein un interlocuteur référent pour suivre la mise en œuvre du parcours Transco.

Un conseiller en évolution professionnelle assure également le suivi du salarié pendant la réalisation de son projet de transition professionnelle.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent sauf s'il est embauché par une nouvelle entreprise, auquel cas son contrat de travail précédent doit être rompu (*notamment par démission ou rupture conventionnelle*). S'il s'engage dans un nouvel emploi, il peut bénéficier, s'il le souhaite, de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle.

Le dispositif Transco est financé par l'État via le FNE-formation (*devenu AME-entreprises*). Le soutien financier est subordonné à la validation du projet par l'ATPro et son montant dépend de l'effectif de l'entreprise.

L'aide de l'État, versée par l'ATPro, varie selon la taille de l'entreprise :

Effectif de l'entreprise	Financement par l'État	Reste à charge entreprise
Moins de 300 salariés	100 %	Aucun
300 à 1 000 salariés	75 %	25 %
Plus de 1 000 salariés	40 %	60 %

Lorsque la prise en charge est intégrale, elle couvre les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, les frais annexes, la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération, selon les mêmes modalités que le PTP (*Articles R 6323-14-3, I et D 6323-18-1 à D 6323-18-4*).

Dans les autres cas, l'entreprise doit prendre à sa charge le reliquat.

La contribution financière de l'entreprise au parcours Transco de son salarié est assimilée à un complément de financement au PTP (*Article R 6323-14-4, al. 2*). Les modalités de versement de ce complément à l'ATPro sont définies dans l'accord de prise en charge.

Une entreprise d'accueil peut cofinancer le reste à charge.

**Remarque :** à la différence du PTP classique (*Articles L 6323-17-1 et R 6323-14-4*) les droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ne sont pas mobilisés dans le cadre du parcours Transco

Le refus de prise en charge obéit lui aussi aux mêmes règles que pour le PTP (*Articles R 6323-15 à R 6323-17*). Il est notifié par écrit au salarié avec indication des motifs et de la possibilité qu'il a de déposer un recours gracieux dans les 2 mois. L'intéressé peut également solliciter une médiation. L'employeur n'a pas la possibilité de contester un refus de prise en charge.

## JURISPRUDENCE

<b>Syndicat : intérêt à agir</b>	<p>Un syndicat peut agir en justice lorsque des faits portent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, conformément à l'article L 2132-3.</p> <p>Un syndicat peut donc obtenir en justice des dommages et intérêts s'il estime qu'un salarié même non protégé a été licencié en raison de son appartenance au syndicat et en considération de son activité syndicale. La Cour de cassation estime que le statut protecteur ou son absence importe peu dans le cadre d'un licenciement nul pour discrimination portant préjudice à l'intérêt collectif d'une profession</p>	<p><i>Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-17182</i></p>
<b>Horaire collectif</b>	<p>La charge de la preuve de la réalisation d'heures supplémentaires ne peut peser uniquement sur le salarié et en particulier lorsqu'il apporte un commencement de preuve par écrit.</p> <p>La Cour de cassation rappelle qu'au terme de l'article L 3171-2 que lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.</p> <p>Enfin l'employeur tient à la disposition de l'Inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.</p> <p>La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire (<i>Article L 3171-4</i>)</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 janvier 2021 : n° 19-21.097</i></p>
<b>CDD saisonnier</b>	<p>La Cour de cassation rappelle qu'il est possible de recourir à des CDD pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, le tout dans une entreprise ayant une activité normale et permanente.</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 janvier 2021 : n° 18-19.266</i></p>

### Consultation du CSE sur l'activité partielle

*TJ Nanterre, 20 janvier 2021 : n° 20/08901*

Les employeurs ont massivement recours à l'activité partielle, plusieurs fois réformé. La consultation du CSE peut être effectuée après la demande d'autorisation auprès de l'administration (*Article R 5122-2*), mais elle doit rester une consultation en bonne et due forme, conformément à l'article L 2312-15 du code du travail.

Le tribunal judiciaire de Nanterre a rendu, le 20 janvier 2021, une décision entrant dans les détails de cette consultation, en particulier précisant l'étendue des informations à fournir au comité.

En l'espèce :

- L'affaire concernait l'entreprise Autoroutes du sud de la France (*ASF*), qui consultait son CSE dans le cadre d'un recours à l'activité partielle portant sur 4 mois, du 9 novembre 2020 au 9 mars 2021.
- Les élus reprochaient à l'employeur de n'avoir fourni que des informations partielles et globales et de n'avoir pas répondu à leurs nombreuses questions relatives au recours à l'activité partielle de l'entreprise.
- Ils demandaient donc communication de certaines pièces et informations, ainsi que la prorogation de leur délai de consultation, en application de l'article L 2312-15 du code du travail précité.

- L'employeur s'en défendait, arguant qu'il avait communiqué au CSE l'ensemble des informations adressées à l'administration pour obtenir l'autorisation d'activité partielle, ainsi que 17 feuillets d'informations contenant des éléments détaillés, complétés dans la BDES.

Le tribunal donne raison au comité dans une décision très argumentée. Il commence par expliquer que *si les élus doivent avoir communication de toutes les informations transmises à l'administration (...), ces informations ne sauraient être considérées comme suffisantes pour éclairer les élus qui peuvent dans le cadre de leurs prérogatives obtenir des informations complémentaires.*

Puis le juge analyse les informations effectivement fournies au CSE. Il constate que la direction a donné des chiffres sur l'effondrement du trafic lors du premier confinement (- 78%) et en sortie de celui-ci (- 47%) sur la période de restriction des déplacements dans un rayon de 100 km. Or, les périodes comparées de mai à juin et de novembre à février ne sont pas les mêmes. En outre, d'après les élus, la communication de ces chiffres est insuffisante pour justifier une activité partielle portant sur la période en cause (*du 9 novembre 2020 au 9 mars 2021*), *période ne correspondant à aucun élément rationnel.*

Le juge valide cette analyse, estimant qu'il *aurait fallu communiquer aux élus des informations sur le trafic sur une plus longue période, y compris hors confinement et portant sur des périodes comparables.*

Les élus mettaient en avant l'absence d'incidence de la baisse du trafic sur une grande part des activités de l'entreprise comme l'obligation d'entretien quel que soit le nombre d'utilisateurs ou le fonctionnement des services supports.

Ils faisaient également valoir que les informations fournies faisaient état de la répartition des heures d'activité partielle par des tableaux répartissant les salariés en grandes masses (*cadres, maîtrises*), sans que les services concernés soient spécifiés, que, pour les directions d'exploitation, le volume d'heures d'activité partielle avait été fourni globalement par région et que, au sein du service support, il était indiqué une répartition théorique sans mention des périodes prévisibles de baisse d'activité.

Le tribunal souligne qu'en temps normal, le CSE recevait des données chiffrées très détaillées du trafic par trimestre dans chaque direction régionale portant sur des comparaisons d'une année sur l'autre, par péage, par type de paiement, de véhicules : la direction dispose donc bien des outils informatiques de collecte de données permettant de connaître en temps réel l'état du trafic sur n'importe quelle période.

Le juge en conclut que le document transmis, ne comportant que des données globales et non détaillées par service et portant sur des périodes non utilement comparables est insuffisant. L'employeur est donc condamné à la communication des pièces demandées par le CSE.

La liste, très longue, de ces informations et documents à fournir est détaillée dans le jugement. Elle comporte notamment les enjeu/impacts de l'activité partielle sur le résultat, le trafic 2020 à date, et jour par jour, comparé à 2019, la liste des tâches et projets dont le report est envisagé, les critères et calculs des prévisions d'heures d'activité partielle par services et par activités avec les explications y afférentes, les volumes mensuels 2020/2019 des différentes tâches, les listes de tâches impactées par le 2<sup>ème</sup> confinement, etc.

Le délai de consultation d'1 mois ne commencera à courir qu'à compter de la remise de l'ensemble des informations au CSE.

**A savoir :** *dans le cadre de la consultation sur le recours à l'activité partielle, le CSE doit être destinataire d'informations précises, venant s'ajouter à celles transmises à l'administration. Le tribunal judiciaire de Nanterre rend un jugement détaillé dans le contexte de la crise du Covid-19*

*Cass. Soc., 27 janvier 2021 : n° 19-22.038*

En l'espèce :

Un salarié, titulaire de plusieurs mandats au titre desquels il bénéficie d'un crédit mensuel de 55 heures de délégation, conteste la rémunération versée par l'employeur au titre de ses temps de trajet liés à l'exercice de ses fonctions représentatives.

Ceux-ci ont été rémunérés, lorsqu'ils dépassaient ses horaires habituels de travail, comme du temps de travail effectif.

Mais ils n'ont pas été décomptés comme du travail effectif et, de ce fait, ne lui ont pas ouvert droit aux majorations pour heures supplémentaires.

La cour d'appel l'ayant débouté de ses demandes, le salarié s'est pourvu en cassation. La chambre sociale de la Haute Cour lui a donné raison, complétant ainsi sa jurisprudence.

Depuis 1997, la Cour de cassation considère que le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives des salariés doit être rémunéré lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail et dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (*Cass. Soc. 30 septembre 1997 : n° 95-40.125*). Elle a depuis confirmé ce principe à de nombreuses reprises (*Cass. Soc. 5 novembre 2003 : n° 01-43.109 ; Cass. Soc., 18 mai 2011 : n° 09-70.878*). La même règle s'applique au temps de trajet s'inscrivant dans un dépassement de crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles (*Cass. Soc., 10 décembre 2003 : n° 01-41.658*).

A contrario, lorsque le temps de trajet est compris dans l'horaire normal de travail, il ne peut pas donner lieu à retenue sur salaire (*Cass. Soc., 20 février 2002 : n° 99-44.760*).

En 2013, la Cour de cassation a précisé ce principe : le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (*Cass. Soc., 12 juin 2013 : n° 12-12.806 et n° 12-15.064*).

Ainsi, le temps de déplacement du représentant du personnel est distingué du temps de déplacement domicile-lieu de mission, qui selon l'article L 3121-4 du code du travail n'est pas un temps de travail effectif, mais fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière lorsqu'il excède le temps normal de trajet domicile-travail.

En l'espèce, la cour d'appel avait admis que le temps de trajet du représentant du personnel devait être rémunéré comme du temps de travail effectif. Mais selon elle, cela ne signifiait pas pour autant que ce temps doive être décompté comme du temps de travail effectif et, par suite, déclencher le cas échéant le régime des heures supplémentaires. Elle s'appuyait notamment sur la définition légale du temps de déplacement professionnel visée ci-dessus, et sur le fait que les heures supplémentaires sont accomplies à la demande de l'employeur dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, pendant laquelle il est à la disposition de ce dernier : dans l'exercice de son mandat, le représentant du personnel se trouve hors lien de subordination avec l'employeur.

L'argument est balayé par la Cour de cassation : en retenant cette solution, la cour d'appel a violé le principe selon lequel les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur mandat. En conséquence, si les temps de trajet imposés par l'exercice de ce mandat excèdent les temps normaux domicile-travail, ils doivent être pris en compte pour apprécier si le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a été atteint, et rémunérés comme tels.

La solution, rendue à propos des délégués syndicaux, délégués du personnel et membres du comité d'entreprise, est transposable aux membres du comité social et économique.

**A savoir :** le temps de trajet pour l'exécution des fonctions représentatives est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la partie excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Par conséquent, il est pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations

### Utilisation des heures de délégation : le salarié protégé peut être sanctionné en cas d'abus

*Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-20.781*

Dans l'exercice de son mandat, le représentant du personnel ne se trouve pas dans un lien de subordination avec l'employeur : par conséquent, il échappe en principe à son pouvoir disciplinaire (*Cass. Soc., 30 juin 2010 : n° 09-66.792*).

Toutefois, le salarié encourt une sanction disciplinaire s'il commet un abus dans l'exercice de son mandat traduisant la méconnaissance d'une obligation découlant du contrat de travail (*CE, 27 mars 2015 : n° 368855, n° 371174 et n° 371500 ; Cass. Soc., 2 juillet 2015 : n° 14-15.829 ; Cass. Soc., 23 octobre 2019 : n° 17-28.429*).

En l'espèce :

Un tel abus a été retenu à l'encontre d'un représentant du personnel qui, d'une part, avait informé tardivement l'employeur de la prise de bons de délégation et, d'autre part, avait déclaré des heures de délégation pour couvrir une absence injustifiée.

Il était établi que le salarié avait quitté précipitamment le travail pour partir à la recherche de son perrouquet qui s'était enfui de sa cage.

En cas de litige, le juge prud'homal vérifie que la sanction prononcée par l'employeur à l'égard du salarié protégé est proportionnée à la gravité des faits commis et qu'elle n'est pas discriminatoire en lien avec ses activités syndicales (*Cass. Soc., 3 avril 2001 : n° 98-45.818*). Il a été jugé, par exemple, à propos d'un représentant du personnel, qu'un blâme était proportionné au comportement violent adopté par un membre du comité d'entreprise au cours d'une réunion de l'instance (*Cass. Soc., 2 juillet 2015 : n° 14-15.829*).

En l'espèce, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a jugé proportionné le rappel à l'ordre sanctionnant l'information tardive de l'employeur sur la prise de bons de délégation, et la mise à pied de 3 jours relative à l'abandon de poste.

**A savoir :** un représentant du personnel a informé tardivement son employeur de l'utilisation de ses bons de délégation et a utilisé son crédit d'heures pour couvrir une absence injustifiée. Il est jugé que le rappel à l'ordre et la mise à pied de 3 jours dont il a fait l'objet sont justifiés

### Annulation de la validation d'un accord non majoritaire sur le PSE

*Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-12.522*

En cas d'accord portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'administration saisie pour sa validation doit, notamment, s'assurer qu'il a été conclu aux conditions de majorité exigées par l'article L 1233-24-1 du code du travail et que les signataires avaient la qualité pour le faire (*CE, 12 juin 2019 : n° 420084*). Si ces conditions ne sont pas remplies, la validation doit être refusée. Si elle est néanmoins accordée, la décision administrative encourt l'annulation par le juge administratif (*CE, 22 juillet 2015 : n° 385668*). À quelle réparation peuvent alors prétendre les salariés licenciés ? C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans son arrêt du 13 janvier 2021, dans la même affaire que celle ayant donné lieu à l'arrêt du Conseil d'État du 22 juillet 2015 précité.

Depuis la loi 2013-504 du 14 juin 2013, une distinction est opérée entre les causes d'annulation par le juge



administratif d'une décision validant ou homologuant un PSE.

- Si l'annulation est due à l'absence ou à l'insuffisance du PSE, le licenciement est atteint de nullité et ouvre droit à une réintégration dans l'entreprise ou au versement d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire (*12 mois de salaire avant l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017*), cette sanction s'appliquant également en cas de licenciement prononcé en l'absence de toute décision de validation ou d'homologation lorsqu'elle est obligatoire (*Articles L 1235-10 et L 1235-11*).
- Lorsque l'annulation est prononcée pour un autre motif, le salarié ne peut prétendre qu'à l'indemnisation de son préjudice qui ne peut pas être inférieure à 6 mois de salaire, la réintégration n'étant pas de droit (*Article L 1235-16*).

Rappelons toutefois que la loi 2015-990 du 6 août 2015 a complété l'article L 1235-16 afin de neutraliser l'annulation intervenue en raison d'un défaut de motivation de la décision administrative : il appartient dans ce cas à l'autorité administrative de prendre une décision suffisamment motivée dans les 15 jours suivant la notification du jugement, les salariés ne pouvant alors prétendre ni à réintégration ni au versement d'une indemnité par l'employeur.

En l'espèce, pour considérer que l'annulation de la décision de validation fondée sur le caractère non majoritaire de l'accord relatif au PSE relevait de l'article L 1235-11 du code du travail, la cour d'appel avait retenu que, en raison de ce vice, le PSE n'avait plus d'existence et ne pouvait pas, non plus, constituer un plan unilatéralement établi valablement par l'employeur, faute d'avoir été soumis au contrôle renforcé de l'administration dans le cadre d'une procédure d'homologation.

Cette application extensive de l'article L 1235-11 est ici condamnée, parce que ce texte n'envisage qu'une seule cause de nullité du licenciement, à savoir l'absence ou l'insuffisance du PSE validé ou homologué. Or, en l'espèce, dans son arrêt du 22 juillet 2015 visé plus haut, le Conseil d'État avait rejeté le recours de l'employeur dirigé contre l'arrêt de la cour administrative d'appel ayant annulé la décision de validation du PSE parce que l'un des délégués syndicaux ayant signé l'accord pour le compte d'une organisation syndicale représentative n'avait plus le pouvoir de le faire, de sorte que la condition de majorité, comme condition de validité de l'accord, n'était pas remplie. La décision d'annulation ne reposait donc pas sur une absence ou une insuffisance de PSE, mais sur un vice affectant l'accord qui le mettait en place. Seule la sanction de l'article L 1235-16 du code du travail était dès lors applicable.

Ainsi, il est fait une application stricte de l'article L 1235-11. En revanche, comme le souligne l'avocate générale, Mme Berriat, dans son avis, les dispositions de l'article L 1235-16, non limitatif, devraient être entendues *de façon large afin de répondre à toutes les autres situations dans lesquelles les salariés subiraient un préjudice pour avoir été licenciés alors que le PSE [...] n'était pas valide.*

Cette délimitation rigoureuse du champ d'application de l'article L 1235-11 rejoint la jurisprudence antérieure à la loi de 2013, qui ne faisait dépendre la nullité du licenciement que de l'absence ou de l'insuffisance du PSE (*Cass. Soc. 3 mai 2012 : n° 11-20.741*). La solution retenue pourrait paraître désavantageuse pour les salariés licenciés si le contrôle de la juridiction administrative se limitait à identifier et à retenir une seule cause de nullité de la décision de validation ou d'homologation, sans avoir à se prononcer sur la valeur du PSE. Mais le Conseil d'État a jugé que le juge administratif devait toujours se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen peut fonder l'annulation de la décision administrative, sauf en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'employeur, puisque la nullité du licenciement n'est alors pas encourue (*CE, 15 mars 2017 : n° 387728*). La possibilité d'une annulation du licenciement ouvrant droit à réintégration est donc préservée.

**A savoir :** *l'annulation de la décision administrative validant un accord collectif sur le PSE, au motif que cet accord ne répond pas à la condition de majorité requise, ouvre droit, pour les salariés licenciés, à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire*

Cass. Soc., 20 janvier 2021 : n° 19-10.956

En l'espèce :

Un salarié s'engage, en contrepartie d'une durée minimale annuelle de travail garantie, à réserver un nombre de jours de disponibilité sur l'année afin de répondre aux besoins de l'entreprise.

Soutenant que ces journées de disponibilité constituent des astreintes, il saisit la juridiction prud'homale en vue d'obtenir l'indemnisation de ces temps de disponibilité.

La cour d'appel rejette sa demande. Pour elle, le salarié n'est pas en astreinte puisqu'il a la possibilité de déterminer, de modifier voire d'annuler les jours de disponibilité et que l'employeur ne lui impose pas de demeurer à domicile.

La décision des juges du fond est cassée au visa de l'article L 3121-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi 2016-1088 du 8 août 2016. Pour la Cour de cassation, l'obligation pour le salarié de se rendre disponible certains jours afin d'être joint pour répondre aux besoins de l'entreprise caractérise l'existence d'astreintes. En d'autres termes, les contraintes imposées au salarié sont telles que la souplesse d'organisation ne peut pas faire disparaître la qualification d'astreinte.

Il apparaît par ailleurs que la question de la permanence exercée à domicile est indifférente à la solution du litige puisque ce qui importe est que le salarié qui se rend disponible puisse être joint pendant ces périodes. La Cour de cassation confirme ainsi sa jurisprudence. Cette dernière a en effet évolué pour intégrer les moyens de communication modernes, lesquels permettent de s'assurer de la disponibilité du salarié où qu'il se trouve (Cass. Soc., 10 juillet 2002 : n° 00-18.452 ; Cass. Soc., 31 mai 2017 ; n° 15-23.312 ; Cass. Soc., 12 juillet 2018 : n° 17-13.029).

Cette évolution de la jurisprudence a été consacrée par les nouvelles dispositions de l'article L 3121-9 du code du travail tel qu'issues de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, qui définit la période d'astreinte comme 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.

Ainsi, il apparaît que désormais les seuls critères à prendre en compte sont la disponibilité du salarié et le fait que le salarié demeure joignable au cours de ces périodes.

**A savoir :** le salarié tenu de se rendre disponible certains jours afin d'être joint pour répondre aux besoins de l'entreprise est en astreinte, même si l'employeur ne lui impose pas de demeurer à domicile

## Budgets du CSE

Cass. Soc., 2 décembre 2020 : n° 19-10.299

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine (Article L 2315-23). À ce titre, il dispose de deux budgets distincts :

- le budget de fonctionnement
- le budget des activités sociales et culturelles.

Chacun doit être utilisé conformément à son objet et l'emploi de ces fonds doit être retracé dans la comptabilité du CSE à travers deux sections distinctes : *Activités économiques et professionnelles (AEP)* et *Activités sociales et culturelles (ASC)*. Il est même fortement recommandé par l'autorité des normes comptables d'utiliser des comptes bancaires différents, ce qui est en général le cas.

La question de l'usage des réserves constituées par les reliquats de budgets constitue souvent un sujet délicat au sein des comités ou suite à l'élection d'un nouveau CSE.

Dans cette décision, la Cour de cassation rappelle le principe de dualité des budgets et se prononce sur l'affectation comptable des produits et charges liés aux opérations du comité.

En l'espèce :

Un comité d'entreprise disposait d'importantes réserves issues de son budget de fonctionnement en grande partie non utilisé.

Il avait investi ces sommes dans l'achat de plusieurs appartements, gérés par un prestataire qui les louait pour 32 semaines dans l'année à des personnes étrangères à l'entreprise, mais réservés aux salariés de l'entreprise à des tarifs préférentiels pendant les 20 autres semaines.

Un membre du comité, mais aussi un syndicat et le représentant au CE de cette organisation, avaient contesté devant le tribunal de grande instance l'affectation comptable des produits et charges afférents à ces appartements au compte de résultat du budget de fonctionnement.

Pour les demandeurs, le TGI devait faire injonction au comité de réaffecter au compte de résultat des ASC une somme correspondant aux amortissements et dépenses afférents à ces appartements.

Les juges du fond, comme la Cour de cassation, refusent de faire droit à cette demande. La Cour de cassation en profite pour rappeler un principe inhérent aux budgets du CSE (*dualité*), et dégage, pour la première fois à notre connaissance, la règle applicable à l'affectation comptable des opérations résultant de l'usage de ces budgets (*produits et charges rattachés aux comptes correspondant au financement d'origine*).

La Cour de cassation commence par rappeler que *les fonds versés au titre du fonctionnement doivent être utilisés par le comité d'entreprise pour son fonctionnement ou ses activités économiques et que ceux versés au titre de la contribution aux activités sociales et culturelles doivent l'être pour ces dernières activités, l'emploi de ces fonds devant être retracé dans des comptes séparés*.

Elle en déduit *que les opérations du comité d'entreprise, selon qu'elles sont financées par le comité à partir de la subvention de fonctionnement ou de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles, restent dans leurs produits et charges rattachées aux comptes du comité correspondant à leur financement d'origine*. En d'autres termes, les dépenses et recettes résultant d'une opération financée par le budget de fonctionnement sont affectées comptablement au fonctionnement, et ce même si une partie de ces opérations relève des activités sociales et culturelles (*et réciproquement, mais le cas est bien plus rare*).

Enfin, la Cour applique cette solution à l'affaire et explique que *les appartements dans des résidences de loisirs avaient été acquis par le comité d'entreprise au moyen des réserves constituées sur les subventions de fonctionnement et que par ailleurs les loyers venaient abonder le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, par conséquent la totalité des amortissements, dépenses de toute nature (notamment taxes foncières, travaux, charges) et produits liés à ces appartements devait être affectée sur le budget de fonctionnement du comité*.

Dans cette affaire, le comité n'avait manifestement pas respecté le principe de séparation des budgets et avait financé des ASC avec des sommes provenant du budget de fonctionnement, ce qui n'est pas autorisé au-delà des 10% d'excédents annuels (*et les risques sont réels : délit d'entrave ou abus de confiance au pénal, ou encore au civil, action en utilisation illicite ces budgets*). C'est ce que souligne indirectement la Haute Juridiction en rappelant le principe dans son premier attendu. Mais, dans cette affaire, on lui demandait de faire injonction de réaffecter comptablement certaines sommes, et c'est à cette question que les juges répondent.

**Remarque :** cette décision concerne un comité d'entreprise, mais conserve tout son intérêt pour le CSE. À noter toutefois, à cet égard, que concernant le CSE, les articles L 2315-61 et R 2315-31-1 du code du travail autorisent dorénavant, sous certaines conditions, le transfert des reliquats d'un budget sur l'autre dans la limite de 10% de ces excédents

**A savoir :** *les opérations du CSE, selon qu'elles sont financées par le comité à partir de la subvention de fonctionnement ou de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles, restent dans leurs produits et charges rattachées aux comptes du comité correspondant à leur financement d'origine*