

ACTUTENDANCE

N° 537 — 15 mai 2020



14 min

- ✓ **Coronavirus - Points de vigilance :**
 - Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés?
 - Trajet domicile-lieu de travail
 - Activité partielle
 - Prolongation de l'Etat d'urgence
 - Relations avec les assureurs

- ✓ **Jurisprudence :**
 - Résiliation judiciaire du contrat de travail – Propos inadaptés – Dégradation des conditions de travail – Licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - DS suppléant conventionnel – Mandat de même nature que le DS – Conditions de désignation identiques

Coronavirus

Points de vigilance

La législation et la réglementation liées à la crise sanitaire changent quotidiennement. Cette rubrique détaille les problématiques qui ont évolué, ou qui vont évoluer, dans les prochains jours.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 536), et qui sont toujours opportuns, ont été repris cette semaine et actualisés, le cas échéant.

Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?

- **Mesures à actualiser régulièrement**

Le déconfinement progressif a débuté lundi 11 mai. De nombreuses entreprises ont repris une activité professionnelle. Au préalable, elles ont dû, en collaboration avec le CSE et les services de santé au travail, prendre toutes les **mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** et notamment :

- ✓ mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans de prévention ;
- ✓ élaborer ou mettre à jour le plan de continuation d'activité ;
- ✓ respecter strictement toutes les préconisations du Gouvernement en matière de santé (faire appliquer les gestes barrières ainsi que la règle de distanciation physique) ;
- ✓ s'assurer que les équipements de protection individuelle sont présents en stock suffisant dans l'entreprise (savon, gel hydroalcoolique, masques grands publics) ;
- ✓ former les salariés aux nouvelles méthodes de travail ;
- ✓ nettoyer et désinfecter les locaux de l'entreprise ;
- ✓ prendre contact avec les fournisseurs et les clients pour élaborer une charte de santé et de sécurité.

Ces mesures doivent être **mises à jour régulièrement** pour tenir compte de l'évolution de la situation.

Précisons que la Cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement du Tribunal judiciaire de Nanterre du 14 avril dernier ordonnant à Amazon de limiter son activité aux marchandises essentielles, dans l'attente d'une évaluation, en association avec les représentants du personnel, des risques liés à l'épidémie et des mesures prises pour en protéger les salariés (CA de Versailles, 24 avril 2020, n° 20/01993).

- **Organisation du travail**

Le Ministère du travail a publié, le 3 mai, un « *Protocole national de déconfinement* ».

Ce protocole, complété des Fiches métiers et de la fiche relative aux mesures que l'employeur doit prendre pour protéger la santé de ses salariés mises en ligne par le Ministère du travail, contient des **recommandations à destination des entreprises pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés**.

Le Ministère du travail a publié, le 9 mai, une nouvelle version de ce Protocole.

Le Gouvernement précise que **le dialogue social est un élément essentiel** pour la mise en œuvre des mesures de protection. En effet, l'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux permet de décliner les mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de l'activité, de la situation géographique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre.

Par ailleurs, **la bonne information des salariés** et la concertation au sein de chaque unité de travail est également indispensable pour trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures.

En pratique, l'employeur doit mettre en place les mesures de protection collective pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Ce n'est que lorsque l'ensemble de ces précautions n'est pas suffisant que des mesures de protection individuelle doivent être mises en place.

Mesures de protection collective

Le « *Protocole national de déconfinement* » recommande vivement aux entreprises de mettre en place des solutions techniques et organisationnelles de protection collective.

Poursuite du télétravail : Le télétravail **doit être mis en place chaque fois que cela est possible** quelle que soit la couleur du département (vert, orange ou rouge) **au minimum jusqu'à début juin**. Un point d'étape sera fait à cette date pour statuer sur sa poursuite.

Le plan de préparation de la sortie du confinement élaboré par le haut-fonctionnaire Jean Castex préconise même le télétravail au moins jusqu'à la fin du mois de juin.

Pour refuser le télétravail, l'employeur doit donc être en mesure de démontrer que la présence du salarié sur son lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.

La présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs dans l'entreprise doit être organisée de façon à être étalée pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.

Le télétravail ayant vocation à s'inscrire dans la durée, il est important de vérifier les dispositions prévues dans la charte ou l'accord collectif relatif au télétravail en vue de

les adapter le cas échéant. A défaut, pour les entreprises qui ne disposent pas d'une telle réglementation, il convient d'étudier l'opportunité de la mettre en place.

Pour accompagner les entreprises qui, jusqu'ici, n'étaient pas habituées au télétravail, ou n'avaient pas mis en place d'accord et éprouvent des difficultés à déployer une organisation adaptée, le Ministère du travail a publié, le 9 mai dernier, un guide sur le télétravail sous la forme d'un « questions-réponses ».

Ce guide précise notamment que l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant de cette situation, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit. Les droits habituels en matière de restauration sont en revanche maintenus (tickets restaurant, primes de repas...).

Mise en place d'horaires décalés : Il est recommandé aux entreprises **de mettre en place des horaires décalés pour les salariés qui ne pourront pas télétravailler**. Cette pratique doit permettre l'étalement des flux des salariés dans les transports en commun et diminuer la présence simultanée de plusieurs salariés dans un même espace de travail.

Espace de travail : L'employeur doit réorganiser les espaces de travail pour respecter la règle de distanciation sociale entre les salariés ou les clients présents simultanément dans le même espace. Il est recommandé de laisser **4m² minimum par personne**, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions).

La surface à prendre compte par l'employeur est la surface résiduelle de l'espace, c'est-à-dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées. Par exemple, un établissement disposant d'une surface résiduelle de 160m² pourrait accueillir simultanément $160/4 = 40$ personnes ou salariés.

Cette « jauge » de 4m² par personne peut toutefois être adaptée en fonction de l'activité de l'entreprise et être portée au-delà de 4m² si nécessaire.

Gestion des flux de personnes :

Plan de circulation : L'employeur doit revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements. Un plan de circulation peut être mis en œuvre pour fluidifier la circulation : marquage au sol, ruban, plots, barrières.

Par ailleurs, l'employeur doit s'interroger sur le processus d'entrée et de sortie de l'entreprise en identifiant les risques de rupture éventuelle de la distanciation physique (parking, ascenseur, escalier, etc.).

Favoriser la prise de rendez-vous : Certains services internes à l'entreprise (exemple : RH) sont amenés à recevoir des salariés. Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous doit être priorisée.

Locaux communs : Autant que possible, les horaires de pause sont échelonnés pour éviter les affluences. L'accès aux lieux communs de type distributeurs de boisson ou de

café est canalisé avec un sens d'arrivée et de départ différents. Un marquage au sol peut symboliser la distance minimale à respecter dans la file.

Le « *Protocole national de déconfinement* » détaille un ensemble de bonnes pratiques à promouvoir au sein de l'entreprise (pages 9 et 10).

Mesures de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés en dernier recours, c'est-à-dire lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Port de masques : Le port du masque dans l'entreprise n'est **pas recommandé**. Il ne doit être utilisé que lorsqu'il est impossible de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utiliser les équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite.

Toutefois, le port du masque **est obligatoire dans les transports en commun**.

Port de gants : Il faut éviter de porter des gants. Ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission : le risque de porter les mains au visage étant le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

Tests de dépistage : Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

Prise de température : **Un contrôle de température à l'entrée de l'entreprise n'est pas recommandé.**

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un tel contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur.

Toutefois, la prise de température n'étant pas obligatoire, le salarié est en droit de la refuser.

Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés

Il est vivement conseillé à l'employeur, en lien avec la médecine du travail, de rédiger une procédure de prise en charge des personnes symptomatiques.

En présence d'une personne symptomatique (*notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat*), la prise en charge repose sur 3 principes :

- ✓ l'isolement de la personne symptomatique dans une pièce dédiée ;
- ✓ la protection en appliquant immédiatement les gestes barrières avec le port d'un masque ;

- ✓ la recherche de signes de gravité suivie d'un appel du médecin du travail ou du médecin traitant ou, le cas échéant, du SAMU.

Pour aider les entreprises, le Ministère du Travail a publié une note sur la « *conduite à tenir en entreprise en cas de suspicion de COVID-19* ». Le document détaille les étapes de la prise en charge d'une personne suspectée d'être contaminée et liste les acteurs qui doivent être sollicités.

Nettoyage et désinfection des entreprises

Par précaution, il convient d'utiliser, lors du nettoyage quotidien de l'entreprise, des produits contenant un tensioactif.

Il est également recommandé d'aérer régulièrement les locaux.

Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Les opérations de désinfection ne doivent être réalisées que lorsqu'elles s'avèrent strictement nécessaires.

- **Consultation du CSE : délais réduits**

Les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 font l'objet d'une **consultation du CSE**. Les modalités d'intervention de la CSSCT dépendent des missions qui lui ont été déléguées par le CSE.

Afin de favoriser une reprise rapide de l'activité, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a prévu de modifier temporairement les délais de consultation du CSE ou CSE central.

A ce titre, sont réduits :

- ✓ les délais de communication de l'ordre du jour du CSE ou du CSE central (*ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 et décret n° 2020-509 du 2 mai 2020*) ;
- ✓ les délais de procédure d'information-consultation du CSE ou du CSE central au terme desquels l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif ;
- ✓ les délais de procédure en cas d'expertise (*décret n°2020-508 du 2 mai 2020*).

Type de délai	Précisions	Délai usuel	Délai spécifique
Communication de l'ordre du jour	CSE	3 jours	2 jours
	CSE central	8 jours	3 jours
IC en l'absence d'expert	CSE (central ou non)	1 mois	8 jours

IC avec expert	CSE	2 mois	11 jours
	CSE central	2 mois	12 jours
	Une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours
Transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central	Il s'agit du délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour
Délais d'expertise	Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'employeur pour y répondre	5 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours	48 heures à compter de sa désignation Ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur si une demande lui a été adressée
	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	10 jours	48 heures
	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours (cas général)	24 heures

Ces nouveaux délais s'appliquent aux délais qui commencent à courir **à compter du 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020**.

Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, **l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure** de consultation dans le cadre des nouveaux délais s'ils sont applicables.

Ces nouveaux délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre des procédures suivantes :

- ✓ licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours (procédure PSE),

- ✓ accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail,
- ✓ informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du code du travail (*orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi*).

Dans une affaire rendue le 7 mai dernier, le TJ a ordonné la suspension d'un projet portant sur l'organisation de l'activité en vue de la reprise de la production d'une usine dans l'attente de la régularisation de la procédure de consultation du CSE. Les juges ont estimé que (*TJ du Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143*) :

- ✓ la convocation des membres du CSE était irrégulière, celle-ci ayant été envoyée par courriel sur leur boîte mail professionnelle dont ils n'avaient pas connaissance ou à laquelle ils n'avaient pas accès,
- ✓ la CSSCT aurait dû être convoquée et consultée avant le CSE,
- ✓ les membres du CSE n'ont pas reçu les documents suffisants leur permettant de rendre un avis éclairé.

Trajet domicile-lieu de travail

- **Transport en commun**

Justificatif de déplacement en Ile-de-France

Les modalités de recours aux transports en commun **en Île-de-France** ont fait l'objet d'un **protocole** signé, le 6 mai, par les organisations patronales (MEDEF Île-de-France, CPME Paris Île-de-France, U2P Île-de-France) et les organisations syndicales (CFDT et CFTC), avec le soutien et l'appui de l'État, des collectivités, d'Île-de-France Mobilités, de la RATP, de la CCIR Paris Île-de-France et de la CRMA Île-de-France.

Ce protocole est destiné à :

- ✓ **Limiter le nombre de salariés devant recourir aux transports en commun ;**
- ✓ **Agir sur la mise en adéquation de l'offre de transport et des flux de voyageurs** en organisant au mieux l'étalement des arrivées et des départs sur les lieux de travail pour éviter les concentrations trop importantes dans les transports en commun ;
- ✓ **Veiller à la mise à disposition d'équipements de protection** : le port du masque est obligatoire pour les voyageurs, sous peine de sanctions (amende de 135€). Des distributions de masques se feront dans les premières semaines par Ile-de-France Mobilités, la Région Ile-de-France et toute collectivité qui le souhaite. Les entreprises sont invitées, quand leurs moyens le leur permettent, en complément et sur la base du volontariat, à veiller à équiper leurs salariés. L'ouverture par l'État d'une plateforme digitale dédiée aux TPE/PME afin de s'approvisionner en masques est également prévue.

Les partenaires ont élaboré une série de mesures à promouvoir par les entreprises adhérant à ce protocole :

- ✓ Dans le respect des contraintes d'activité de l'entreprise, **définir une organisation du travail pour répartir de manière homogène les arrivées et les départs sur le lieu de travail** :
 - Organiser les arrivées par plage d'une heure entre 6h30 et 9h30
 - Organiser les départs par plage d'une heure entre 16h00 et 19h00

- ✓ **Fournir une attestation employeur** indiquant, pour chaque salarié, les horaires auxquels il est autorisé à rejoindre son lieu de travail. Le modèle d'attestation a été diffusé le 11 mai et mis à jour le 13 mai. Cette attestation doit être produite aux agents de contrôle en cas de demande. Depuis le 14 mai, le défaut de présentation de l'attestation entraîne le refus à l'accès au transport en commun et donne lieu à une contravention de 135€.

Ces dispositions, définies pour la première phase de déconfinement, ont vocation à être ajustées régulièrement au regard des résultats constatés et aux évolutions des orientations sanitaires.

Ce protocole n'a, à ce jour, pas de **valeur contraignante pour les entreprises**. Toutefois, le Gouvernement encourage toutes les démarches en ce sens.

Attestation de déplacement hors du département et à + 100km de son domicile

Le décret n° 2020-548 du 11 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 interdit les déplacements hors de son département et à plus de 100 kilomètres de son domicile.

Il existe 7 motifs permettant de déroger à ce principe dont notamment :

- ✓ les trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
- ✓ les déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire.

Une déclaration est requise pour se déplacer hors de son département et à plus de 100 kilomètres de son domicile. Le modèle définitif a été publié au JO du 13 mai (arrêté du 12 mai NOR : INTD2011561A).

- **Forfait mobilités durables : publication des textes d'application**

Le décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au forfait mobilités durables a été publié au JO du 10 mai, soit la veille du début du déconfinement.

Le Gouvernement veut inciter les entreprises à se saisir de cette question rapidement en vue de favoriser des moyens de déplacement adaptés à la situation actuelle.

Prévu par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le forfait mobilités durables permet la prise en charge par l'employeur de « *tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée* » (art. L. 3261-3-1 du Code du travail).

Ce sujet doit être négocié dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Le décret définit les **autres services de mobilité partagée**.

Il s'agit :

- ✓ de la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, motocyclettes, cycles, cycles à pédalage assisté et engins de déplacement personnel, avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés,
- ✓ des services d'autopartage mentionnés à l'article L. 1231-14 du Code des transports, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions au sens du V de l'article L. 224-7 du Code de l'environnement.

Le décret précise également que si l'employeur prend en charge tout ou partie des frais liés à ces mobilités durables, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisant l'un de ces transports.

Il est en outre précisé que la prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « *forfait mobilités durables* ». Cette allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. Elle est réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille auprès du salarié, pour chaque année civile, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur.

Enfin, les employeurs, qui versent aux salariés l'indemnité kilométrique vélo, peut poursuivre le versement de cet avantage dans les conditions susvisées, dans ce cas il sera « *regardé comme versant le forfait mobilités durables* ».

Pour rappel, la prise en charge du forfait mobilités durables est limitée à 400 € par an et par salarié. Cette somme est exonérée d'impôt et de cotisations sociales.

Un décret et un arrêté relatif au forfait mobilités durables sont également parus dans la fonction publique (*Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020*).

Activité partielle

- **Anciens arrêts de travail dérogatoires**

Salariés contraints de garder leurs enfants

Depuis le 1^{er} mai, les salariés anciennement en arrêt de travail pour garde d'enfants qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler sont placés en activité partielle (*art 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*).

Par conséquent, depuis cette date, ces salariés ne bénéficient plus du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (*décret n° 2020-520 du 5 mai 2020*).

Les conditions et modalités du passage en activité partielle de ces salariés doivent être précisées par voie réglementaire. **Mais le texte n'est, à ce jour, toujours pas paru.**

Dans son « questions-réponses » intitulé « *Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1^{er} mai* », le Gouvernement précise que l'employeur dispose de 30 jours à compter du 1^{er} mai pour faire la demande d'activité partielle.

La Ministre du travail a annoncé que la prise en charge de ces salariés pourrait évoluer au mois de juin.

Ces salariés seraient pris en charge entièrement en mai, les conditions d'ouverture des écoles n'étant pas encore claires. Toutefois, à partir du 2 juin, si la situation se stabilise et permet aux parents d'envoyer leurs enfants à l'école, seuls les parents d'enfants dont l'établissement restera fermé pourraient bénéficier de l'activité partielle. L'école délivrerait alors pour ces parents une attestation leur permettant de bénéficier de l'activité partielle. Dans le cas où l'école n'ouvrirait que partiellement en juin, le salarié pourrait bénéficier de l'activité partielle les jours où l'école sera fermée.

Autres salariés concernés par l'activité partielle

Le passage en activité partielle au 1^{er} mai a concerné également :

- ✓ 1. la personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus. Est considérée comme une personne vulnérable, la personne répondant à l'un des critères énumérés dans le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020.
- ✓ 2. le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable,
- ✓ 3. le salarié parent d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Pour les salariés mentionnés aux 1 et 2 ci-dessus, le médecin du travail établit une déclaration d'interruption de travail qui est transmise sans délai au salarié. Ce dernier l'adresse sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle (*décret n° 2020-549 du 11 mai 2020*).

- **Individualisation des demandes d'activité partielle**

L'employeur a la possibilité de placer **une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier en activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité.

Cette faculté est soumise à :

- ✓ un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche,
- ✓ ou un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Cet accord, ou le document soumis à l'avis du CSE, doit notamment prévoir les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise d'activité, les critères objectifs liés aux postes ou fonctions occupées, les modalités et la périodicité de réexamen des critères et d'information des salariés.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Le Premier ministre, relayé par la Ministre du Travail, a annoncé que l'activité partielle serait maintenue dans les mêmes conditions jusqu'au 1^{er} juin 2020.

A compter de cette date, si l'amélioration de la situation sanitaire se confirme, le niveau de prise en charge par l'Etat des allocations d'activité partielle versées à l'employeur, actuellement intégrale jusqu'à 4,5 Smic, pourrait diminuer.

L'indemnisation des salariés ne serait probablement pas impactée. Mais il y aurait une hausse du reste à charge pour les entreprises. La Ministre du travail a déclaré le 13 mai sur France 2 que la part qui sera laissée à la charge des entreprises « *sera décidée d'ici la fin de la semaine et ça sera mesuré* ». Toutefois, celle-ci ne s'appliquerait pas aux entreprises des secteurs qui ne peuvent reprendre leur activité comme les hôtels-café-restaurants.

Le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie du Covid-19, en cours d'examen par l'Assemblée nationale, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 6 mois à compter de la publication de la loi, une série de mesures.

A ce titre, une ordonnance devrait paraître pour permettre, pendant l'état d'urgence sanitaire et une durée n'excédant pas 6 mois à compter de son terme, **d'adapter le dispositif d'activité partielle en fonction des caractéristiques des entreprises, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés.**

Prolongation de l'Etat d'urgence

L'Etat d'urgence sanitaire a été déclaré par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 (article 4) pour une durée de 2 mois à compter du 24 mars, soit **jusqu'au 24 mai**.

La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'Etat d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions a :

- ✓ prolongé l'Etat d'urgence sanitaire **au 10 juillet 2020 inclus** ;
- ✓ prévu la possibilité de retenir **la responsabilité pénale de l'employeur**, sur le fondement du délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui prévu à l'article 121-3 du code pénal, en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions.

La prolongation de l'Etat d'urgence a pour conséquence de prolonger l'application des mesures prises sur ce fondement dont notamment les modalités spécifiques de réunions du CSE (visioconférence).

Relations avec les assureurs

En période d'activité partielle, les contrats de travail sont suspendus, ce qui peut entraîner la suspension des garanties de protection sociale complémentaire (prévoyance, décès, santé, retraite supplémentaire), selon les accords collectifs et les contrats d'assurance.

Le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie du Covid-19, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures concernant :

- ✓ le maintien de garanties de **protection sociale complémentaire** applicables le cas échéant dans l'entreprise, nonobstant toute clause contraire des accords collectifs

ou des décisions unilatérales et des contrats collectifs d'assurance pris pour leur application, pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire,

- ✓ l'adaptation des conditions de versement et du régime fiscal et social des contributions dues par l'employeur dans ce cadre.

Jurisprudence

■ Résiliation judiciaire du contrat de travail – Propos inadaptés – Dégradation des conditions de travail – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Rappel : Une demande de résiliation judiciaire présentée par un salarié est justifiée si les manquements invoqués à l'encontre de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040).

L'appréciation du caractère de gravité relève du pouvoir souverain des juges du fond. La Cour de cassation n'exerce qu'un contrôle léger.

Le fait pour un supérieur hiérarchique de tenir des propos inadaptés à son collaborateur constitue-t-il un motif de résiliation judiciaire du contrat de travail ?

Cass. Soc., 18 mars 2020, n° 18-25.168

Un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il reprochait à son supérieur hiérarchique de tenir à son égard des propos inadaptés d'une telle gravité qu'ils faisaient obstacle à la poursuite du contrat de travail.

A l'appui de sa demande, le salarié a versé aux débats certains propos tenus par son supérieur dont notamment :

- ✓ « qu'est-ce que vous attendez pour aller récupérer le camion ? »
- ✓ « Je ne peux qu'être atterré par la mauvaise foi dont vous faites preuve en tentant de déplacer votre incompétence sur le terrain des risques psychosociaux »
- ✓ « Bougez vous le cul, fort et vite »
- ✓ « quand je vois comment vous animez les équipes commerciales de nos concessions au travers des coaching au rapport, de la news letter, du challenge Noël etc. . . je me dis que c'est grave »
- ✓ « vous ne travaillez pas assez, vous devrez travailler plus, je vous le répète encore. Décidément, vous n'êtes pas câblé comme un chef d'entreprise... juste comme un chef de service. Peut-être y arriverez-vous un jour ? ».

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir retenu que « l'employeur s'était, à plusieurs reprises, adressé au salarié dans des conditions bafouant son droit au

respect », contribuant ainsi à la dégradation de son état de santé et portant atteinte à sa dignité.

La Cour en a déduit « que le manquement était d'une gravité telle qu'il faisait obstacle à la poursuite du contrat de travail ».

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a confirmé la décision d'appel. La résiliation judiciaire produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Note : Au regard des faits de l'espèce, le salarié aurait pu également soulever le motif de harcèlement moral compte tenu de la répétition des agissements ayant eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à ses droits et à sa dignité (article L. 1152-1 du Code du travail).

■ DS suppléant conventionnel – Mandat de même nature que le DS – Conditions de désignation identiques

Rappel : Chaque organisation syndicale représentative (OSR) dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne un délégué syndical (DS) en priorité parmi (art. L. 2143-3 du Code du travail) :

- ✓ Le candidat ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés aux élections dans son collège au 1^{er} tour des dernières élections du CSE ;
- ✓ En l'absence de candidats ayant recueilli au moins 10% ou s'il ne reste plus de candidat ayant recueilli ce score ou si l'ensemble des élus ayant obtenu ce score renonce par écrit à être désigné DS :
 - Un autre candidat ;
 - A défaut :
 - un adhérent du syndicat au sein de l'entreprise ;
 - Ou un de ses anciens élus ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE.

Quelles sont les conditions de désignation d'un DS suppléant mis en place par une convention collective ?

Cass. Soc., 25 mars 2020, n° 19-11.581

Dans cette affaire, une OSR a désigné 2 salariées en qualité de DS suppléantes, en application de l'article 5 de la Convention collective applicable.

En effet, la CCN prévoyait la faculté pour les OSR de désigner un DS suppléant chargé d'assister le titulaire.

L'entreprise a saisi, à l'époque des faits, le Tribunal d'instance pour faire annuler ces désignations au motif que les salariées ne remplissaient pas les conditions nécessaires pour être désignées DS.

Le Tribunal a fait droit à sa demande et a annulé les désignations après avoir constaté, malgré le silence de la CCN, que les DS suppléantes ne justifiaient pas d'une audience électorale de 10% obtenue lors des précédentes élections.

Contestant cette décision, les salariées et le syndicat ont formé un pourvoi en cassation soutenant que la condition de l'audience électorale s'imposait « *seulement à l'égard des DS habilités à engager la collectivité des salariés par leurs prérogatives* ». Or, tel n'était pas le cas des suppléants, en l'espèce, qui étaient « *exclusivement dotés d'une fonction d'assistance* ».

La Cour de cassation rejette ces arguments et confirme la décision de première instance en rappelant que « *selon l'article L. 2143-3 alinéa 1 du code du travail, et sous la réserve prévue à l'alinéa 2 du même article, une OSR qui désigne un DS doit le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés* ».

La Haute juridiction précise qu'il s'agit « *d'une disposition d'ordre public* » qui s'applique également au DS suppléant conventionnel, « *dont le mandat est de même nature que celui du DS* ».

Note : Par ailleurs, les règles de remplacement d'un DS suppléant sont identiques à celles prévues pour la désignation d'un DS.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

