

# NEWSLETTER / SOCIAL

## L'actualité en droit social

### L'obligation de prévention au cœur de tous les débats

L'absence supposée de harcèlement qu'il s'agisse de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel ne suffit pas à exonérer l'employeur de tout manquement à son obligation de sécurité.

Ainsi la Cour de Cassation en a-t-elle jugé dans un arrêt du 8 juillet 2020 ([n°18-24.320](#)).

En l'espèce, une salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et demandait que celle-ci produise les effets d'un licenciement nul à raison des agissements de harcèlement sexuel et moral qu'elle prétendait avoir subis sur son lieu de travail.

Elle réclamait tant des dommages et intérêts pour licenciement nul que des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

La Cour d'Appel de Lyon, après avoir constaté que les éléments de fait invoqués par la salariée comme étant susceptibles de constituer un harcèlement sexuel et moral n'étaient pas établis, l'avait déboutée tant de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et moral que de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat au motif que dès lors que l'existence du harcèlement n'était pas établi, il n'y avait pas lieu d'examiner si l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité.

La Cour de Cassation a, au contraire, jugé que l'obligation de prévention des risques professionnels étant distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et sexuel, il appartenait à l'employeur, quand bien même les faits de harcèlement moral et sexuel n'étaient pas établis, de justifier qu'il avait pris les mesures nécessaires de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cet arrêt est la dernière pierre à la construction jurisprudentielle de la corrélation ou non entre harcèlement moral ou sexuel et obligation de prévention.

En effet, par un arrêt du 11 mars 2015, la Cour de Cassation avait considéré que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs manquait, en tout état de cause, à cette obligation lorsqu'un salarié était victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.

Par un arrêt du 1er juin 2016, la Cour de Cassation avait opéré un revirement considérant que même si un salarié avait été victime de harcèlement moral, l'employeur n'avait pas à être condamné pour manquement à son obligation légale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs lorsqu'il justifiait avoir pris toutes les mesures de prévention et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, avait pris les mesures immédiates propres à la faire cesser.

Dans la présente espèce et contrairement aux arrêts précités, le harcèlement moral et sexuel n'a pas été reconnu. Dans ce cas, l'employeur pouvait-il être néanmoins condamné pour manquement à son obligation légale de protection de la santé ?



Catherine Davico-Hoarau  
Associée / Partner

[hoarau@coblence-avocats.com](mailto:hoarau@coblence-avocats.com)



Laura Carbonneaux  
Collaboratrice / Associate

[carbonneaux@coblence-avocats.com](mailto:carbonneaux@coblence-avocats.com)



coblence  
avocats

Dans le droit fil de l'arrêt du 1er juin 2016, mais en sens inverse, la cour de cassation a jugé que quand bien même le harcèlement moral ou sexuel n'est pas reconnu, l'employeur doit justifier qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, obligation indépendante de la prévention d'agissements de harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

En conclusion, l'employeur doit dans tous les cas apporter la preuve qu'il a mis en place une organisation et des moyens adaptés répondant à son obligation de prévention.

# ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

## ➤ [Loi de finances rectificative n° 2020-935 du 30 juillet 2020, JO 31 juillet](#)

La troisième loi de finances rectificative pour 2020 a été publiée le 31 juillet 2020. Elle a notamment « pour objectif de renforcer son dispositif de soutien aux secteurs les plus touchés par la crise du Coronavirus Covid-19 ».

Elle prévoit plusieurs mesures à destination des entreprises, dont :

- des dispositions en matière de paie :
- ✓ Les PME de secteurs fortement touchés par la crise du Covid-19 (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel) et les très petites entreprises ayant fait l'objet d'une fermeture obligatoire bénéficient d'une exonération totale et temporaire de cotisations et contributions sociales dues au titre de périodes d'emploi courant depuis le 1er février 2020. Son application effective est toutefois subordonnée à la publication d'un décret devant préciser certains points.
- ✓ Tous les employeurs peuvent solliciter un plan d'apurement (sans majoration ni pénalité) pour le règlement des cotisations et contributions sociales restant dues au 30 juin 2020. Pour les grandes entreprises, le bénéfice des plans d'apurement spécifiques est subordonné à l'absence, entre le 5 avril et le 31 décembre 2020, de décision de versement de dividendes ou de rachat d'actions.
- ✓ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pourra être versée jusqu'au 31 décembre 2020
- ✓ La taxe de 10 € sur les CDD d'usage est supprimée à compter du 1er juillet 2020.
- des mesures temporaires exceptionnelles pour favoriser le recours à l'apprentissage.

Une des mesures concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 pour la préparation d'un master et est accordée seulement au titre de la première année d'exécution du contrat.

Les modalités d'attribution de cette aide ont été définies par le décret 2020-1085 du 24 août 2020.

Le montant de l'aide exceptionnelle est de :

- ✓ 5 000 € pour un apprenti de moins de 18 ans ;
- ✓ 8 000 € pour un apprenti d'au moins 18 ans, ce montant s'appliquant à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide exceptionnelle se substitue pour la première année à l'aide à l'apprentissage dite « aide unique » dont elles bénéficient au titre de l'article L 6243-1 du Code du travail. Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises qui bénéficient de l'aide exceptionnelle pourront accéder, le cas échéant, à l'aide unique, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Les entreprises d'au moins 250 salariés devront remplir des conditions qui diffèrent selon qu'elles sont assujetties ou non à la taxe d'apprentissage.



➤ [Assurance chômage : Décret n° 2020-929, 29 juillet 2020](#)

L'entrée en vigueur des mesures de la réforme de l'assurance chômage est à nouveau reportée.

Les mesures devaient s'appliquer initialement aux demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail intervenait à compter du 1er avril 2020, puis elles ont été reportées à compter du 1er septembre 2020 (Décret 2020-361 du 27-3-2020 art. 1). Finalement, elles seront applicables pour ceux dont la fin de contrat de travail interviendra à compter du 1er janvier 2021.

Sont ainsi reportés :

- la date d'entrée en vigueur des modalités de calcul du salaire journalier de référence servant de base au calcul des allocations chômage
- l'entrée en vigueur du mécanisme de dégressivité de l'allocation pour les hauts revenus
- la fixation à quatre mois de la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, pour les demandeurs d'emploi dont le contrat de travail prend fin entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 décembre 2020.

➤ [Modification des règles du placement en activité partielle concernant les personnes vulnérables : Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, étaient placés en activité partielle (décret n° 2020-520 du 5 mai 2020) :

- Les salariés vulnérables ;
- Les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable ;
- Les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Le décret du 29 août 2020 abroge le décret du 5 mai 2020 à compter du 31 août 2020 et fixe les nouvelles conditions du placement en activité partielle, à l'exception des départements de Guyane et de Mayotte qui restent concernés par les dispositions du décret du 5 mai 2020, jusqu'à la date à laquelle l'état d'urgence sanitaire y prendra fin. En outre, les personnes à risque de forme grave présentant des pathologies particulièrement lourdes, listées dans le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020, conserveront la faculté, si le médecin traitant l'estime nécessaire, d'être placées en activité partielle.

Le décret du 29 août 2020 prévoit, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, que les personnes les plus vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus les plaçant dans l'impossibilité de travailler sont placées en position d'activité partielle sur présentation à leur employeur du certificat du médecin constatant cette vulnérabilité.

Sont considérées comme vulnérables les personnes :

- atteintes de cancer évolutif sous traitement ;
- atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise
  - ✓ médicamenteuse ;
  - ✓ infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - ✓ consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - ✓ liée à une hémopathie maligne qui est en cours de traitement ;
- âgées de 65 ans ou plus et ayant un diabète qui est associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
- dialysées ou présentant une insuffisance rénale chronique sévère.



# ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

## ❑ Exécution du contrat

### ➤ [Règles de fixation des congés reportés : Cass. soc., 8 juillet 2020, n°18-21.681](#)

Un salarié avait été arrêté du 11 juillet au 18 octobre 2015 à la suite d'un accident du travail. A son retour, l'employeur lui demandait de prendre ses congés reportés, ce que le salarié a refusé. Le salarié cumulait 24,5 jours de congés reportés « *en plus des congés acquis sur la nouvelle période* » outre 796 heures de récupération.

Licencié pour faute grave, il a saisi la juridiction prud'homale qui l'a débouté de ses demandes, puis la cour d'appel de Colmar, laquelle lui a donné raison.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi, jugeant qu'eu « *égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, les droits à congés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés* ».

Or, l'ordre des départs pendant cette période, qu'il soit fixé par accord collectif ou, à défaut d'accord, par l'employeur après avis du comité social et économique (C. trav. L 3141-15 et L 3141-16), doit être porté à la connaissance des salariés au moins un mois avant s'agissant de l'ordre des départs en congés, chaque salarié étant informé individuellement de ses dates de vacances (C. trav. art. D 3141-6).

La Cour de cassation en conclut que l'employeur avait abusé de son pouvoir de direction en imposant la prise de congés reportés du jour au lendemain, sans délai de prévenance, ce qui privait le refus du salarié de caractère fautif.

### ➤ [Congés pour événements spéciaux : CJUE, 4 juin 2020, aff. C-588/18](#)

La Cour de justice de l'Union européenne a considéré qu'un salarié ne peut se prévaloir de son droit à des congés spéciaux (rémunérés pour mariage, décès ou hospitalisation d'un proche, déménagement et présentation à un examen) lorsque ce dernier survient durant une période de congé payé ou de repos hebdomadaire. Le salarié ne peut donc en exiger le report à son retour de travail.

En effet, selon la Cour, « *dans la mesure où les congés spéciaux visent uniquement à permettre aux travailleurs de s'absenter du travail afin de répondre à certains besoins ou obligations déterminés nécessitant leur présence personnelle* », ils « *sont indissociablement liés au temps de travail en tant que tel, si bien que les travailleurs ne sont pas susceptibles de s'en prévaloir lors des périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé* ».

La position de la Cour de cassation est conforme à la jurisprudence de la CJUE puisqu'elle considère qu'en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le congé n'est pas dû si l'événement se produit au moment où le salarié est déjà absent de l'entreprise. Les congés payés ne sont donc pas prolongés de la durée de l'absence pour événement familial, et aucune indemnité compensatrice n'est due au salarié (Cass. soc., 20 juin 1984, n° 81-40.286).

## ❑ Représentants du personnel

### ➤ [Déplacement d'un salarié protégé en dehors de son secteur géographique : CE, 29 juin 2020, n° 428694](#)

Un salarié, engagé en qualité de « responsable projet » et exerçant un mandat de délégué du personnel, a refusé de se rendre sur un chantier à Lacq, dans les Pyrénées-Atlantiques, puis à Beni Mellal, au Maroc. Son employeur a alors sollicité l'autorisation de le licencier pour faute, qu'il a obtenue et qui a ensuite été annulée par le ministre du travail.

Le Conseil d'Etat a approuvé la Cour administrative d'appel d'avoir validé le rejet de la demande d'autorisation de licenciement par le ministre du travail, considérant que « *sous réserve de la mention au contrat de travail d'une clause de mobilité ou de fonctions impliquant par elles-mêmes une mobilité, tout déplacement du lieu de travail du salarié, ce qui doit être distingué de déplacements occasionnels, dans un secteur géographique différent du secteur initial, constitue une modification du contrat de travail* », dont le refus par le salarié est insusceptible de caractériser une faute de nature à justifier son licenciement.

Le Conseil d'Etat a jugé que c'était à bon droit que la Cour avait estimé que les fonctions du salarié n'impliquaient pas, par elles-mêmes, une certaine mobilité, concluant ainsi que le salarié « *n'avait commis aucune faute en refusant le déplacement de plusieurs semaines au Maroc prévu par son employeur* ».

Il confirme par conséquent a contrario que le refus d'un salarié protégé de se déplacer en-dehors de son secteur géographique initial peut être fautif lorsque ses fonctions impliquent, par elles-mêmes, une mobilité.

➤ [Indemnisation du salarié protégé après annulation de l'autorisation de licenciement : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-10.534](#)

À la suite de son licenciement pour faute grave, un salarié protégé a obtenu sa réintégration dans l'entreprise, à la suite de l'annulation par la Cour administrative d'appel de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail.

L'employeur a procédé à la réintégration du salarié mais a refusé de lui verser l'indemnité due lorsque la décision est devenue définitive, en application de l'article L. 2422-4 du Code du travail, correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

En effet, l'employeur contestait le caractère définitif de l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement puisqu'il avait obtenu une nouvelle autorisation administrative de licenciement reposant sur les mêmes faits.

La Cour de cassation rejette son pourvoi et rappelle que le caractère définitif d'une décision d'annulation d'une autorisation de licenciement est acquis :

- lorsqu'il n'a pas été formé de recours dans les délais,
- ou lorsqu'aucune voie de recours ordinaire ne peut plus être exercée.

Dès lors, le fait que l'employeur puisse reprendre la procédure de licenciement pour les mêmes faits et solliciter une nouvelle autorisation de licenciement n'a aucune incidence sur le caractère définitif de la décision d'annulation, et sur l'application des dispositions de l'article L. 2422-4 du Code du travail déterminant l'indemnité due au salarié.

❑ **Rupture du contrat de travail**

➤ [Vol commis hors temps de travail : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-18.317](#)

Un steward d'une compagnie aérienne est licencié pour faute grave aux motifs d'avoir manqué à ses obligations professionnelles et porté atteinte à l'image de la compagnie en ayant dérobé, lors d'une escale, le portefeuille d'un client de l'hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage.

Le salarié, qui a reconnu les faits, a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale, estimant que les faits reprochés relevaient de sa vie privée car ayant été commis en dehors du temps et du lieu de travail.

La cour d'appel a rejeté l'argument, jugeant que plusieurs circonstances suffissent à rattacher les faits reprochés à la vie professionnelle du salarié.

Elle a relevé en effet que :

- ✓ les faits de vol ont été commis dans un hôtel partenaire commercial de l'employeur, qui y avait réservé à ses frais les chambres pour les membres de l'équipe navigante dans laquelle le salarié était affecté ;
- ✓ l'hôtel avait signalé le vol à la société employeur ;
- ✓ c'est en raison de l'intervention de l'employeur que la victime n'avait pas porté plainte.

Cette analyse est approuvée par la Cour de cassation, validant la qualification de faute grave retenue par la Cour.

➤ [Un licenciement prononcé pour le port d'une barbe : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743](#)

Un consultant en sûreté dans une société de prestations de services dans le domaine de la sécurité et de la défense auprès de gouvernements, d'organisations internationales ou d'entreprises privées, a été licencié pour faute grave. Il lui était reproché le port d'une barbe « *taillée d'une manière volontairement significative au double plan religieux et politique* », ce qui aurait mis en péril la sécurité d'une mission.

L'employeur estimait que son injonction de « *revenir à un port de barbe exclusif de toute connotation susceptible de remettre en cause la sécurité de la mission* » n'allait pas à l'encontre du respect de la liberté religieuse et que « *le refus du salarié de revenir à une barbe d'apparence plus neutre* » pouvait justifier son licenciement. Pour le salarié, au contraire, le licenciement était fondé sur un motif discriminatoire et devait donc être déclaré nul.

Les juges du fond ont donné raison au salarié en jugeant le licenciement discriminatoire. L'employeur a alors saisi la Cour de cassation.

La Cour de cassation rappelle qu'un employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de

l'article L. 1321-5 du Code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

En l'espèce, l'employeur ne produisait aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer au salarié. Dès lors, l'injonction faite par l'employeur au salarié de revenir à une apparence considérée par lui comme plus neutre caractérisait bien, selon la Cour de cassation, l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié.

Ensuite, la Cour de cassation a examiné si, en l'absence d'une clause dans le règlement intérieur, l'employeur avait néanmoins la possibilité d'imposer des restrictions à la liberté religieuse, en s'appuyant sur une décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE 14-3-2017 aff. 188/15). Ainsi, une restriction à la liberté religieuse comme l'interdiction du port de signe religieux ne peut être justifiée que par une « exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi et confirmé l'appréciation des juges du fond qui ont décidé la nullité du licenciement pour motif en partie discriminatoire, considérant que l'employeur, tout en reprochant au salarié de porter sa barbe comme une provocation politique et religieuse, « ne précisait ni la justification objective de cette appréciation, ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés ». La restriction a donc été jugée ni justifiée ni proportionnée aux libertés du salarié.

➤ [Acceptation de cadeaux d'affaires par un salarié : CA Angers, ch. soc., 29 mai 2020, n° 18/00395](#)

Un salarié a accepté comme cadeaux de la part d'un fournisseur deux tablettes numériques d'une valeur de 798 €. Il les a acceptés, en se les faisant livrer à son domicile et sans en référer à son responsable, alors que la réglementation interne ne lui permettait d'accepter que des cadeaux de « valeur raisonnable », aux alentours de 20 €.

Les faits sont découverts par l'employeur et le salarié est convoqué à un entretien préalable. À cette occasion, il avoue avoir reçu par le passé à son domicile une tablette numérique d'une valeur de 159 € du même fournisseur, sans en informer sa hiérarchie. Ces manquements graves, répétés et délibérés ont conduit l'employeur à le licencier pour faute grave.

Pour la Cour d'appel, le licenciement pour faute grave est justifié car le salarié a manqué à son obligation de loyauté et causé un préjudice à l'entreprise, portant notamment sur le risque de redressement Urssaf eu égard à l'avantage en nature indûment octroyé, au manquement du salarié à son obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur et à l'image ternie de la société.

□ **Relations collectives du travail**

➤ [Désignation d'un délégué syndical parmi les simples adhérents du syndicat : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.605](#)

Un syndicat, pour remplacer le précédent délégué syndical (DS) qui avait démissionné, a désigné l'un de ses adhérents en qualité de délégué syndical, au motif que tous les autres candidats de sa liste avaient renoncé à exercer les fonctions de DS.

La Société demande l'annulation de cette désignation. Elle considère qu'à la lecture de l'article L. 2143-3 du Code du travail, ce n'est qu'en cas de renonciation de tous les élus que le syndicat peut désigner un adhérent en qualité de DS, et non pas en cas de renonciation de tous les candidats. La Société estime par ailleurs que ce n'est que si aucun autre candidat n'est susceptible d'être élu, même parmi les candidats d'autres listes syndicales, qu'il est possible de désigner un DS parmi les adhérents du syndicat.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle indique, d'une part, que l'article L. 2143-3 du Code du travail doit être interprété en ce sens que, lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés DS, l'organisation syndicale peut désigner comme DS l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

D'autre part, elle explique que s'il n'est pas exclu qu'un syndicat représentatif puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat qui a obtenu au moins 10% des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du Code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un DS, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10%, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné DS. Ainsi, lorsque tous les élus et/ou tous les candidats présentés par le syndicat ont renoncé au mandat de DS, le syndicat peut désigner l'un de ses adhérents en qualité de DS, sans avoir l'obligation de proposer préalablement ce mandat aux autres candidats d'autres listes syndicales.

➤ [Consultation du CSE : T. jud. Nanterre, réf., 15 juillet 2020, n° 20/01157](#)

Une société a présenté son projet de plan de reprise dans son ensemble au CSE.

Elle présentait trois situations successives, sur plusieurs mois quant aux modalités d'organisation du retour des salariés sur le site, à la suite du confinement lié à la crise sanitaire actuelle, selon des « stades pandémiques ».

- Au stade 1 : retour sur site d' « une minorité de volontaires nécessaires » avec un taux d'occupation des locaux ne devant pas dépasser 20% ;
- Au stade 2 : « maintien du télétravail partiel » avec accueil progressif de la majorité des collaborateurs sur site ;
- Au stade 3 : « vigilance en vue de l'élimination de la circulation du virus » avec incitation des salariés à faire vérifier leur immunisation naturelle, le télétravail ne restant plus applicable qu'aux seuls salariés en bénéficiant de par leur contrat de travail.

Par jugement selon la procédure accélérée au fond du 17 juin 2020, le Tribunal judiciaire jugeait qu'il appartiendra à la société de soumettre à une nouvelle consultation du CSE un nouveau projet en cas de passage du stade 1 au stade 2.

Reprochant à la société de ne pas exécuter le jugement, le CSE a, par acte du 25 juin 2020, assigné d'heure à heure la société devant le juge des référés du Tribunal Judiciaire de Nanterre et a demandé d'ordonner à la société « sous astreinte de 50.000 euros par jour de retard, de suspendre le passage au stade 2 du Plan de Reprise d'activité dans l'attente de la consultation du CSE sur le passage au stade 2 du Plan de Reprise d'activité ».

Le Tribunal a fait droit à la demande du CSE, considérant, sur le fondement des articles L. 2312-8 et L. 2312-14 du Code du travail, que le CSE est obligatoirement informé et consulté sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ajoutant que « lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles. ».

Il a ainsi considéré que l'absence de consultation préalable du CSE à un nouveau stade de déconfinement constituait un trouble manifestement illicite et a ordonné à la société, sous astreinte de 50.000 € par jour de retard, de suspendre le passage au stade 2 du projet de reprise d'activité dans l'attente de la consultation du CSE.

❑ [Contentieux : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-25.370](#)

En application de l'article 40 du Code de procédure civile, « le jugement qui statue sur une demande indéterminée est, sauf disposition contraire, susceptible d'appel » et l'article 605 du Code de procédure civile dispose que « le pourvoi en cassation n'est ouvert qu'à l'encontre de jugements rendus en dernier ressort ».

L'application combinée de ces deux articles a conduit la Cour de cassation à déclarer irrecevable le pourvoi de deux requérants contre un jugement rendu en premier ressort qui déclarait un licenciement abusif. Un tel jugement présentait un caractère indéterminé et était donc susceptible d'appel.



# ACTUALITÉ DU CABINET

## ACTUALITES MÉDIAS

---

*Retrouvez nos dernières actualités médias ci-dessous :*

- [→ Port du masque : sept questions à se poser quand on est chef d'entreprise - Martine Riou répond aux questions de La Tribune](#)
- [→ Activité partielle : la chasse aux fraudes - Martine Riou fait le point pour l'Agefi actifs](#)

## VOS CONTACTS

---

Catherine Davico-Hoarau : [hoarau@coblence-avocats.com](mailto:hoarau@coblence-avocats.com)  
Chantal Giraud-van Gaver : [van-gaver@coblence-avocats.com](mailto:van-gaver@coblence-avocats.com)  
Laurent Guardelli : [guardelli@coblence-avocats.com](mailto:guardelli@coblence-avocats.com)  
Elisabeth Laherre : [laherre@coblence-avocats.com](mailto:laherre@coblence-avocats.com)  
Martine Riou : [riou@coblence-avocats.com](mailto:riou@coblence-avocats.com)