

Actualité jurisprudentielle

(printemps 2020)

| | |
|---|-----------|
| 1 – Formation du contrat de travail | 2 |
| a – La qualification du contrat | 2 |
| b – Le travail intermittent..... | 2 |
| c – Le travail temporaire..... | 3 |
| 2 – Exécution du contrat de travail | 3 |
| a – Le travail dissimulé..... | 3 |
| b – Transfert du contrat de travail..... | 4 |
| c – Temps de travail..... | 4 |
| 3 – Rupture du contrat de travail | 6 |
| a – Rupture d’un CDD | 6 |
| b – Licenciement pour inaptitude médicalement constatée | 6 |
| c – Licenciement pour faute grave | 7 |
| d – Licenciement pour motif économique..... | 7 |
| e – Nullité du licenciement ou de la sanction | 8 |
| 4 – Institutions représentatives du personnel | 9 |
| a – Consultation du CSE..... | 9 |
| b – Etablissements distincts..... | 9 |
| 5 – Grève | 10 |
| 6 – Négociation collective | 10 |
| a – Interprétation d’un accord collectif | 10 |
| b – Compétence juridictionnelle..... | 10 |
| 7 – Elections | 10 |
| a – Représentation équilibrée | 10 |
| b – Obligation de neutralité de l’employeur..... | 11 |
| c – Procès-verbal..... | 11 |
| 8 – Contentieux de la sécurité sociale | 11 |
| a – Travail pendant un arrêt maladie..... | 11 |
| b – Salaire de référence..... | 11 |

1 – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – La qualification du contrat

Se prononçant en réponse à une question préjudicielle relative à l'application de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects du temps de travail, la Cour de justice de l'Union européenne, dans un arrêt du [22 avril 2020 \(n° C-692/19\)](#) a retenu que la qualité de travailleur, au sens de cette directive, pouvait être écartée dans le cas d'un **prestataire indépendant qui peut faire appel à des sous-traitants et refuser des services ou en limiter l'importance, à la condition toutefois que cette indépendance ne soit pas fictive et qu'aucun lien de subordination ne soit établi**. En l'occurrence était en cause la situation d'un coursier assurant la livraison de colis exclusivement pour une entreprise. Cette interprétation ne remet pas en cause le jurisprudence de la Cour de cassation relative aux travailleurs au service de **plateformes**, telle qu'elle résulte notamment de l'arrêt rendu le 28 novembre 2018 en formation plénière de la chambre sociale (voir actualité jurisprudentielle de novembre 2018, 1, a) : a la qualité de salarié celui qui exécute un travail dans un état de **subordination juridique** caractérisé par le pouvoir de donner de diriger le travail, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner des manquements éventuels. Cette jurisprudence a été appliquée encore récemment ([Soc., 24 juin 2020, n° 18-26.488 F-D](#)) et l'arrêt de la CJUE réserve précisément cette situation.

b – Le travail intermittent

Dans un arrêt du [3 juin 2020 \(n° 18-24.945 FS-PB\)](#), la chambre sociale se prononce sur l'irrégularité d'un contrat de travail intermittent conclu avec un salarié employé de 1999 à 2009 par un institut de sondages, en faisant application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail, alors en vigueur, issu de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986, ainsi que des clauses de l'accord collectif du 16 décembre 1991, toujours applicable, attaché à la convention de branche Syntec et étendu par arrêté du 27 avril 1992. L'article L. 212-4-9 du code du travail a été abrogé par la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, laquelle a toutefois maintenu en vigueur les dispositions des conventions ou accords collectifs conclus sur son fondement et c'est ensuite la loi du 19 janvier 2000 qui a réintroduit la législation applicable en la matière dans le code du travail, aux articles L. 3123-31 (aujourd'hui : L. 3123-33) et suivants du code du travail. La législation en vigueur jusqu'en 1993, sur le fondement de laquelle a été conclu l'accord de branche de 1991, renvoyait aux négociateurs de la convention collective ou de l'accord de branche étendu le soin de déterminer les adaptations nécessaires, **lorsque la nature de l'activité ne permettait pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail pendant ces périodes, notamment, les conditions dans lesquelles le salarié pouvait refuser les dates et horaires de travail proposés**. A ce titre, l'article 4-2 de l'accord de 1991 rappelait que la nature des **activités d'enquête et de sondage** ne permettait pas de connaître avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, mais imposait à l'employeur de respecter un **délai de prévenance de 3 jours ouvrables**, tandis que son article 8 prescrivait de constater l'engagement du salarié dans un **contrat écrit précisant notamment le délai de prévenance**. Par trois arrêts rendus le 16 décembre 2015 (n° 14-18.908, FS-PB, n° 14-18.909 FSD et 14-18.910 FSD) la chambre sociale

en a déduit qu'un contrat de travail ne remplissant pas ces conditions de forme, faute de **mentionner la durée annuelle minimale de travail** exigée par l'article L. 212-4-9, devait être **requalifié** en contrat de travail à temps complet, parce que les adaptations relevant de la négociation collective ne pouvaient porter que sur les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Mais l'arrêt du 3 juin statue sur les conséquences de l'absence d'autres mentions obligatoires dans le contrat de travail, en l'occurrence **l'absence de mention dans le contrat de travail du délai de prévenance de trois jours**. Relevant que l'article 3 de l'accord de branche, qui fixait ce délai de prévenance, autorisait toutefois l'employeur à y déroger pour les enquêtes ne permettant pas de le respecter, mais en précisant alors que l'enquêteur pouvait en ce cas refuser le travail proposé sans que la relation contractuelle en soit affectée, l'arrêt en déduit que l'absence de mention du délai de prévenance dans le contrat de travail **n'emporte pas requalification de plein droit de ce contrat intermittent en contrat de travail à plein temps mais crée seulement une présomption simple de travail à temps complet**, que l'employeur peut renverser en **prouvant que le salarié n'était pas contraint de se tenir en permanence à sa disposition**. Une distinction doit donc être faite entre les mentions inhérentes au contrat intermittent (définition des périodes travaillées et non travaillées), dont l'omission emporte de plein droit requalification en contrat à temps complet, et les autres mentions, dont l'absence n'entraîne qu'une présomption simple de travail à temps complet. Cette solution a encore vocation à s'appliquer aujourd'hui, l'article L. 3123-38 du code du travail renvoyant toujours à un accord collectif (convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche étendu) le soin de déterminer les adaptations nécessaires, notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés.

c – Le travail temporaire

Un arrêt du **3 juin 2020 (n° 18-17.656 F-D)** rappelle que, **sauf intention frauduleuse du salarié, un contrat de travail temporaire qui ne respecte pas les prescriptions de l'article L. 1251-16 du code du travail**, destinées à éviter un prêt de main d'oeuvre illicite, doit être **requalifié en contrat à durée indéterminée**.

2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Le travail dissimulé

Répondant à une question préjudicielle posée par la chambre criminelle de la Cour de cassation, la Cour de justice de l'Union européenne, dans un arrêt du **14 mai 2020 (C-17/19)** rappelle que les dispositions du droit de l'Union qui coordonnent les régimes de sécurité sociale pour les travailleurs détachés dans un autre Etat et qui confèrent à ce titre au certificat E101, devenu **A1**, une présomption de régularité de l'affiliation à un régime de sécurité sociale dans l'Etat d'origine, ne s'imposent que dans ce domaine. **La délivrance d'un tel certificat n'exclut pas de ce fait la caractérisation d'un travail dissimulé, tenant notamment à l'absence de déclaration des travailleurs étrangers détachés en France**. On sait en effet qu'en matière de sécurité sociale, les certificats E101 et A1 créent une présomption d'affiliation régulière à un régime de sécurité sociale dans l'Etat d'origine, sauf retrait ou invalidation par cet Etat (CJUE, 6 février 2018, n° C-359/16), qui ne peut être écartée que si l'institution de l'Etat qui les a délivrés ne fournit pas

les informations suffisantes dans un délai raisonnable et si par ailleurs il existe des éléments propres à établir une fraude (CJUE, 2 avril 2020, Vueling Airlines, n° C-370/17 et C.371/18). Cette présomption ne s'étend pas à des éléments constitutifs d'un travail dissimulé étranger à la protection sociale.

b – Transfert du contrat de travail

- Obligations entre employeurs successifs

Un arrêt du **27 mai 2020 (n° 19-12.471 FS-PB)** retient que, **sauf en cas de collusion frauduleuse, le cédant n'est pas tenu, envers les salariés dont le contrat a été transféré, des obligations du cessionnaire qui résultent de la poursuite du contrat de travail sous sa direction.** Est ainsi cassé une décision qui avait condamné le précédent employeur, in solidum avec le nouvel employeur, au paiement de salaires et d'indemnités de congés payés dus pour une période postérieure au transfert du contrat de travail. L'article L. 1224-2 du code du travail, qui crée une obligation commune aux employeurs successifs, ne concerne que les dettes auxquelles le cédant était tenu au jour du transfert et non l'inverse. Outre la fraude, l'obligation du cédant de supporter des dettes du cessionnaire pourrait aussi résulter d'un engagement pris en ce sens à l'occasion du transfert.

- Compétence juridictionnelle

Par un arrêt du **10 juin 2020 (n° 18-26.229 FS-PB)**, la chambre sociale retient que **la validation ou l'homologation d'un PSE par l'administration du travail ne prive pas les salariés licenciés du droit de se prévaloir, devant la juridiction du travail, d'une fraude aux dispositions de l'article L. 1224-1, et de demander à ce titre réparation du préjudice qu'ils ont subi à la suite de la perte de leur emploi.** Cette compétence s'explique par le fait que le Direccte ne contrôle pas cet aspect de la réorganisation de l'entreprise, à l'occasion de la procédure de validation ou d'homologation d'un PSE.

c – Temps de travail

- Cadre dirigeant

La qualité de cadre dirigeant, qui suppose la réunion des conditions posées par l'article L. 3111-2 du code du travail, est caractérisée lorsque ce cadre a le **pouvoir de signer les contrats de travail, représente la direction aux réunions des délégués du personnel, assiste aux assemblées générales, peut engager des dépenses importantes et perçoit le salaire le plus élevé** dans l'association qui l'emploie (**Soc., 27 mai 2020, n° 19-11.575 F-D**).

- Temps de pause

Qualification* : La distinction du temps de travail et du temps de pause ou d'astreinte** repose sur un critère tenant à la disponibilité du salarié. Selon l'article L. 3121-1 du code du travail, constitue un **temps de travail** et non de repos celui pendant lequel le salarié doit **se tenir à la disposition de son employeur et observer ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.** Ainsi, dans le secteur de la **surveillance**, des gardiens qui ne sont pas logés sur place et qui doivent effectuer des rondes accomplissent un travail pendant tout leur temps de

service (Soc., 28 octobre 1997, n° 94-42.054), de même que des agents de surveillance tenus d'effectuer à tout moment des interventions de sécurité dans une centrale nucléaire (Soc., 14 septembre 2016, n° 14-17.840 F-D). En revanche, ni le fait que le salarié ne puisse quitter un périmètre déterminé pendant son temps de service comportant des périodes d'inactivité (Soc., 18 octobre 2006, n° 03-48.382 F-D), ni l'obligation qui lui est faite de porter sa tenue de travail pendant une pause (Soc., 30 mai 2007, n° 05-44.396 F-D) ne peuvent suffire à caractériser un temps de travail. Un arrêt du **3 juin 2020 (n° 18-18.836 FS-PB)** retient qu'une cour d'appel ayant constaté que pendant ses temps de pause la salariée employée comme agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire restait **libre de ses déplacements dans l'enceinte de l'aéroport**, avec pour **seule obligation de conserver un comportement irréprochable et de rester en tenue de travail**, a pu en déduire que l'intéressée ne se trouvait pas à la disposition de son employeur pendant ses pauses.

Fractionnement* : Un arrêt rendu le **3 juin 2020 (n° 18-16.810 FS-PB) s'inscrit dans le cadre d'un contentieux dont les origines remontent à l'année 2008, après l'attribution à la société Kéolis de l'exploitation du réseau des **transports** en commun lyonnais et la mise en place par cet employeur d'un aménagement du temps de travail consécutif à la dénonciation du statut collectif donc bénéficiaient les salariés. En l'occurrence, le différend opposant un syndicat à l'employeur portait notamment sur la légalité d'un **fractionnement du temps de pause**. Un premier arrêt qui avait jugé ces dispositions illicites a été cassé le 14 décembre 2016 (n° 14-26.227 F-D) en particulier parce qu'il avait jugé que le fractionnement des 20 minutes de temps de pause était contraire à la directive du 4 novembre 2003 et à l'article L. 3121-33 du code du travail, alors que la directive n° 2003/88/CE n'avait pas d'effet direct sur ce point et qu'un régime spécifique régissait les entreprises de transport public urbains réguliers de personnes. L'arrêt de la cour de renvoi qui avait retenu que le personnel devait bénéficier après six heures de travail d'un temps de pause continu de 20 minutes ne pouvant être fractionné est à son tour cassé sur ce point, sans renvoi. L'article 10 du décret n° 2000-118, qui régit le régime des coupures (c'est-à-dire, des temps de pause) du personnel roulant, prévoit bien une coupure d'au moins 20 minutes après six heures de travail, qui comprend les temps de repas, de disponibilité, d'attente, d'inactivité ou d'interruption du service, « d'une durée d'au moins cinq minutes consécutives », la coupure du repas de midi étant au moins de 45 minutes par ailleurs. La rédaction de ce texte réglementaire prêtait à controverse et la cour d'appel avait ainsi considéré que la mention au singulier d'un temps de coupure de 20 minutes signifiait qu'il ne pouvait être fractionné en plusieurs séquences d'une durée inférieure. Ce n'est pas cette analyse que retient la chambre sociale, en jugeant qu'**un fractionnement est possible, dès lors que les temps de pause ont une durée d'au moins 5 minutes**. En cela, le régime des pauses applicables dans ce secteur, à cette catégorie de salariés, déroge à celui que prévoit le code du travail, puisque la Cour de cassation a jugé sur le fondement de l'article L. 3121-33 (aujourd'hui : L. 3121-16) que le salarié doit bénéficier d'un temps de pause continu de 20 minutes consécutives après six heures de travail (Soc., 20 février 2013, n° 11-28.612 FS-PB).

Repos hebdomadaire* : L'arrêt du **3 juin 2020 déjà évoqué au sujet de la qualification du temps de pause (**n° 18-18.836 et 18-19.391**) statuant également sur le pourvoi de l'employeur, se prononce sur le régime particulier du **repos dominical dans le secteur des activités de**

surveillance. Compte tenu de la spécificité de cette activité, qui peut nécessiter un service continu, l'article 7.01 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juillet 1985 et modifiée par un avenant étendu du 18 novembre 1987, a prévu un aménagement particulier des repos dominicaux. Il est ainsi prescrit de laisser aux salariés **deux dimanches de repos par mois en moyenne**, sur une période de trois mois, les **dimanches de repos étant alors accolés à un samedi ou à un lundi de repos**. Pour retenir que l'employeur n'avait pas respecté ce temps de repos et allouer à la salariée des dommages-intérêts, la cour d'appel avait retenu que le nombre de dimanches de repos accordés à la salariée pendant plusieurs années était inférieur au minimum obligatoire de 24 dimanches par année. Cette motivation méconnaissait les termes de la disposition conventionnelle puisque celle-ci ne fixait qu'un **nombre minimum de jours de repos dominical sur une période de trois mois** et n'instaurait donc pas un contingent annuel.

Travail de nuit* : Un arrêt du **24 juin 2020 (n° 19-13.518 F-D) fait application de l'article 6.3.6 de la convention collective nationale des **entreprises de propreté** du 16 juillet 2011, accordant une **prime de panier** au titre du travail de nuit aux salariés effectuant au moins six heures trente de travail au cours d'une vacation. L'arrêt retient que cette prime est **due dès lors qu'une partie du travail est accomplie de nuit au cours de cette vacation**, cassant ainsi un arrêt qui avait jugé qu'il était nécessaire que la totalité de la vacation de 6h30 soit effectuée de nuit.

3 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Rupture d'un CDD

Un arrêt du **3 juin 2020 (n° 18-13.628 FS-PB)** admet qu'un salarié puisse se prévaloir d'une **faute grave de l'employeur** en mettant fin au contrat de travail par une décision improprement qualifiée de prise d'acte, dès lors que les manquements de l'employeur constituent une faute grave justifiant cette rupture.

b – Licenciement pour inaptitude médicalement constatée

- Expertise

Un arrêt du **3 juin 2020 (n° 18-21.952 FS-D)** se prononce sur le régime du **recours** alors ouvert au salarié ou à l'employeur **contre l'avis du médecin du travail**, tel qu'il était organisé par la loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) permettant à la juridiction prud'homale de désigner un expert judiciaire. L'arrêt écarte l'argumentation de l'employeur selon laquelle la désignation d'un médecin-expert était de droit, en **reconnaissant à la juridiction saisie un pouvoir souverain d'appréciation** à cet égard. Si l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 a modifié l'article L.4624-7 du code du travail pour permettre la désignation du médecin-inspecteur du travail, la solution ne devrait pas être différente puisque ce texte reconnaît à la formation de référé **le pouvoir de désigner cet expert, sans lui en faire obligation**.

- Lettre de rupture

Un arrêt du **3 juin 2020** ([n° 18-25.757 F-D](#)) rappelle que la lettre de licenciement motivée par l'inaptitude du salarié à son emploi doit **mentionner l'impossibilité de reclasser celui-ci dans un emploi en rapport avec son état et ses aptitudes**, à défaut de quoi le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

c – Licenciement pour faute grave

Si la chambre sociale n'exerce qu'un contrôle limité sur la qualification de faute grave, un arrêt du **27 mai 2020** ([n° 18-21.877 F-D](#)) casse toutefois la décision d'une cour d'appel qui avait exclu cette qualification en faveur d'un salarié licencié, alors que celui-ci avait tenu des **propos dégradants à caractère sexuel à l'égard d'une salariée**, ce qui était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise.

d – Licenciement pour motif économique

- Modification du contrat de travail

Dans la ligne fixée par l'arrêt du 11 juillet 2018 (n° 17-12.747 FP-PB, actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2018, 3, a ; idem : 17 avril 2019, n° 17-17.880 FS-PB, actualité d'avril 2019, 3, b) , un arrêt du **27 mai 2020** ([n° 18-19.605 F-D](#)) rappelle que **le refus d'une modification du contrat de travail proposée pour un motif non inhérent au salarié ne peut constituer une cause de rupture du contrat que si elle est justifiée par une cause économique**. Il ne suffit pas d'invoquer une réorganisation de l'entreprise comme cause de modification du contrat, si celle-ci ne repose pas sur un motif économique.

- Plan de sauvegarde de l'emploi

Le **8 juin 2020**, le tribunal des conflits ([n° 4189](#)) s'est prononcé sur l'étendue de la compétence respective de chacun des ordres de juridiction, en présence d'un PSE validé ou homologué par le Direccte. Après avoir rappelé les dispositions légales qui organisent la **procédure administrative de validation ou d'homologation des PSE** et qui confèrent une **compétence exclusive au tribunal administratif**, l'arrêt en déduit que, dans ce cadre, **l'administration doit vérifier que l'employeur a respecté ses obligations en matière de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, en s'assurant non seulement que les institutions représentatives du personnel ont été régulièrement informées et consultées mais également que l'employeur a bien pris les mesures que commande l'article L. 4121-1 du code du travail**. Pour le tribunal, ce contrôle du respect des obligations de l'article L. 4121-1 **n'est pas séparable du contrôle exercé sur la régularité de la procédure d'information-consultation et sur le contenu du PSE**, en vue de sa validation ou de son homologation. C'est l'aspect le plus novateur de la décision. Jusqu'alors, en effet, le Conseil d'Etat avait déduit des dispositions légales que l'administration devait contrôler la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives sur les conséquences de la réorganisation, en vérifiant à ce titre que l'employeur avait fourni à ces institutions tous les éléments d'information nécessaires pour qu'elles puissent se prononcer en connaissance de cause sur les implications du projet de l'employeur en matière de santé et de sécurité du personnel (CE, 21 octobre 2015, n° 386123 ; 29 juin 2016, n° 386581). Et la chambre sociale avait pour sa part

reconnu au juge judiciaire le pouvoir de se prononcer, après validation ou homologation du PSE, sur les effets que son application pouvait avoir sur la santé ou la sécurité des salariés (Soc., 14 novembre 2019, n° 18-13.887 FS-PB, actualité jurisprudentielle de novembre 2019, 3, c). Cependant, restait posée la question de l'intervention éventuelle du juge judiciaire, au cours de la procédure administrative de validation ou d'homologation, pour garantir la protection de la santé et de la sécurité des salariés et, le cas échéant, pour suspendre un projet au nom de cette protection. A cet égard, l'arrêt du tribunal des conflits est fort clair. Il n'admet la **compétence du juge judiciaire** pour vérifier le respect des obligations de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs que dans deux cas : **si les mesures en cause sont sans rapport avec le projet** de licenciement et de restructuration donnant lieu au PSE ou si ces obligations sont **invoquées à l'occasion de la mise en oeuvre** de l'accord ou du document constituant le PSE ou de l'opération de réorganisation elle-même.

- Contrat de sécurisation professionnelle

Une nouvelle fois, la chambre sociale rappelle dans trois arrêts du **27 mai 2020 (n° 18-24.531 F-PB, 18-20.153 F-PB, 18-20.142 F-D)** que **l'employeur doit apporter la preuve qu'il a informé le salarié de la cause économique de la rupture du contrat de travail, au plus tard au jour de l'acceptation de la convention**, faute de quoi le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette condition n'est **pas réalisée par la seule communication d'informations à l'occasion de la proposition de modification** du contrat de travail ensuite refusée. Elle n'est **pas remplie non plus lorsque le contrat de sécurisation professionnelle est proposé au cours d'une procédure de redressement judiciaire, sans que l'ordonnance du juge commissaire qui autorise le licenciement soit énoncée**. Enfin, un renvoi aux difficultés économiques de l'entreprise n'est **pas suffisant lorsque la rupture se produit au cours d'une suspension du contrat de travail due à une maladie professionnelle**, puisque ce motif ne suffit pas à justifier en soi la rupture du contrat de travail en ce cas.

e – Nullité du licenciement ou de la sanction

- Atteinte au droit d'agir en justice

Un arrêt du **27 mai 2020 (n° 18-20.439 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir annulé une **mise à pied disciplinaire fondée sur des actes en rapport avec un contentieux prud'homal** dirigé contre l'employeur, en ce qu'elle porte atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice.

- Inaptitude et handicap

A l'égard des travailleurs handicapés qui remplissent les conditions mentionnées aux 1° à 4° et aux 9° à 11° de l'article L.5212-13 du code du travail, l'article L. 5113-6 impose à l'employeur, pour garantir l'égalité de traitement avec les autres salariés, de prendre les **mesures appropriées afin de leur permettre notamment de conserver leur emploi, sous réserve que les charges en résultant ne soient pas disproportionnées**, compte tenu de l'aide prévue par l'article L. 5213-10. **Un refus de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination liée au handicap**, au sens de l'article L. 1133-3. Ce texte n'exclut la qualification de discrimination illicite qu'à la condition qu'une différence de traitement fondée sur une inaptitude constatée

par le médecin du travail soit justifiée par des **raisons objectives, nécessaires et appropriées**. A contrario, si ces conditions ne sont pas réunies, le traitement moins favorable fait au travailleur handicapé constitue une discrimination que prohibe l'article L. 1132-1 et qui expose par ailleurs l'employeur à une **sanction pénale**. En outre, une mesure qui ne répond pas aux exigences de l'article L. 1133-3 est atteinte de nullité, par application de l'article L.1132-4. Quant à l'article L.5213-10, il ouvre à l'employeur la possibilité d'une **aide financière publique assurée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**, destinée à la mise ou la remise au travail ou à compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Un arrêt du **3 juin 2020 (n° 18-21.993 FS-PB)** fait application de ces dispositions au licenciement d'un salarié handicapé devenu médicalement inapte à son emploi, pour en déduire que **le refus de prendre des mesures répondant aux exigences de l'article L. 5213-6 du code du travail, en vue de favoriser le reclassement professionnel du salarié, revêt un caractère discriminatoire et rend en conséquence nul le licenciement prononcé pour ce motif**. La motivation de l'arrêt rappelle qu'en principe, un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement d'un salarié devenu inapte à son emploi a pour seule conséquence de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Mais ce rappel du principe est suivi de celui des **obligations particulières qui pèsent sur l'employeur lorsque le salarié est atteint d'un handicap**, en application de l'article L. 5213-6 du code du travail et l'arrêt relève à cet égard que selon la cour d'appel, l'employeur ne justifiait pas avoir effectué une étude de poste, ni recherché d'éventuels aménagements de postes, ni sollicité le concours du service d'appui au maintien des travailleurs handicapés.

4 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

a – Consultation du CSE

Lorsqu'il estime que les informations données par l'employeur sont insuffisantes pour exprimer un avis circonstancié, **le CSE peut saisir le tribunal judiciaire afin qu'il ordonne la communication des renseignements ou documents nécessaires** (L. 2312-15). Mais un arrêt du **27 mai 2020 (n° 18-26.483 F-PB)** rappelle que **sa saisine doit intervenir avant l'expiration du délai légal ou conventionnel dont dispose le comité pour donner son avis**. On rappellera à cette occasion que, **lorsque le juge judiciaire est saisi dans le délai de consultation, il peut encore se prononcer valablement au-delà de ce délai** (cf. Soc., 26 février 2020, n° 18-22.759 PBRI, Actualité jurisprudentielle de février 2020, 4, c).

b – Etablissements distincts

Le **24 juin 2020 (n° 20-40.001 FS-PB)**, la Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité qui portait sur **l'attribution exclusive de compétence au juge judiciaire pour connaître des recours dirigés contre une décision de l'administration du travail fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts**. Cette compétence donnée au juge judiciaire était contestée au nom du principe de la séparation des autorités administratives et judiciaires, mais le grief est écarté au motif que le législateur peut y déroger au nom d'une bonne administration de la justice, en unifiant les règles de compétence au sein de l'ordre juridictionnel principalement intéressé et qu'à cet

égard, il avait été tenu compte de la compétence du juge judiciaire dans le contentieux électoral.

5 – GREVE

La loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 a reconnu le caractère discriminatoire et abusif du licenciement pour fait de grève des mineurs grévistes de 1948 et 1952 et créé un régime d'indemnisation spécifique, notamment, en cas de décès du mineur, au bénéfice du conjoint survivant et des enfants. Le **18 juin 2020 (n° 20-40.005 FS-PB)** la chambre sociale a renvoyé au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur cette disposition, au regard du principe de l'égalité devant la loi, en raison des conditions d'attribution de l'indemnité versée aux enfants, désavantageuses pour certains d'entre-eux.

6 – NEGOCIATION COLLECTIVE

a – Interprétation d'un accord collectif

Un arrêt du **27 mai 2020 (n° 19-10.886 F-D)** relève que, si l'interprétation d'une convention collective donnée par une **commission paritaire** conventionnelle ne s'impose par au juge, celui-ci peut néanmoins la retenir, après avoir analysé le texte. Il n'en va autrement que **si les signataires de la convention ont conféré à l'interprétation de cette commission la valeur d'un avenant**. En ce cas, l'interprétation ainsi consacrée aura l'autorité qui s'attache au texte conventionnel (cf. Soc., 2 décembre 2008, n° 07-44.132 FS-PB).

b – Compétence juridictionnelle

Le **8 juin 2020 (n° 4182)**, le tribunal des conflits a reconnu la compétence du **juge judiciaire** pour se prononcer sur la **validité d'un accord collectif étendu relatif à la prévoyance et aux frais de santé**, en retenant qu'il s'agit d'un acte de droit privé, dont les arrêtés d'extension ne modifient pas la nature.

7 – ELECTIONS

a – Représentation équilibrée

Trois arrêts rendus le **27 mai 2020 (n° 19-60.147 F-D, 19-14.225 F-D et 19-15.974 F-D)** se sont prononcés sur l'application des dispositions légales destinées à favoriser une représentation équilibrée des salariés de chaque sexe sur les listes de candidats aux élections professionnelles. Il résulte de ces arrêts que, sauf dans le cas prévu par l'alinéa 6 de l'article L.2314-30 (situation conduisant à exclure tout candidat d'un sexe déterminé), **la tête de liste peut être librement choisie, sans que le candidat d'un sexe majoritaire soit nécessairement placé en tête de liste ; que lorsque la contestation est soulevée après les élections, la sur-représentation d'un des sexes sur une liste, au regard de la répartition entre les sexes dans le collège électoral, ne peut**

entraîner l'annulation de la totalité de la liste irrégulière mais seulement l'élection des élus du sexe sur-représenté ; que lorsque l'irrégularité de la liste est invoquée avant l'élection, elle peut entraîner l'annulation de la liste électorale et, éventuellement, le report des élections.

b – Obligation de neutralité de l'employeur

Un arrêt du **27 mai 2020** ([n° 19-15.105 F-D](#)) rappelle que l'employeur est tenu d'une obligation de neutralité en matière électorale, qui doit le conduire à veiller à **accorder aux syndicats un égal accès aux moyens de propagande utilisés dans l'entreprise**, l'avantage accordé à un syndicat et refusé à d'autres devant entraîner l'annulation des élections, quelle que soit l'incidence de la différence de traitement sur les résultats.

c – Procès-verbal

Un arrêt du **27 mai 2020** ([n° 19-13.504 F-D](#)), faisant application de l'article R.67 du code électoral, qui impose **de rédiger le procès-verbal des opérations électorales dans la salle de vote, en présence des électeurs et en deux exemplaires signés par tous les membres du bureau**, retient que le manquement à cette obligation doit entraîner l'annulation des élections et casse ainsi une décision qui avait refusé de prononcer cette annulation au motif qu'il n'était pas prouvé que la rédaction tardive du procès-verbal avait faussé le scrutin, alors qu'**une telle irrégularité est de nature à affecter la sincérité du scrutin et porte atteinte à un principe général du droit électoral**.

8 – CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE

a – Travail pendant un arrêt maladie

Deux arrêts rendus le **28 mai 2020** par la 2^{ème} chambre civile ([n° 19-12.962 F-PBRI](#) et [19-14.010 F-PBRI](#)) rappellent, d'une part, que **l'exercice d'une activité non autorisée pendant un arrêt maladie autorise la caisse à demander restitution des indemnités journalières versées**, d'autre part, que la pénalité financière infligée en ce cas à l'assuré n'est **pas subordonnée à une intention frauduleuse** de l'intéressé.

b – Salaire de référence

Un arrêt de la 2^{ème} chambre civile du **28 mai 2020** ([n° 19-10.029 F-PBRI](#)) juge que des **primes d'installation et de mobilité** ne peuvent être exclues du salaire de référence qui sert à déterminer le montant des indemnités journalières aux motifs que ces sommes, soumises à cotisations sociales, ne constitueraient pas la contrepartie du travail et, par-là, des accessoires du salaire.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr