

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Prévention des risques psychosociaux : un nouveau bloc de compétences de la DIRECCTE dans le cadre de l'homologation du PSE

Il y a un peu moins d'un an, le Tribunal des Conflits se prononçait en faveur de la compétence des juridictions administratives pour le contrôle de la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, ainsi que des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ([Tribunal des Conflits, 8 juin 2020, n° C4189](#)).

Parmi ces mesures, étaient mentionnées celles prises par l'employeur en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, notamment sur les risques psychosociaux.

En tranchant en faveur de la compétence de la juridiction administrative pour exercer ce contrôle, le Tribunal a validé l'élargissement du bloc de compétences de la DIRECCTE.

Surviennent à présent les premières décisions permettant de mesurer l'importance de la prise en compte, par l'employeur, des risques psychosociaux dans le cadre de l'élaboration du PSE.

L'absence de mesures en ce sens, en effet, peut faire obstacle à l'homologation ou à la validation du PSE.

Une première application en a été faite par le Tribunal Administratif de Montreuil (TA Montreuil, 5e ch., 23 juillet 2020, n°2001959), dont le jugement a été confirmé par la Cour Administrative d'Appel de Versailles ([CAA Versailles, 22 décembre 2020, n° 20VE02478 et 20VE02492](#)).

La Plan de Sauvegarde de l'Emploi était celui de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), élaboré pour accompagner 1.559 licenciements et plusieurs départs volontaires. Initialement homologué par la DIRECCTE d'Ile-de-France le 13 décembre 2019, il a ensuite été annulé en raison de l'absence de contrôle de l'autorité administrative sur les risques psychosociaux. La Cour a confirmé cette annulation en soulignant le fait que l'administration n'avait pas « vérifié, ainsi qu'il lui appartenait de le faire, le caractère suffisant des mesures prises par l'employeur, au regard des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail ».

Il faut préciser qu'il y avait un contexte : le juge des référés du tribunal de grande instance de Bobigny, saisi par les instances représentatives du personnel, avait déjà, par une ordonnance du 27 juin 2019, ordonné de suspendre le projet de réorganisation jusqu'à ce qu'il ait été procédé à une évaluation précise des risques psychosociaux en lien avec les tâches et la charge de travail supplémentaires supportées par les salariés qui n'auront pas été licenciés.

Plus récemment, la Cour Administrative d'Appel de Paris a retenu, dans une autre affaire, le caractère suffisant des mesures en relevant que le plan remis aux instances représentatives comportait « les dispositions prévues pour l'identification et la prévention des risques psychosociaux pour lesquels l'employeur a fait appel à une structure externe de soutien [...] sur laquelle tous les éléments utiles sont fournis » ([CAA de Paris, 3e chambre, 20 Janvier 2021 – n° 20PA03257](#)).



Elisabeth Laherre
Associée / Partner

laherre@coblence-avocats.com



Léa Fonseca
Collaboratrice / Associate
fonseca@coblence-avocats.com



coblence
avocats

Pour l'heure, le nombre insignifiant de décisions du juge administratif ne permet pas encore de dessiner un périmètre précis du contrôle exercé par l'autorité et le juge administratifs sur ces mesures de prévention, ni d'identifier ce qui permettra de garantir leur caractère suffisant.

Il n'en demeure pas moins que la prise en compte des risques psychosociaux risque fort de devenir un marronnier du contentieux de l'homologation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. En toute hypothèse elle constituera, dès le début de la procédure d'homologation, un aspect essentiel des échanges avec la DIRECCTE.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ **Protocole sanitaire**

Le protocole sanitaire a été mis à jour le 29 janvier dernier pour tenir compte des nouvelles recommandations et des nouvelles règles relatives au port du masque et à la distanciation sociale sur les lieux de travail.

Il prône le télétravail à 100% dès lors que cela est possible. Dans ce cas, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsque les salariés « *en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur* ».

➤ [Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire](#)

Le médecin du travail peut reporter certaines visites et examens médicaux.

Peuvent ainsi être reportés :

- La visite d'information et de prévention à l'embauche ;
- La visite d'information et de prévention périodique ;
- L'examen médical d'aptitude pour les salariés qui occupent des postes à risque et qui font l'objet d'un suivi individuel à ce titre ;

Le report peut intervenir, pour les examens et visites dont l'échéance intervient avant le 17 avril 2021 et n'ayant pas déjà été reportés, au plus tard jusqu'à un an après la date d'échéance.

En outre, certains examens et visites peuvent également faire l'objet d'un report lorsqu'ils auraient dû se tenir entre le 12 mars et le 31 août 2020, reportés en application de l'article 3 de l'ordonnance du 1er avril 2020, mais qui n'ont pu être réalisés avant le 4 décembre 2020.

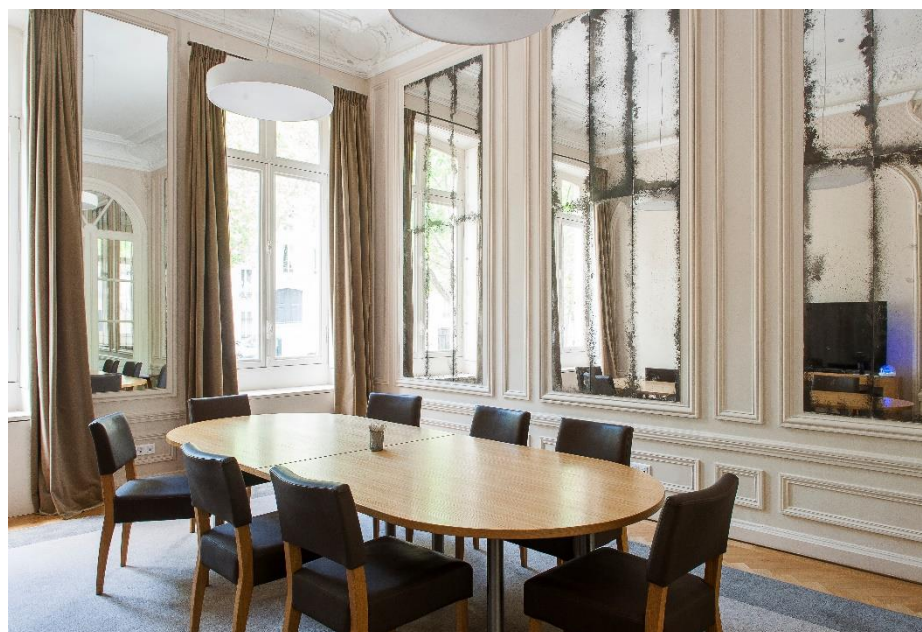
Cependant, une liste fixe également les examens et visites qui ne peuvent faire l'objet d'un report.

En cas de report, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée.

➤ [Décret n°2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail](#)

Le médecin du travail peut :

- Prescrire ou renouveler les arrêts de travail pour les travailleurs atteints ou suspectés d'infection à la covid-19 ;
- Etablir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle.



Le cas échéant, le médecin établit une lettre d'avis d'interruption du travail dont le formalisme diffère selon les situations.

Par ailleurs, pour détecter le SARS-CoV-2, le médecin du travail, outre le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail sous la supervision du médecin du travail, peut prescrire :

- Le prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par RT-PCR inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale ;
- Le prélèvement et l'analyse réalisés dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

➤ [Décret n°2021-88 du 29 janvier 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](#)

Ce décret reporte au 1^{er} mars 2021 la baisse de l'indemnité d'activité partielle à 60% de la rémunération horaire antérieure brute pour les employeurs ne relevant pas des secteurs protégés.

➤ [Décret n°2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et 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](#)

Le taux horaire de l'allocation partielle est maintenu à 60% pour les entreprises qui ne relèvent pas des secteurs protégés et devrait baisser à 36% au 1^{er} mars 2021.

Le taux horaire de l'allocation partielle est maintenu à 70% pour les entreprises qui relèvent des secteurs protégés jusqu'au 28 février 2021 et devrait passer à 60% au 1^{er} mars 2021.

➤ [Décret 2021-75 du 27 janvier 2021 relatif à l'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs mentionnées à l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#)

L'article 9 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale prévoit un dispositif d'exonération des cotisations pour certains employeurs particulièrement affectés par la Covid-19.

Les employeurs concernés :

Sont concernés par ces dispositions particulières :

- Les employeurs dont l'effectif est inférieur à deux cent cinquante salariés qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 et qui exercent leur activité principale dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel et dans des secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs mentionnés ci-dessus.

Le décret renvoie pour les premiers aux secteurs visés par l'annexe 1 et pour les seconds à l'annexe 2 du décret du 30 mars 2020 dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

- Les employeurs dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, autres que ceux mentionnés ci-avant, qui ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante l'exercice de leur activité, à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter.

L'appréciation du seuil d'effectif :

Il est apprécié selon les dispositions du I de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

La condition de la baisse du chiffre d'affaires :

L'article 9 de la Loi de financement de la sécurité sociale dispose notamment que le bénéfice de l'exonération est réservé, entre autres, aux employeurs qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.

Ce décret vient préciser l'appréciation de cette baisse de 50%.

La condition de baisse de 50 % du chiffre d'affaires mensuel peut être appréciée, au choix du bénéficiaire, par rapport :

- au chiffre d'affaires du même mois de l'année précédente,
- au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ou,
- pour les entreprises créées en 2020, par rapport au montant mensuel moyen du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020.

La condition est également considérée comme satisfaite lorsque la baisse de chiffre d'affaires mensuel par rapport à la même période de l'année précédente représente au moins 15 % du chiffre d'affaires de l'année 2019 ou, pour les entreprises créées en 2019, du chiffre d'affaires de l'année 2019 ramené sur douze mois.

La période concernée :

Les employeurs de moins de 250 salariés et qui exercent leur activité principale notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration bénéficient des exonérations pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 31 décembre 2020 ou, pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public aurait été prolongée au-delà de cette date, jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public.

Les entreprises exclues du dispositif :

Certaines entreprises ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'exonération, il s'agit :

- des établissements de crédits ou des sociétés de financement ;
- des entreprises qui ne remplissaient pas, au 31 décembre 2019, les conditions pour être considérées comme « entreprise en difficulté » au sens du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

□ Rupture du contrat

➤ [La limitation de l'indemnité d'éviction en cas d'une demande abusive de réintégration tardive \(Cass. soc., 13 janv. 2021, n°19-14.050\)](#)

En janvier 2011, un directeur commercial sollicite des demandes de paiement puis quelques jours avant son licenciement, le 18 juillet 2011, la résiliation judiciaire de son contrat. Il est licencié le 27 juillet 2011 pour perte de confiance.

Ce n'est que 5 ans après son licenciement, qu'il présente pour la première fois, devant la Cour d'appel, une demande en nullité de son licenciement, en réintégration et en paiement d'une somme équivalente aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis sa date d'éviction.

La Société est condamnée par les juges du fond à payer au salarié une indemnité d'éviction d'un montant de 1.050.770 euros correspondant à la période du 28 octobre 2011 au 28 novembre 2018.

La Cour de cassation décide, pour la première fois, de limiter le montant de l'indemnité en raison du caractère abusif de la demande formée tardivement.

Dès lors, le salarié ne peut prétendre qu'à une somme correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

➤ [Le salarié proférant des accusations mensongères de discrimination s'expose à un licenciement pour faute grave \(Cass. soc., 13 janv. 2021, n°19-10.437\)](#)

S'estimant victime de discrimination en raison de son origine, un salarié adresse un courrier au président du groupe au sein duquel il travaille ainsi qu'à son supérieur hiérarchique.

Il saisit également le Défenseur des droits qui décide du classement de l'affaire.

Moins d'un mois après ce courrier, le salarié est licencié pour faute grave aux motifs qu'il avait conscience du caractère fallacieux des accusations de discrimination portées à l'encontre du directeur commercial de la Société.

Dans le cadre de la contestation de son licenciement, la Cour d'appel le déboute de ses demandes considérant que le licenciement pour faute grave est justifié.

La Cour de cassation rappelle que le fait de relater des faits de discrimination, de bonne foi, ne peut constituer un motif de licenciement.

Or, la Cour d'appel avait relevé que « l'allégation a été faite par le salarié en des termes très généraux sans invoquer de faits circonstanciés » et « qu'aucune alerte n'avait été faite durant la relation de travail auprès des délégués du personnel, de la médecine du travail ou de l'inspection du travail ».

C'est donc à bon droit, estime la Haute Cour, que les juges du fond ont considéré que le salarié connaissait la fausseté des faits allégués.

Le licenciement pour faute grave était ainsi justifié.

➤ [L'employeur n'a pas l'obligation d'organiser une visite de reprise lorsque le salarié n'adresse ni les justificatifs de son absence, ni ne manifeste son intention de reprendre le travail malgré une mise en demeure \(Cass. soc., 13 janv. 2021, n°19-10.437\)](#)

Un salarié est en arrêt maladie du 14 mai 2014 au 17 juin 2014. Le 25 juin 2014, son employeur le met en demeure de justifier son absence, ce qu'il ne fera pas. Il est alors licencié pour faute grave résultant de son absence non justifiée et d'un abandon de poste.

Le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. Cependant, la Cour d'appel juge son licenciement pour faute grave fondée et le déboute, dès lors, de ses demandes de paiement afférentes.

La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par les juges du fonds et juge que « la cour d'appel, qui a constaté qu'en dépit d'une mise en demeure, le salarié n'avait ni adressé les justificatifs de son absence, ni manifesté son intention de reprendre le travail de sorte qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur, laissé sans nouvelles, de ne pas avoir organisé la visite de reprise, a pu décider que cette absence injustifiée constituait une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ».

- [Le délai de prescription pour contester la rupture d'un contrat de travail dans le cadre de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle \(CSP\) court à compter de l'adhésion au CSP \(Cass. soc., 13 janv. 2021, n°19-16.564\)](#)

Le 11 février 2015, une proposition de contrat de sécurisation professionnelle est remise à un salarié dans le cadre d'une procédure de licenciement économique. Il adhère au CSP le 26 février 2015.

Le 2 mars 2016, il saisit la juridiction prud'homale pour contester la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation pose la règle selon laquelle le délai de prescription pour contester la rupture de son contrat de travail dans le cadre de l'adhésion à un CSP court à compter de l'adhésion au CSP.

Elle précise également que « *la règle selon laquelle la prescription ne court pas contre celui qui est empêché d'agir ne s'applique pas lorsque le titulaire de l'action disposait encore, à la cessation de l'empêchement, du temps nécessaire pour agir avant l'expiration du délai de prescription* ».

Le salarié ayant adhéré le 26 février 2015 et saisi le Conseil de prud'hommes le 2 mars 2016, son action était prescrite.

❑ Exécution du contrat

- [Lorsque la convention de forfait est privée d'effet, l'employeur a le droit de demander le remboursement des jours de réduction du temps de travail payés en application de celle-ci \(Cass. soc., 6 janv. 2021, n°17-28.234\)](#)

A la suite de son licenciement pour faute grave, un ancien salarié décide de saisir la juridiction prud'homale d'une demande d'heures supplémentaires estimant que la Société ne respectait pas les stipulations conventionnelles de la convention collective sur les modalités de contrôle et le suivi de la charge de travail.

Subsidiairement, l'employeur formait une demande au titre du remboursement des jours de réduction du temps de travail.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et déboute le défendeur aux motifs que « *la privation d'effet de la convention de forfait en jours qui n'est pas annulée ne saurait avoir pour conséquence de priver le salarié de la majoration de son salaire telle que prévue par avenant du contrat de travail du 1er septembre 2011 ni de l'octroi des jours de RTT* ».

La Cour de cassation estime qu'« *en statuant ainsi, alors qu'elle avait retenu que la convention de forfait à laquelle le salarié était soumise était privée d'effet, en sorte que, pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle de forfait en jours, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

Le vocabulaire utilisé par la Haute Cour laisse perplexe dans la mesure où une convention de forfait privée d'effet ne peut être qualifiée de suspendue ...

- [Le contrat à durée déterminée de remplacement qui n'indique pas précisément la qualification du salarié remplacé, est irrégulier et sera réputé être un contrat à durée indéterminée \(Cass. soc., 20 janv. 2021, n°19-21.535\)](#)

Plusieurs salariés sollicitent la requalification de leurs contrats à durée déterminée en remplacement de salariés en un contrat à durée indéterminée.

Les contrats à durée déterminée faisaient mention, au titre de la qualification du salarié remplacé, de la catégorie « *personnel navigant commercial* ».

Cependant, la Cour d'appel avait constaté que cette catégorie recouvrait, en réalité, plusieurs qualifications, notamment steward et hôtesse, avec des fonctions et rémunérations différentes.

Or, la Cour de cassation, par l'application combinée des articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du Code du travail, considère que le contrat à durée déterminée est réputé être un contrat à durée indéterminée dès lors qu'il « *ne comporte pas la définition précise de son motif et que cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit de l'un des cas visés au 1° de l'article L. 122-1-1 devenu le 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail* ».

Reprenant les constatations des juges du fond, la Haute Cour confirme l'arrêt aux motifs que la seule mention de la catégorie de « *personnel navigant commercial* » dont relevait le salarié remplacé ne permettait pas aux salariés en contrat à durée déterminée de connaître la qualification du remplacé.

☐ Relations collectives

➤ **Les précisions de la Cour de cassation sur le recours au vote électronique pour les élections du Comité Social et Economique** (Cass. soc., 13 janv. 2021, n°19-23.533).

Dans le cadre de la mise en place d'un comité social et économique, l'employeur décide, par décision unilatérale, de la possibilité de recourir au vote électronique.

Un syndicat décide de contester cette décision unilatérale et saisit, à ce titre, le tribunal d'instance – désormais tribunal judiciaire – qui le déboute de sa demande.

La Cour de cassation vient préciser les règles relatives à la possibilité de recourir au vote électronique dans le cadre des élections professionnelles.

Ainsi, cette possibilité « *pour les élections professionnelles peut être ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe, et, à défaut d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur* ». La possibilité de recourir au vote électronique par décision unilatérale n'est possible que « *lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu* ».

Cependant, elle précise que « *cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du code du travail* ».

C'est donc à bon droit que le tribunal d'instance a considéré valide la décision unilatérale dès lors qu'il n'y avait plus de délégué syndical dans l'entreprise depuis plusieurs mois.

➤ **[La modulation des effets de l'annulation des dispositions d'une convention collective](#)** (Cass. soc., 13 janv. 2013, n°19-13.977)

Plusieurs organisations syndicales sollicitaient l'annulation des articles III. 21 et suivants de l'annexe 3 de la Convention collective nationale de l'édition phonographique signée le 30 juin 2008.

La Cour d'appel a fait droit à la demande d'annulation mais a décidé que cette décision ne produirait effet qu'à compter du 1^{er} octobre 2019 et non du 24 janvier 2019, date de son arrêt.

Décidant de se pourvoir en cassation, les syndicats estimaient notamment que les dispositions transitoires de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 « *prévoyant que si une action avait été introduite avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, l'action devait se poursuivre et être jugée conformément à la loi ancienne* » devaient également avoir vocation à s'appliquer à l'article L. 2262-15 relatif à la modulation des effets d'une décision de justice.

En outre, ils estimaient que la modulation des effets de l'annulation ne pouvait être réalisée que « *si le maintien temporaire des dispositions de l'accord collectif est d'intérêt général* ».

La Cour de cassation réfute le premier argument des syndicats estimant qu'« *en l'absence de dispositions transitoires spécifiques, l'article L. 2262-15 est d'application immédiate, quelle que soit la date à laquelle l'accord collectif a été conclu* ».

Le second argument est également écarté aux motifs que le report est justifié par plusieurs éléments notamment le fait que l'annulation de l'article III.24.1 de l'annexe 3 « *conduisait à la remise en cause des sommes perçues par les salariés depuis une dizaine d'années* ».

C'est à bon droit que les juges du fond, « *constatant la nécessité de laisser un délai pour la renégociation de la clause de rémunération* », ont fixé la date d'effet de la décision d'annulation au 1^{er} octobre 2019.

ACTUALITÉ DU CABINET

ÉVÉNEMENTS A VENIR

📅 Retrouvez nos experts, Elisabeth Laherre et Catherine Davico-Hoarau, lors de leur prochain webinar le jeudi 18 mars 2021 de 8h30 à 10h :

Le blues du télétravailleur : les maux et les remèdes

➡ Inscriptions sur demande : evenement@coblence-avocats.com

VOS CONTACTS

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com

Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com

Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com

Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com

Martine Riou : riou@coblence-avocats.com