

Veille juridique du 16 au 30 avril 2021

TEXTES	
Aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation	<i>Décret n° 2021-510 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation</i>
Activité partielle : nouveautés	<i>Décret n° 2021-509 du 28 avril 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle Décret n° 2021-508 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable</i>
Futurs retraités : sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent	<i>Décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent</i>
Extension de l'accord national interprofessionnel concernant le télétravail	<i>Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail</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>
ZOOM	
Jours fériés et ponts	
Jour ouvrable, jour ouvré, jour franc, jour calendaire	
JURISPRUDENCE	
Convention collective et classification du salarié	<i>Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 19-17.823</i>
Rupture du contrat de travail : délai de prescription	<i>Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n° 19-16.564</i>
Un directeur de magasin représentant l'employeur ne peut être ni électeur ni éligible	<i>Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-25.233</i>

TEXTES

Aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation

Décret n° 2021-510 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation

Le décret modifie l'assiette des effectifs d'alternants à atteindre au 31 décembre 2022 pour le bénéfice de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation au titre des contrats conclus entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2021, en y intégrant les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise.

Une aide exceptionnelle est accordée aux entreprises pour les embauches d'apprentis dont les contrats sont signés entre juillet 2020 et décembre 2021

Le montant de l'aide est de :

- 5 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est mineur
- 8 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est majeur

A partir du 1^{er} janvier 2022, l'aide unique à l'apprentissage est réservée aux entreprises qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac.

Le montant de l'aide sera de :

- 1^{ère} année d'exécution du contrat : le montant maximum de l'aide est de 4 125 €
- 2^{ème} année d'exécution du contrat : le montant maximum de l'aide est de 2 000 €
- 3^{ème} année d'exécution du contrat (*et la 4^{ème} année si le contrat dépasse les 3 ans*) : le montant maximum de l'aide est de 1 200 €

Activité partielle : nouveautés

Décret n° 2021-509 du 28 avril 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2021-508 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

La baisse de l'indemnisation de l'activité partielle est reportée au mois de juin 2021.

Le décret 2021-509 du 28 avril 2021 prolonge jusqu'au 31 mai 2021 les dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021 relatives au taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur. Il remanie également à la marge la liste des secteurs protégés bénéficiant d'un taux majoré d'allocation.

Le décret 2021-508 du 28 avril 2021, il diffère au 1^{er} juin la baisse de l'indemnisation du salarié.

Allocation perçue par l'employeur

Pour les heures chômées en mai 2021, le taux horaire de l'allocation perçue par l'employeur demeure fixé comme suit :

- cas général : 60 % de la rémunération horaire brute antérieure limitée à 4,5 Smic, soit une allocation maximale de $4,5 \times 10,25 \text{ €} \times 60 \% = 27,68 \text{ €}$;
- secteurs dits *protégés*, entreprises subissant une fermeture ou des restrictions administratives (*y compris zones de chalandise des stations de ski*) et salariés vulnérables ou tenus de garder leur enfant : 70 % de la rémunération horaire brute antérieure limitée à 4,5 Smic, soit une allocation maximale de $4,5 \times 10,25 \text{ €} \times 70 \% = 32,29 \text{ €}$;

- Le taux horaire minimal de l'allocation est fixé à 8,11 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Indemnité versée au salarié

Pour les heures chômées en mai 2021, le taux horaire de l'indemnité versée au salarié reste, dans tous les cas, fixé à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute limitée à 4,5 Smic, soit un taux brut maximal de $4,5 \times 10,25 \text{ €} \times 70 \% = 32,29 \text{ €}$.

En tout état de cause, pour les bas salaires, les minima suivants doivent être respectés :

- pour le salarié à temps plein, le net avant impôt du salarié doit être au moins égal à la rémunération mensuelle minimale (RMM) prévue par l'article L 3232-3 du code du travail (*Smic net mensuel*) ;
- pour le salarié à temps partiel, il convient, jusqu'au 31 décembre 2021, d'appliquer le minimum institué par l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020, à savoir verser une indemnité horaire d'activité partielle au moins égale au Smic horaire (*sauf si le taux horaire de rémunération est inférieur, auquel cas le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle doit être égal au taux horaire de rémunération*). Ce principe conduit à verser un montant brut d'indemnité d'environ 8,11 € par heure d'activité partielle.

En revanche est repoussée en juin l'entrée en vigueur du principe prévu par le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 selon lequel l'indemnité nette ne peut pas excéder la rémunération nette horaire habituelle (*Article 1, 2o du décret 2021-508 du 28 avril 2021*).

La liste des secteurs protégés une nouvelle fois remaniée

Jusqu'au 31 mai 2021, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est fixé à 70 % pour les secteurs dits *protégés*.

Ces secteurs comprennent :

- tous les employeurs dont l'activité principale figure à l'annexe 1 du décret 2020-810 du 29 juin 2020 ;
- les employeurs dont l'activité principale figure à l'annexe 2 du décret précité et qui ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020, sous réserve, pour certains d'entre eux, de faire établir une attestation par leur expert-comptable établissant que leur entreprise remplit bien les critères relatifs au chiffre d'affaires.

Le décret 2021-509 du 28 avril 2021 remanie à la marge la liste prévue à l'annexe 2 du décret précité : les activités y figurant en raison d'un chiffre d'affaires réalisé au moins pour moitié avec un exploitant de remontées mécaniques sont désormais également concernées si leur CA est réalisé pour moitié avec des entreprises du secteur des domaines skiabiles

Futurs retraités : sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

Décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

Depuis le 21 avril 2021, les salariés peuvent bénéficier, avant leur départ volontaire à la retraite, d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Un décret est paru le 20 avril 2021 au Journal officiel en application de la loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser.

Proposée par l'employeur, elle permet au salarié, avant son départ volontaire à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;

- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation se déroulera pendant l'horaire normal de travail.

Cette sensibilisation pourra être adaptée en fonction des acquis des salariés (*formations et sensibilisations déjà effectuées, profession*).

Les organismes et les professionnels qui seront autorisés à dispenser cette sensibilisation devront remplir des conditions prévues par un arrêté.

Article D 1237-2-2

L'employeur propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent prévue à l'article L 1237-9-1.

Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail.

L'action de sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

Elle permet aux salariés, avant leur départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

1° Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;

2° Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;

3° Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Peuvent être autorisés à dispenser cette sensibilisation les organismes et les professionnels qui remplissent les conditions prévues par arrêté des ministres chargés du travail, de la santé et de la sécurité civile.

Extension de l'accord national interprofessionnel concernant le télétravail

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail

L'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail n'est pas pensé comme un accord contraignant pour les entreprises mais avant tout comme un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation. L'idée est de favoriser la mise en œuvre du télétravail avec des recommandations, des bonnes pratiques dont les entreprises peuvent se servir.

Cet accord invite aussi les entreprises à tirer les enseignements de la pratique du télétravail pendant la crise sanitaire, notamment en réalisant des retours d'expérience qui leur permettront de fixer des mesures adaptées.

Il précise notamment :

- la définition du télétravail et celle du champ des postes télétravaillables ;
- le principe du double volontariat des parties ;
- la motivation du refus de l'employeur suite à une demande de télétravail ;
- la prise en charge des frais professionnels ;
- l'équipement et l'usage des outils numériques

L'ANI a été étendu par un arrêté publié au Journal Officiel le 13 avril 2021. Ses dispositions deviennent par conséquent obligatoires pour toutes les entreprises et les salariés compris dans son champ d'application. Autrement dit il concerne les entreprises qui appartiennent à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires (*MEDEF, CPME et U2P*).

Les dispositions de cet ANI peuvent être écartées par la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe sur le télétravail (Articles L 2252-1 et L 2252-3). Une charte ne permet en revanche pas de les écarter.

L'extension est toutefois soumise à une réserve concernant l'article 3.1-5 relatif à la prise en charge des frais professionnels. Cet article prévoit qu'il appartient à *l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur. Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.*

Cet article est étendu sous réserve que la validation de l'employeur soit interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.

L'arrêté s'appuie sur la Cour de cassation pour formuler cette réserve celle-ci ayant posé le principe de prise en charge des frais professionnels (*y compris les frais de télétravail*) pour *les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur.*

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 et les mesures successives concernant l'activité partielle.

Cadre général	
Loi n° 2021-160 prorogeant l'état d'urgence sanitaire	15 février 2021
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
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2021-509 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle	28 avril 2021
Décret n° 2021-508 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	28 avril 2021
Décret n° 2021-435 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	13 avril 2021
Décret n° 2021-429 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels	12 avril 2021
Arrêté du relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité	9 avril 2021
Décret n° 2021-348 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle	30 mars 2021
Décret n° 2021-347 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 mars 2021
Décret n° 2021-225 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle	26 février 2021
Décret n° 2021-221 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	26 février 2021
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 ^{er} 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

Jours fériés et ponts

Certaines fêtes constituent des jours fériés qui peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés (*1^{er} mai ou autre*). Dans certains cas, les jours fériés permettent de bénéficier d'un pont. Le salarié reste tenu de travailler durant la journée de solidarité.

Date des fêtes légales		
Année	Fête légale	Date
2021	Jour de l'an	Vendredi 1 ^{er} janvier 2021
	Lundi de Pâques	Lundi 5 avril 2021
	Fête du Travail	Samedi 1 ^{er} mai 2021
	Victoire 1945	Samedi 8 mai 2021
	Ascension	Jeudi 13 mai 2021
	Lundi de Pentecôte	Lundi 24 mai 2021
	Fête nationale	Mercredi 14 juillet 2021
	Assomption	Dimanche 15 août 2021
	Toussaint	Lundi 1 ^{er} novembre 2021
	Armistice 1918	Jeudi 11 novembre 2021
	Noël	Samedi 25 décembre 2021
2022	Jour de l'an	Samedi 1 ^{er} janvier 2022
	Lundi de Pâques	Lundi 18 avril 2022
	Fête du Travail	Dimanche 1 ^{er} mai 2022
	Victoire 1945	Dimanche 8 mai 2022
	Ascension	Jeudi 26 mai 2022
	Lundi de Pentecôte	Lundi 6 juin 2022
	Fête nationale	Jeudi 14 juillet 2022
	Assomption	Lundi 15 août 2022
	Toussaint	Mardi 1 ^{er} novembre 2022
	Armistice 1918	Vendredi 11 novembre 2022
	Noël	Dimanche 25 décembre 2022
2023	Jour de l'an	Dimanche 1 ^{er} janvier 2023

Certaines commémorations locales ou professionnelles sont également des jours fériés, parmi lesquelles :

- Saint-Éloi (*reconnu jour férié par certaines conventions collectives dans la métallurgie*)
- Sainte-Barbe (*pour les salariés travaillant dans les mines*)
- Mi-carême dans certains DOM
- En Alsace-Moselle le vendredi saint (*dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte*) et le 26 décembre

En plus des fêtes légales nationales, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage est un jour férié dans les DOM. La date varie selon le département, dans les conditions suivantes :

DOM concerné	Date
Guadeloupe	27 mai
Guyane	10 juin
Martinique	22 mai
Mayotte	27 avril
La Réunion	20 décembre
Saint-Barthélemy	9 octobre
Saint-Martin	27 mai

Situation du salarié pendant un férié

Parmi les fêtes légales, seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés (*toutes entreprises et catégories confondues*).

Par exception, le salarié peut travailler le 1^{er} mai lorsqu'il est employé dans une entreprise qui, en raison de la nature de l'activité, ne peut pas interrompre le travail (*hôpitaux, transports publics, par exemple*).

Les autres jours fériés sont chômés si des dispositions en ce sens sont prévues :

- par accord d'entreprise ou d'établissement (*ou, à défaut, par convention ou accord de branche*)
- ou, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur

Le salarié n'est pas tenu de récupérer les heures de travail non effectuées pendant un jour férié non travaillé.

Il ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire si un jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé (*sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient*).

Le salarié ou apprenti de moins de 18 ans ne peut pas travailler les jours fériés légaux sauf dans les secteurs suivants :

- hôtellerie, restauration, traiteur ou organisateur de réception
- café, tabac ou débit de boisson
- boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie
- entreprise d'autres secteurs fabriquant à titre principal des produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail
- magasin de vente de fleurs, jardinerie et graineterie
- spectacles

Le salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans qui travaille un jour férié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives.

Rémunération des jours fériés

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour le salarié totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (*successifs ou non*) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

Le paiement des jours fériés n'est pas dû (*sauf dispositions conventionnelles ou usages dans l'entreprise plus favorables*) pour les salariés suivants :

- salarié travaillant à domicile
- salarié intermittent
- salarié temporaire (*le jour férié chômé doit toutefois être payé au salarié temporaire dès lors que ce jour férié est compris dans sa mission*)

Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Le salarié qui travaille le 1^{er} mai bénéficie du doublement de sa rémunération.

Ponts

Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. L'attribution d'un pont peut être prévue par des dispositions conventionnelles, un accord collectif ou décidée par l'employeur.

Les heures de travail non travaillées en raison du pont peuvent être travaillées à une autre période pour compenser. La récupération de ces heures peut être effectuée dans les 12 mois précédant ou suivant le pont. Ces heures ne font l'objet d'aucune majoration de salaire.

Peuvent être récupérées, par exemple, les heures perdues à l'occasion du pont lorsque :

- 1 ou 2 jours ouvrables sont chômés entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire
- 1 jour précédant les congés annuels est chômé

Journée de solidarité

La journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire par an non rémunérée. Elle peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai
- soit le travail d'une journée de RTT prévue dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail
- soit tout autre mode d'organisation permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (*travailler un samedi, par exemple*)

Les conditions d'accomplissement de cette journée sont fixées :

- soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou par convention ou accord de branche
- soit, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE)

La journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération, dans la limite de :

- soit 7 heures pour les salariés mensualisés, réduites proportionnellement à la durée contractuelle en cas de travail à temps partiel
- soit une journée de travail pour le salarié qui travaille au forfait jours

Les heures travaillées durant la journée de solidarité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

En Alsace-Moselle, la journée de solidarité ne peut pas être accomplie les 25 et 26 décembre, ni le jour du Vendredi Saint.

Remarque : en raison d'un changement d'employeur, un salarié peut avoir déjà effectué un jour supplémentaire de travail durant l'année en cours dans le cadre de la journée de solidarité.

Dans ce cas, s'il est amené à effectuer une nouvelle journée de solidarité, les heures travaillées sont rémunérées et considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Le salarié peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Jour ouvrable, jour ouvré, jour franc, jour calendaire

Jour ouvrable	<p>Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (<i>généralement le dimanche</i>) et des jours fériés habituellement non travaillés. On en compte 6 par semaine (<i>lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, généralement</i>). Le décompte d'un jour férié pendant les congés du salarié dépend de ce qui est habituellement appliqué dans l'entreprise : jour chômé ou jour travaillé.</p>	
	<p>Jour férié habituellement chômé</p>	<p>Exemple n° 1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (<i>jour habituellement chômé dans l'entreprise</i>), il n'est pas comptabilisé : le salarié pose 5 jours de congés (<i>lundi 12, mardi 13, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 juillet</i>)</p> <p>Exemple n° 2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 25 décembre est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (<i>jour habituellement chômé dans l'entreprise</i>), il n'est pas comptabilisé : le salarié pose 5 jours de congés (<i>lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23 et vendredi 24 décembre</i>)</p>
	<p>Jour férié habituellement travaillé</p>	<p>Exemple n° 1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (<i>jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise</i>), il est comptabilisé : le salarié pose 6 jours de congés (<i>lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 juillet</i>)</p> <p>Exemple n° 2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 25 décembre est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (<i>jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise</i>), il est comptabilisé : le salarié pose 6 jours de congés (<i>lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23, vendredi 24 et samedi 25 décembre</i>)</p>

Jour ouvré	<p>Un jour ouvré correspond aux jours effectivement travaillés dans une entreprise ou une administration (<i>généralement du lundi au vendredi inclus</i>), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés. Certains commerces sont ouverts le samedi et fermés le lundi. Leurs jours ouvrés iront donc du mardi au samedi inclus. On en compte 5 par semaine (<i>lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, généralement</i>). Le décompte d'un jour férié pendant les congés du salarié dépend de ce qui est habituellement appliqué dans l'entreprise : jour chômé ou jour travaillé.</p>	
	<p>Jour férié habituellement chômé</p>	<p>Exemple n° 1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est habituellement chômé dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (<i>jour habituellement chômé dans l'entreprise</i>), il n'est comptabilisé : le salarié pose 4 jours de congés (<i>lundi 12, mardi 13, jeudi 15 et vendredi 16 juillet</i>)</p> <p>Exemple n° 2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 15 décembre est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (<i>jour habituellement chômé dans l'entreprise</i>), l'entreprise ouvrant du lundi au vendredi, il n'est pas comptabilisé : le salarié pose 5 jours de congés (<i>lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23 et vendredi 24 décembre</i>)</p>
	<p>Jour férié habituellement travaillé</p>	<p>Exemple n° 1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (<i>jour ouvré dans l'entreprise</i>), il est comptabilisé : le salarié pose 5 jours de congés (<i>lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15 et vendredi 16 juillet</i>)</p> <p>Exemple n° 2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 25 décembre est habituellement travaillé habituellement dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (<i>jour ouvré dans l'entreprise</i>), l'entreprise ouvrant du lundi au vendredi, il est comptabilisé : le salarié pose 5 jours de congés (<i>lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23 et vendredi 24 décembre</i>)</p>

Jour franc	Un jour franc dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance
	Exemple : si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi
Jour calendaire	Un jour calendaire désigne tout jour du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et chômés, allant du 1 ^{er} janvier jusqu'au 31 décembre, c'est-à-dire 365 jours par an et 7 jours par semaine

Voici comment calculer un délai de 7 jours, selon que l'on parle de jours calendaires, francs, ouvrables ou ouvrés. Dans cet exemple, le délai commence un lundi et il y a un jour férié (le mercredi).

Délai compté en jour calendaire	lundi + mardi + mercredi + jeudi + vendredi + samedi + dimanche
	Chaque jour compte
Délai compté en jour franc	lundi + mardi + mercredi même si c'est un jour férié + jeudi + vendredi + samedi + lundi de la semaine suivante
	Report au jour suivant si le 7 ^e jour tombe un samedi, un dimanche (comme c'est le cas dans notre exemple) ou un jour férié
Délai compté en jour ouvrable	lundi + mardi + jeudi + vendredi + samedi + lundi de la semaine suivante + mardi de la semaine suivante
	On ne compte pas le dimanche ni le jour férié
Délai compté en jour ouvré	lundi + mardi + jeudi + vendredi + lundi de la semaine suivante + mardi de la semaine suivante + mercredi de la semaine suivante
	On ne compte pas le jour férié (<i>ici mercredi</i>), le samedi ni le dimanche

JURISPRUDENCE

<p>Requalification de la relation de travail</p>	<p>Un commercial a souhaité voir requalifier la relation de travail afin d’obtenir le paiement d’une indemnité pour travail dissimulé et la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en CDI.</p> <p>Le commercial se fondait essentiellement sur l’article L 8221-5 en indiquant que l’employeur s’était de manière intentionnelle soustrait à l’obligation d’effectuer les déclarations sociales et/ou d’établir un bulletin de paye.</p> <p>La Cour de cassation rappelle que l’existence d’une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu’elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l’activité des travailleurs.</p> <p>Le lien de subordination est caractérisé par l’exécution d’un travail sous l’autorité d’un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d’en contrôler l’exécution [...].</p> <p>Enfin pour la Cour, le lien de subordination n’était pas rapporté au titre de la période écoulée</p>	<p><i>Cass. Soc., 8 avril 2021 : n° 19-24.003</i></p>
<p>Requalification d’un CDD en CDI</p>	<p>Le salarié qui soutient avoir été embauché en CDI devant les Juges du fond ne peut soutenir en cassation la requalification de son CDD quand bien même il fournirait l’ensemble des éléments probants.</p> <p>La requalification est une thèse incompatible avec la thèse développée devant les Juges du fond</p>	<p><i>Cass. Soc., 8 avril 2021 : n° 20-10.477</i></p>
<p>CDD : contrat écrit</p>	<p>La haute juridiction confirme la règle bien établie qu’un écrit spécifique est nécessaire dans le cadre d’un CDD.</p> <p>En l’absence d’écrit, il existe une présomption de CDI.</p> <p>Dans cette affaire, à défaut de pouvoir fournir un contrat CDD, la requalification est de droit.</p> <p>L’employeur ne peut se contenter de soulever le fait que salarié ne justifie pas ne pas avoir reçu l’exemplaire de ses différents contrats de travail ni même d’en avoir sollicité la communication</p>	<p><i>Cass. Soc., 8 avril 2021 : n° 19-21.368</i></p>
<p>Discrimination</p>	<p>L’employeur peut prévoir dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l’article L 1321-5 du code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n’est appliquée qu’aux salariés se trouvant en contact avec les clients.</p> <p>En l’absence d’une telle clause, un licenciement pour faute grave pour atteinte à l’image de marque de l’employeur n’est pas possible</p>	<p><i>Cass. Soc., 14 avril 2021 : n° 19-24.079</i></p>
<p>Désignation d’un délégué syndical</p>	<p>La haute juridiction apporte des précisions sur la possibilité pour l’employeur de revenir sur la désignation d’un délégué syndical en sus du nombre prévu au regard de la condition d’effectif.</p> <p>Ainsi, ni un usage de l’entreprise ni un engagement unilatéral de l’employeur ne peuvent modifier les dispositions légales relatives au nombre des délégués syndicaux.</p> <p>L’employeur qui décide unilatéralement d’autoriser la désignation de délégués syndicaux alors même que la condition d’effectif n’est pas remplie, peut unilatéralement décider de revenir à l’application des textes légaux qui n’ont cessé d’être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d’égalité entre tous les syndicats concernés et, pour répondre à l’exigence de loyauté qui s’impose en la matière, de les en informer préalablement.</p>	<p><i>Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-60.253</i></p>

Représentant syndical	La Cour de cassation précise qu'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne peut désigner un représentant dans chacun des comités des établissements la composant s'il n'a pas obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Ainsi conformément à l'article L 2314-2, un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ne peut désigner un représentant syndical au comité social et économique d'un établissement dans lequel il n'est pas représentatif.	<i>Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-25.003</i>
Transfert d'entreprise	Une société a repris un salarié représentant syndical d'établissement au sein de son ancien employeur après autorisation de l'Inspection du travail, la Cour confirme que l'employeur repreneur est fondé à licencier le salarié pour faute grave qui, par l'opération de transfert a perdu sa protection liée à sa qualité de représentant syndical. La Cour de cassation, ne conditionne pas l'application de l'article L 1224-1 et donc le transfert automatique des contrats à l'accord express du salarié à un tel transfert.	<i>Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 20-12.523</i>

Convention collective et classification du salarié

Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 19-17.823

En l'espèce :

Une salariée avait été embauchée en CDI à temps partiel en juillet 2001 au sein d'un commerce de boucherie.

A l'embauche, elle exerçait les fonctions d'employée de commerce, catégorie *employé* niveau II, A, de la convention collective de la boucherie.

En 2002, elle avait été promue adjointe au responsable des employés de commerce, puis avait bénéficié d'une augmentation de salaire en 2005, avant d'être nommée responsable des employés de commerce par avenant du 1^{er} janvier 2008.

En 2012, elle avait fait part à son employeur de son intention de démissionner, suite à une demande d'augmentation de salaire auprès de sa supérieure hiérarchique qui lui avait été refusée.

L'année suivante, elle avait saisi les prud'hommes, notamment pour solliciter le paiement de rappels de salaire correspondant à la classification conventionnelle niveau VI échelon A *responsable de point de vente*.

Dans le détail, l'échelon A du niveau VI comprend 3 types de postes :

- le responsable de laboratoire, qui assure le fonctionnement du laboratoire et a la responsabilité de toute la préparation des produits en vue de leur commercialisation ;
- le responsable de point de vente, qui a la responsabilité du bon fonctionnement du point de vente (*magasin, place de marché, tournée, etc.*) ;
- le responsable hygiène et sécurité, qui assure notamment la mise en place et le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaires dans l'entreprise.

C'était le poste de responsable de point de vente dont la salariée estimait remplir les fonctions et réclamait donc la classification correspondante.

Les juges d'appel avaient rejeté la demande de reclassification de la salariée en tant que responsable de point de vente. Ils avaient constaté que le magasin de la société était composé :

- d'une part d'une surface de vente dirigée par la salariée, assistée d'un adjoint ;
- d'autre part d'un laboratoire dans lequel la viande était réceptionnée, découpée et conditionnée en barquettes- supervisé par un responsable boucher assisté d'un adjoint.

Partant de ce constat, les juges avaient refusé à la salariée la classification de responsable de point de vente,

au motif qu'elle salariée n'avait jamais eu de responsabilités sur l'équipe des bouchers présente dans la partie laboratoire du magasin, ne s'occupant que de la surface de vente du magasin.

L'affaire est arrivée devant la Cour de Cassation, qui n'a pas été de cet avis. La Cour a estimé qu'en exigeant de la salariée des responsabilités sur l'équipe des bouchers présente dans la partie laboratoire du magasin, les juges d'appel avaient ajouté aux dispositions conventionnelles une condition qu'elles ne prévoient pas.

A savoir : *la classification, attribuée au salarié en fonction de la convention collective, est étroitement liée au poste occupé. En cas de litige, les juges doivent comparer les fonctions réellement exercées par le salarié avec le descriptif de poste associé à la classification*

Rupture du contrat de travail : délai de prescription

Cass. Soc., 13 janvier 2021 : n°19-16.564

Principe : le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail ou de son motif est de 12 mois. Ce délai court à compter de la notification de la rupture.

Les entreprises de moins de 1000 salariés qui envisagent de procéder à un ou plusieurs licenciements pour motif économique doivent proposer aux salariés un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le salarié dispose de 21 jours, à compter du lendemain de la remise du document de proposition du CSP, pour l'accepter ou le refuser. S'il l'accepte, le contrat de travail est rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

Pour les entreprises de plus de 1000 salariés, c'est un congé de reclassement qui doit être proposé.

En l'espèce :

Un salarié avait accepté la proposition de contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait été adressée le 11 février 2015.

Il y avait adhéré le 26 février 2015.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes le 2 mars 2016.

Selon l'employeur, le délai de 12 mois pour contester le licenciement était passé.

A contrario, selon le salarié, il ne l'était pas car la rupture du contrat de travail ne se produit qu'à l'issue du délai de réflexion de 21 jours suivant la signature du contrat de sécurisation professionnelle.

Dans un tel cas, la Cour a alors rappelé que le délai de prescription de 12 mois court à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle qui emporte rupture du contrat de travail.

C'est ainsi qu'elle a jugé que compte tenu du fait que le salarié avait adhéré au contrat de sécurisation professionnelle le 26 février 2015, ce dernier pouvait engager une action en contestation de la rupture de son contrat de travail jusqu'au 26 février 2016 et ce, peu important que la rupture du contrat de travail soit intervenue le 4 mars 2015, à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours courant à partir de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle.

L'action engagée le 2 mars 2016 par le salarié était donc prescrite.

A savoir : *lorsqu'un salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, le délai de prescription de 12 mois de l'action en contestation de la rupture du contrat ou de son motif court à compter de l'adhésion au CSP*

Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-25.233

Principe : les salariés pouvant être assimilés au chef d'entreprise en raison des pouvoirs qu'ils détiennent et des responsabilités qu'ils exercent ne peuvent être ni électeurs ni, par conséquent, éligibles aux élections des membres du comité social et économique (CSE).

Sont visés les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise (*Cass. Soc., 6 mars 2001 : n° 99-60.553 ; Cass. Soc., 29 octobre 2003 : n° 02-60.774*), soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (*Cass. Soc., 12 juillet 2006 : n° 05-60.300 ; Cass. Soc., 30 janvier 2008 : n° 07-60.093*) à la date des élections (*Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 14-20.237*).

Dans un arrêt, la Haute Juridiction complète sa jurisprudence en apportant deux précisions inédites :

- D'une part, elle confirme la solution dégagée dans un arrêt non publié (*Cass. Soc., 28 septembre 2017 : n° 16-15.807*) selon laquelle l'exclusion de l'électorat et l'inéligibilité des salariés assimilés à l'employeur concernent aussi les salariés représentant le chef d'entreprise dans les relations avec les salariés directement.
- D'autre part, elle met sa jurisprudence à jour de l'ordonnance *Macron* du 22 septembre 2017 en l'étendant aux salariés représentant effectivement l'employeur devant les représentants de proximité.

Pour rappel, depuis l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, des représentants de proximité peuvent être institués par accord d'entreprise. Ils sont soit membres du CSE, soit désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (*Article L 2313-7*).

En l'espèce :

A l'occasion des élections des membres d'un CSE d'établissement, un syndicat saisit le tribunal d'instance pour lui demander de retirer des listes électorales l'ensemble des 80 directeurs de magasin, soit l'équivalent de 30 % de l'effectif du collège cadre.

Au soutien de sa requête, le syndicat fait valoir que ces salariés sont assimilés à l'employeur puisqu'ils exercent tous ses attributs en matière de ressources humaines (*embauche, discipline, licenciement*) et de dialogue social.

Preuves à l'appui : les lettres de convocation et de sanction sont établies au nom du directeur de magasin et du responsable des relations sociales.

Quant aux fiches de postes de ces directeurs, elles mentionnent bien qu'ils doivent veiller à *entretenir des relations de bonne qualité avec les représentants du personnel dans le respect des règles légales et conventionnelles, et animer, le cas échéant, les instances présentes sur le magasin* ».

Le syndicat souligne en outre que les directeurs de magasins sont les interlocuteurs des représentants de proximité dans le cadre du dialogue social en entreprise.

Ces éléments suffisent à convaincre le juge d'instance et le conduisent à ordonner la radiation des listes de l'ensemble des directeurs de magasins.

Considérant au contraire que ces salariés devaient être maintenus sur les listes électorales, l'employeur se pourvoit en cassation. Pour lui, en effet, un directeur de magasin ne peut pas être assimilé au chef d'entreprise dès lors qu'il ne dispose pas d'une pleine liberté dans ses attributions RH. Pour cause, souligne l'auteur du pourvoi, avant toute *décision grave*, le directeur doit faire valider ses choix.

Mais la Cour de cassation écarte cet argument. Au même titre que le tribunal d'instance, elle le juge inopérant. Pour elle, en effet, même si le directeur de magasin ne dispose pas d'une totale liberté dans l'embauche, la discipline et le licenciement des salariés et qu'il doit faire valider ses choix avant une décision grave

(licenciement notamment), il n'en demeure pas moins qu'il représente l'employeur vis-à-vis des salariés à ces occasions et en exerce alors tous les attributs.

L'employeur fait aussi valoir que seule la représentation effective du chef d'entreprise devant le CSE est de nature à exclure des salariés de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de membres de ce comité. Il en déduit que le fait pour un directeur de magasin d'être l'interlocuteur des représentants de proximité désignés par le CSE, dont l'existence et les attributions dépendent d'un accord collectif et qui ne disposent d'aucune prérogative propre, ne saurait avoir pour effet de le radier de la liste électorale.

Là encore, le moyen est rejeté, tant par le tribunal d'instance que par la Cour de cassation. En effet, pour les juges, il n'y a pas lieu de distinguer entre les institutions représentatives du personnel : la qualité d'interlocuteur des représentants de proximité désignés par le CSE d'établissement au sein du magasin, au même titre que celle d'interlocuteur des membres élus du CSE, doit conduire à exclure l'ensemble des directeurs de magasin des listes électorales.

En dernier lieu, l'employeur soutient qu'en ordonnant la radiation des listes de l'ensemble des 80 directeurs de magasins, qui représentaient 30 % de l'effectif du collège cadre, le tribunal avait porté une atteinte disproportionnée au droit pour chaque travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination de ses conditions de travail, en violation de l'article 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L 2313-7, L 2314-18 et L 2314-19 du code du travail.

Une nouvelle fois, l'argument ne convainc pas la Cour de cassation, qui confirme la décision du tribunal d'instance sans s'étendre sur ce point.

A savoir : *est assimilé à l'employeur le directeur de magasin qui le représente devant les représentants de proximité ainsi que vis-à-vis des salariés en exerçant ses attributions en matière d'embauche, de discipline ou de licenciement, même s'il doit faire valider ses choix avant une décision grave. Il ne peut donc ni voter ni être candidat aux élections du CSE*