

ACTUTENDANCE

N° 551 — 18 septembre 2020



9 min

- ✓ **Jurisprudence :**
 - CSE – Agir en justice pour l’application d’une convention collective prévoyant des dispositions le concernant (NON) – Action réservée aux syndicats

- ✓ **Législation et réglementation**
 - Activité partielle – Liste des secteurs d’activité bénéficiant d’un taux majoré pour l’allocation d’activité partielle – Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020, JO 11 septembre
 - Activité partielle – Garde d’enfants – Communiqué de presse du Gouvernement du 9 septembre
 - Assurance chômage – Report de la réforme – Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, JO 30 juillet
 - Détachement transnational – Décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020, JO du 29 juillet

Jurisprudence

■ CSE – Agir en justice pour l'application d'une convention collective prévoyant des dispositions le concernant (NON) – Action réservée aux syndicats

Rappel : La convention collective est un accord conclu entre les organisations syndicales représentatives des salariés et l'employeur.

Elle définit les relations collectives de travail et notamment les conditions d'emploi, de formation professionnelle et les garanties sociales (article L. 2221-2 du Code du travail).

La convention collective applicable aux salariés est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur (Cass. soc., 5 octobre 1999, n° 97-16.995).

En cas de refus de l'employeur d'appliquer une convention collective, les syndicats peuvent saisir le Tribunal judiciaire. Le CSE peut-il se joindre à cette action en invoquant le fait que cette convention contient des dispositions le concernant ?

Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020, n° 18-21.924

Dans cette affaire, une société, intervenant sur le site de l'aéroport de Roissy, a une activité d'organisation de transports express et de manutention. Elle applique la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Un syndicat et le CE de la société ont saisi le Tribunal de grande instance (devenu désormais le Tribunal judiciaire) pour obtenir l'application de la convention collective relative au personnel au sol des entreprises de transport aérien.

La Cour d'appel les a déboutés de leur demande estimant que l'entreprise relevait bien du champ d'application de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

En outre, les juges considèrent que le CE n'a pas qualité pour ester en justice en vue d'obtenir l'application d'une convention collective.

Contestant cette décision, le syndicat et le CE se pourvoient en cassation. Ils font valoir que l'action en justice est ouverte à tous ceux qui y ont un intérêt légitime. Dès lors, le CE a qualité et intérêt à agir en justice « *lorsque ses intérêts propres sont en cause* ».

En l'espèce, la convention nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien fixe le montant minimum des sommes versées annuellement par l'employeur au CE pour le financement des activités sociales et culturelles dont il a la charge. Le CE a donc qualité et intérêt à agir en exécution d'une convention collective qui comporte des dispositions réglant les modalités de son fonctionnement.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et confirme la décision d'appel.

Le CE (désormais CSE) n'a pas qualité pour intenter une action en justice visant à obtenir l'exécution d'une convention collective, même si cette celle-ci contient des dispositions le concernant directement.

Cette action est réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L. 2231-1 du code du travail qui ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail. En l'espèce, seul le syndicat pouvait agir en justice pour obtenir l'application de la convention collective.

Législation et réglementation

■ **Activité partielle – Liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré pour l'allocation d'activité partielle – Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020, JO 11 septembre**

Depuis le 1^{er} juin 2020, le taux de prise en charge par l'État et l'Unédic de l'allocation d'activité partielle varie en fonction du niveau d'exposition à la crise :

- ✓ 60% pour la majorité des entreprises ;
- ✓ 70% pour celles qui sont le plus affectées par la crise :
 - Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ;
 - Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020 susvisé lorsqu'ils 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 ;
 - Les employeurs pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Un décret du 10 septembre 2020 modifie la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré à 70%.

Figurent désormais dans l'annexe 1 les secteurs suivants :

- ✓ La post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision (*anciennement prévue dans l'annexe 2*) ;
- ✓ La distribution de films cinématographiques (*anciennement prévue dans l'annexe 2*) ;
- ✓ Les galeries d'art ;
- ✓ L'exploitations de casinos ;
- ✓ Le transport maritime et côtier de passagers.

Dans l'annexe 2 a été ajouté :

- ✓ Les services auxiliaires de transport par eau
- ✓ Les boutiques des galeries marchandes et des aéroports
- ✓ Les traducteurs-interprètes
- ✓ Les magasins de souvenirs et de piété
- ✓ Les autres métiers d'art
- ✓ Les paris sportifs
- ✓ Les activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution.

Toutefois, a été supprimée de l'annexe 2, la photographie.

Ce taux de prise en charge à 70% est fixé, actuellement, jusqu'au 30 septembre 2020. Un projet de décret prévoit de maintenir ces dispositions jusqu'au 31 octobre 2020.

A partir du 1^{er} novembre 2020, le projet de décret réduit le taux de l'allocation d'activité partielle à 36% au lieu de 60%. Les secteurs les plus touchés bénéficieront toutefois d'un taux majoré à hauteur de 60% ou à 70% selon les cas (*cf. Actu-tendance n° 550*). Ce décret devrait paraître très prochainement.

■ Activité partielle – Garde d'enfants – Communiqué de presse du Gouvernement du 9 septembre

Depuis la rentrée scolaire de septembre 2020, les cas de Covid-19 se sont multipliés et ont entraîné la fermeture de nombreuses classes voire de certains établissements scolaires. Des parents se sont donc retrouvés contraints d'assurer la garde de leurs enfants.

Face à ce constat et à la recrudescence du virus, le Gouvernement a annoncé, dans un Communiqué de presse en date du 9 septembre dernier, le retour du dispositif d'activité partielle pour garde d'enfants.

Ce dispositif, qui avait pris fin le 6 juillet dernier, est rétabli depuis le 1^{er} septembre 2020.

Seuls sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants handicapés sans limite d'âge en raison de la fermeture de la crèche, de l'école ou du collège (établissement, classe ou section) de leurs enfants, ou lorsque ces derniers sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.

Le dispositif ne concerne qu'un seul parent par foyer en cas d'incapacité de télétravail des 2 parents.

Le salarié doit fournir à son employeur un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section selon les cas ou un document de l'Assurance Maladie attestant que son enfant est considéré comme un cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre.

Le salarié doit remettre également à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des 2 parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

L'employeur procédera alors à la déclaration d'activité partielle.

Ce dispositif permet d'indemniser le parent, dès le premier jour de l'arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement. Il devrait être confirmé dans le cadre d'un texte législatif ou réglementaire qui en préciserait les modalités.

■ Assurance chômage – Report de la réforme – Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, JO 30 juillet

Conformément aux annonces du Gouvernement, l'entrée en vigueur de la réforme de l'Assurance chômage a été reportée au 1^{er} janvier 2021.

Un décret du 29 juillet dernier a reporté l'entrée en vigueur de certaines mesures et suspendu celles déjà entrées en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2019. Cette décision est intervenue dans un contexte économique difficile lié à l'épidémie de la Covid-19.

Trois mesures sont visées par ce report : les conditions d'affiliation, le mécanisme de dégressivité et le calcul du salaire journalier de référence.

- Réduction de la durée d'affiliation

Depuis le 1^{er} novembre 2019, la durée d'affiliation pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est d'au moins 6 mois de travail (*130 jours ou 910 heures*) sur les 24 mois précédant la fin du dernier contrat (*36 mois pour les plus de 53 ans*).

Le décret revient à la durée d'affiliation antérieure **de 88 jours ou 610 heures (soit 4 mois)**.

Cette règle s'applique aux demandeurs d'emploi dont **la fin du contrat de travail est intervenue entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020**.

Le seuil de rechargement des droits s'aligne également à 4 mois.

- Mécanisme de dégressivité pour les hauts salaires

Pour les demandeurs d'emploi dont les revenus sont supérieurs à 4 500€ bruts par mois, la réforme prévoyait que **l'allocation chômage était diminuée de 30% à partir du septième mois d'indemnisation** par Pôle emploi (soit 183^{ème} jours).

L'application de cette dégressivité est reportée au 1^{er} janvier 2021.

- Calcul du salaire journalier de référence

Déjà décalée du 1^{er} avril 2020 au 1^{er} septembre 2020, la modification du calcul du salaire journalier de référence est de nouveau reportée au 1^{er} janvier 2021.

A compter du 1^{er} janvier 2021, le salaire journalier de référence, qui sert de base au calcul de l'allocation chômage, ne sera plus calculé sur les jours travaillés dans les 12 derniers mois mais sur un revenu moyen mensuel prenant en compte les jours travaillés et les périodes d'inactivité.

- Dispositif de Bonus-Malus

Le dispositif de bonus-malus s'applique à partir du 1^{er} mars 2021 pour les entreprises qui recourent de manière excessive aux contrats courts. Cette mesure n'a, pour le moment, pas été reportée.

Par ailleurs, un second décret détaille les modalités de prolongation de l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle (*Décret n° 2020-928 du 29 juillet 2020, JO 30 juillet*).

■ Détachement transnational – Décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020, JO du 29 juillet

Une directive de l'Union européenne 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE a modifié les dispositions relatives au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Cette directive a été transposée en droit français par l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019. Son entrée en vigueur était subordonnée à la publication d'un décret. Celui-ci vient d'être publié le 28 juillet dernier.

Les dispositions sont entrées **en vigueur le 30 juillet 2020**, sauf pour les conducteurs du secteur du transport routier dont les détachements sont régis par des règles spécifiques.

- Déclaration de détachement

Avant le détachement, l'entreprise établie à l'étranger doit effectuer une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu où est effectuée la prestation en utilisant le téléservice « SIPSI » et désigner un représentant présent sur le sol français.

– Information supplémentaire

La déclaration de détachement doit comporter, outre les mentions figurant aux articles R1263-3 à R1262-6 du Code du travail, le numéro SIRET lorsque le représentant désigné n'est ni le dirigeant présent pendant la prestation, ni l'un des salariés détachés, ni le client de la prestation.

L'entreprise utilisatrice établie à l'étranger qui détache, en France, des salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie à l'étranger, doit fournir à cette dernière un certain nombre d'informations qui ont été précisées par un arrêté du 28 juillet 2020.

– Documents à conserver

L'employeur ou son représentant doit annexer au registre unique du personnel les accusés de réception des déclarations de détachement et non plus une copie.

– Obligation de vigilance

Avant le début du détachement, le donneur d'ordre doit se faire remettre par son cocontractant établi à l'étranger l'accusé de réception de la déclaration de détachement, et non plus une copie.

• **Renforcement des droits**

– Rémunération et frais professionnels

Les salariés détachés doivent désormais bénéficier « *des stipulations des conventions et accords collectifs applicables au lieu de travail et aux salariés employés par l'entreprise utilisatrice dans les matières mentionnées à l'article L1251-21, et en matière de rémunération conformément à l'article L. 1251-18* » (art. R1262-16 du Code du travail).

Le texte ne se limite plus au salaire minimum et aux accessoires de salaire.

Le texte fait référence :

- ✓ à la rémunération au sens large (salaires, avantages et accessoires) ;
- ✓ à la durée du travail ;
- ✓ au travail de nuit ;
- ✓ au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- ✓ à la santé et la sécurité au travail ;
- ✓ au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs (art. L1251-21 du même code).

Les frais professionnels liés au détachement (transport, repas et hébergement) sont pris en charge par l'employeur lorsque :

- ✓ Cette prise en charge est prévue par des dispositions légales ou stipulations conventionnelles ;
- ✓ Le salarié détaché doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel sur le territoire national ou être temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

– Détachement de plus de 12 mois

Le régime propre au détachement, avec ses règles dérogatoires au code du travail, s'applique au détachement d'une durée de 12 mois au plus.

En principe, dès le 13ème mois, le salarié détaché doit bénéficier de tous les droits applicables aux salariés nationaux, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail et aux régimes complémentaires de retraite professionnels.

Cette durée peut être prolongée par l'employeur à 18 mois lorsque l'exécution de la prestation le justifie.

L'employeur doit compléter, pour chaque salarié détaché concerné, une déclaration de détachement à adresser à l'inspection du travail en utilisant le télé-service « SIPSI », avant l'expiration du délai de 12 mois, en précisant la durée et le motif de la prorogation.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
société d'avocats

