

# NEWSLETTER / SOCIAL

## L'actualité en droit social

### Chacun sa route chacun son trajet

Pour tout salarié, les temps de trajet pour se rendre de son domicile sur le lieu de travail habituel et en revenir ne sont, en principe, pas assimilés à du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés comme tels. L'idée est que le salarié ne se tient pas à disposition de l'employeur durant ces périodes.

Lorsque ce temps excède le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et se situe en dehors de l'horaire de travail, il doit donner lieu à compensation en repos ou argent (Article L.3121-4 du Code du travail).

Ces compensations sont mises en place par voie d'accord collectif. A défaut, ce sera une décision unilatérale de l'employeur (Articles L.3121-7 et L.3121-8 du Code du travail).

Ce régime de droit commun s'applique-t-il à l'exercice du mandat ?

En pratique, l'employeur, pour peu que son entreprise comporte plusieurs établissements, pourra s'interroger sur l'application de ces règles à ses représentants du personnel. En effet, ceux-ci vont être amenés à exercer leurs missions sur d'autres sites que leur lieu de travail habituel. Cela va générer un temps de trajet inhabituel, parfois réalisé en dehors de leur horaire de travail ou temps de travail.

La Cour de cassation a initialement tranché cette question et précisé que le temps de trajet doit être rémunéré « comme » du temps de travail effectif (Cass. Soc., 12 juin 2013, [n°12-12.806](#) et [12-15.064](#)). Dans l'un de ces deux arrêts du 12 juin 2013 (n°12-12.806), la Chambre sociale a déjà précisé que cette rémunération « comme » du temps de travail effectif incluait les majorations pour heures supplémentaires pour la durée de trajet anormale dépassant la durée légale du travail.

Pour autant, faut-il décompter des heures supplémentaires, dans cette situation ? La Cour de cassation a répondu par l'affirmative dans un arrêt du 27 janvier dernier ([Cass. Soc. 21 janvier 2021, n°19-22.038](#)).

Dans cette affaire, un représentant du personnel, exerçant plusieurs mandats lui ouvrant droit à un crédit mensuel de 55 heures de délégation, devait effectuer fréquemment des déplacements au titre de son mandat en sus de son temps de travail.

Son employeur rémunérait ces heures excédentaires « *comme* » du temps de travail effectif sans le prendre en compte dans le décompte des heures supplémentaires, appliquant à la lettre l'article L.3121-4 du Code du travail cité plus haut, et selon lequel ces temps de trajet ne sont pas un temps de travail effectif même s'ils sont rémunérés comme tel.

La Cour d'Appel avait débouté le salarié de ses demandes, mais la Cour de cassation a cassé l'arrêt en rappelant les spécificités du temps de déplacement des représentants du personnel.

En premier lieu, la Chambre sociale rappelle que les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice du mandat. Elle limite ensuite le régime prévu par l'article L. 3121-4 du Code du travail au temps de trajet domicile-travail effectué pour les besoins de l'activité professionnelle.



**Christine Lecomte**  
Collaboratrice / Associée

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



**Léa Fonseca**  
Collaboratrice / Associée

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



coblence  
avocats

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exercice du mandat doit, lui, « être pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations ».

Il s'agit là d'un régime dérogatoire au droit commun auquel il convient d'être attentif car ses conséquences sont loin d'être négligeables.

Ainsi, ce temps de trajet devra être pris en compte pour déterminer le taux de la majoration applicable, mais aussi, par exemple, pour l'appréciation du seuil de déclenchement des contreparties obligatoires en repos, du respect des durées légales maximales de travail... ou encore, comme en l'espèce, des conditions d'attribution d'une prime.

# ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture, le 17 février 2021](#)

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture la proposition de loi « *pour renforcer la prévention en santé au travail* ».

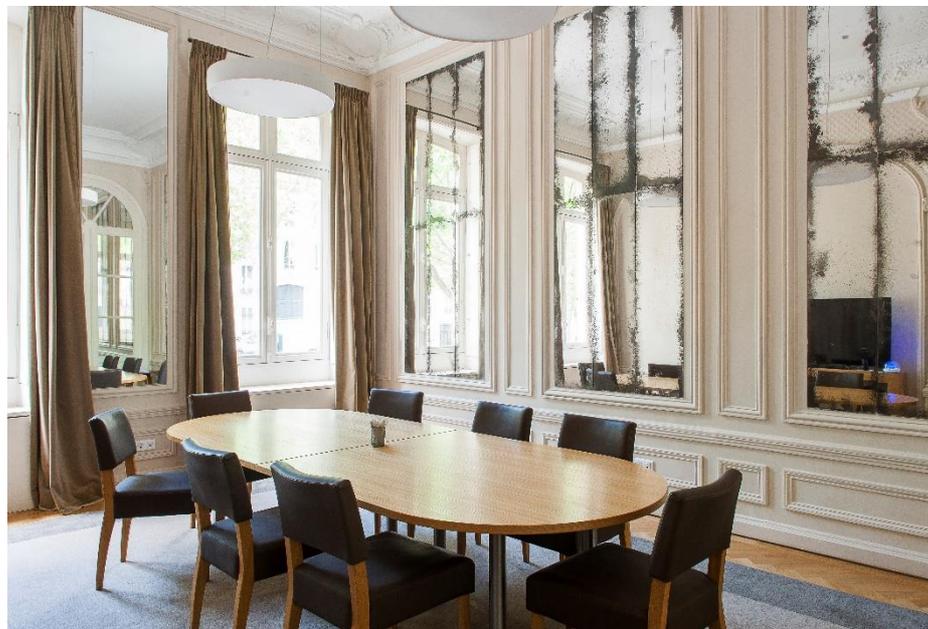
Les modifications significatives apportées au projet de loi sont notamment les suivantes :

- La définition du harcèlement sexuel sur celle prévue au pénal. Il serait introduit dans le code du travail des dispositions relatives au harcèlement de groupe ;
- Le service de prévention et de santé au travail (SPST) verrait son rôle renforcé lors d'un projet de restructuration;
- Le CSE serait consulté sur le document unique d'évaluation des risques et ses mises jour;
- Concernant l'assistance des médecins de ville :
  - le médecin praticien correspondant contribuerait au suivi de l'état de santé des travailleurs en lien avec le médecin du travail, lequel demeurerait seul compétent pour proposer des mesures d'aménagement du poste ou des horaires de travail ainsi que pour déclarer inaptes les travailleurs ;
  - le médecin praticien correspondant ne pourrait contribuer au suivi médical en santé au travail d'un travailleur s'il en est le médecin traitant ;
- Un « passeport prévention » serait créé. L'employeur devrait y renseigner les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative ;
- Un nouveau sous thème de négociation obligatoire pourrait être prévu : la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail pourrait également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

➤ [Décrets n° 2021-221 du 26 février 2021 \(JO, 27 février 2021\) et n°2021-225 du 26 février 2021 \(JO, 27 février\)](#) relatifs à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable ainsi qu'à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle

Un premier décret (D. n° 2021-221) reporte une nouvelle fois, au 1<sup>er</sup> avril 2021, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute (au lieu de 70 % avant cette date). Il diffère également au 1<sup>er</sup> juillet 2021 la réduction de la durée maximum de l'autorisation d'activité partielle (3 mois au lieu de 12 mois), qui devait avoir lieu le 1<sup>er</sup> mars 2021.

Un second décret (D. n° 2021-225) reporte au 1<sup>er</sup> avril 2021 la baisse du taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à 36 % (au lieu de 60 % avant cette date). Il en est de même du montant plancher de l'allocation, qui passera à 7,30 euros (au lieu de 8,11 euros) le 1<sup>er</sup> avril 2021.



Ce décret modifie également la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle mentionnés dans l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020 (D. n° 2020-810, 29 juin 2020, JO 30 juin).

➤ **Ord. n° 2021-135, 10 février 2021 : JO, 11 février, portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi**

Une ordonnance du 10 février maintient jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021, au lieu du 16 avril 2021 initialement programmé, les aménagements temporaires relatifs à la médecine du travail prévus par une précédente ordonnance du 2 décembre 2020 et son décret d'application du 22 janvier 2021.

Est ainsi prolongée la possibilité donnée au médecin du travail :

- de reporter les visites et examens médicaux dont l'échéance intervient avant le 2 août 2021, dans la limite d'un an suivant cette échéance ;
- de prescrire ou renouveler des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 ;
- d'établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle lorsque le télétravail est impossible ;
- de prescrire et réaliser des tests de dépistage du Covid ;
- et plus généralement, de participer à la lutte contre la propagation de l'épidémie par des actions de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés et d'apporter un appui aux entreprises dans la mise en œuvre d'actions de prévention.

ERRATUM :

Dans la newsletter du mois de février 2020, il était indiqué, concernant le [décret n°2021-56](#), que pouvait être reporté « 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 », il s'agit en réalité du renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire, prévus à l'article R. 4624-28 du code du travail et à l'article R. 717-16-2 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception de celui pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A en application de l'article R. 4451-57 du code du travail, prévu à l'article R. 4451-82 du même code.

➤ [Questions-réponses du ministère du travail mises à jour les 9 février et 3 mars 2021](#)

Une nouvelle question a été ajoutée lors de la mise à jour du document le 9 février 2021 : « *Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur en contrepartie du versement par l'Etat des allocations au titre de l'activité partielle ?* »

Il est répondu qu'« *en plus des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, et conformément à l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, les employeurs qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'activité partielle, sont tenus :*

- *d'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre,*
- *de publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail (voir ici sur notre site),*
- *de communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. »*

Par ailleurs, le ministère du travail précise que les CDDU ainsi que les contrats saisonniers ne sont pas couverts par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

En revanche, sous réserve que les conditions de recours à l'activité partielle de droit commun soient remplies, les salariés en CDDU ou en contrats saisonniers peuvent être couverts dans ce cadre par le dispositif d'activité partielle de droit commun, conformément aux articles L. 5122-1 et R. 5122-1 du Code du travail.

Des réponses ont également été mises à jour le 3 mars 2021 concernant les questions suivantes :

- Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?
- Quel est le délai pour demander le versement de l'allocation d'activité partielle ?
- Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?
- Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par son employeur ?
- Quels sont les taux de prise en charge ?

➤ [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, actualisé au 16 février 2021](#)

Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique en entreprise et plus particulièrement de ses contacts a été revu.

Ainsi le protocole précise désormais uniquement que « *les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en quarantaine* ».

Dans la version précédente du protocole national sanitaire, il était fait référence à une période de 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et un test devait être réalisé au 7<sup>e</sup> jour.

Dès le 10 février, les pouvoirs publics avaient en effet annoncé, dans un communiqué de presse, différentes mesures pour lutter contre les variants notamment un isolement plus important dans certains cas.



# ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

## ❑ Exécution du contrat

### ➤ [Preuve des heures supplémentaires \(Cass. Soc., 27 janvier 2021, n° 17-31.046\)](#)

Un salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires. À cette fin, il produit un décompte des heures de travail mentionnant, jour après jour, les heures de prise et de fin de service, ainsi que de ses rendez-vous professionnels avec la mention du magasin visité, le nombre d'heures de travail quotidien et le total hebdomadaire.

Pour la Cour d'appel, le décompte du salarié est insuffisamment précis, notamment en ce qu'il ne précise pas la prise éventuelle d'une pause méridienne. En conséquence, elle rejette la demande du salarié.

La décision des juges du fond est cassée. Pour la Cour de cassation, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, « *il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments* ».

La chambre sociale confirme ainsi sa jurisprudence récente relative à la preuve des heures supplémentaires. En effet, par un arrêt du 18 mars 2020, elle a abandonné la notion d'étalement en préférant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande. Elle met par ailleurs l'accent sur les obligations pesant sur l'employeur quant au contrôle des heures de travail effectuées (Cass. soc. 18 mars 2020 n° 18-10.919).

Dans la note explicative de l'arrêt du 27 janvier 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation explique le contrôle qu'elle exerce sur la notion « *d'éléments suffisamment précis* » quant aux heures de travail que le salarié prétend avoir accomplies. Elle indique que la précision des éléments produits « *ne peut avoir pour effet de faire peser la charge de la preuve des heures accomplies sur le seul salarié, ni de contraindre ce dernier à indiquer les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu le temps de travail. En effet, comme tous les seuils et plafonds, prévus tant par le droit de l'Union européenne que par le droit interne (Cass. soc. 20 février 2013 n° 11-28.811 FS-PB : RJS 5/13 n° 379), la charge de la preuve de la prise des temps de pause incombe à l'employeur (Cass. soc. 20 février 2013 n° 11 21.599 FS-PB : RJS 5/13 n° 379).* »

En conséquence, dès lors qu'il résultait de ses propres constatations que les éléments produits par le salarié étaient suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, il appartenait à la Cour d'appel d'examiner les pièces produites par les deux parties, étant précisé que l'employeur ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail alors même qu'il lui appartient de la mesurer, et d'apprécier la portée des critiques formulées contre ces pièces.

### ➤ [Altercation avec son employeur et accident du travail \(Cass. 2° civ., 28 janvier 2021, n° 19-25.722\)](#)

Une agent de la RATP a déclaré auprès de la Caisse de coordination aux assurances sociales (CCAS) de la RATP avoir été victime d'un accident du travail, après une altercation avec un responsable de l'entreprise. La CCAS ayant refusé de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle, la victime a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

La Cour d'appel a rejeté ce recours, rejetant ainsi le caractère professionnel de l'accident. Elle a notamment considéré que le salarié avait des antécédents psychologiques et, surtout, qu'il ressortait des témoignages et pièces produites que le salarié était lui-même à l'origine de l'altercation avec son supérieur hiérarchique.

La Cour de cassation censure la cour d'appel au motif que l'accident était survenu au temps et au lieu du travail de la victime et que l'existence d'une cause totalement étrangère au travail n'était pas démontrée.

### ➤ [Sur le bénéfice des tickets restaurants en période de télétravail \(Tribunal Judiciaire, 10 mars 2021, n° 20/09616\)](#)

Une organisation syndicale a assigné à jour fixe les sociétés membres de l'UES Malakoff Humanis aux fins d'obtenir la distribution de tickets-restaurant à certains salariés de l'UES.

Plus précisément, elle estime que les salariés placés en télétravail, doivent bénéficier des tickets-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail.

Le tribunal judiciaire a débouté le syndicat de ses demandes, considérant que si les télétravailleurs doivent bénéficier des tickets restaurant lorsque leurs conditions de travail sont équivalentes à ceux travaillant sur site sans restaurant d'entreprise, pour autant,

l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant ces titres de paiement est de permettre aux salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile.

Il en déduit que les salariés placés en télétravail, qui sont à leur domicile, ne peuvent prétendre à l'attribution de tickets restaurants, en l'absence de surcoût lié à leur restauration hors de leur domicile.

Les télétravailleurs ne sont donc pas placés dans la même situation que les salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise et auxquels sont remis des tickets restaurants, de sorte que le syndicat ne peut soutenir une différence de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant sur site.

#### ❑ Rupture du contrat de travail

##### ➤ [Un salarié peut bénéficier des avantages d'un accord collectif conclu après la rupture de son contrat \(Cass. Soc., 13 janvier 2021, n° 19-20.736 \)](#)

Un accord, signé le 8 octobre 2015, prévoyait la création d'une nouvelle prime de samedi pour les conducteurs-receveurs de bus, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Un salarié, qui avait été licencié le 28 janvier 2015, revendiquait, au titre de l'accord conclu plusieurs mois après son licenciement, le droit au paiement de la somme de 16 euros au titre de ladite prime, ainsi que des rappels de salaire.

L'employeur soutenait que les stipulations de l'accord ne devaient s'appliquer qu'aux contrats de travail en cours au jour de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Le salarié a obtenu gain de cause, tant devant la cour d'appel que devant la Cour de Cassation.

Cette dernière a en effet décidé qu'il résulte, d'une part, de l'article L. 2261-1 du Code du travail qu'un accord collectif peut prévoir l'octroi d'avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée en vigueur et, d'autre part, de l'article 2 du Code civil que cette application rétroactive ne peut priver les salariés de droits qu'ils tiennent du principe d'égalité de traitement.

Dès lors, la seule circonstance que le contrat de travail du salarié ait été rompu avant la date d'entrée en vigueur de l'accord ne peut justifier que « *le salarié ne bénéficie pas, à la différence des salariés placés dans une situation identique ou similaire et dont le contrat de travail n'était pas rompu à la date de signature de l'accord, des avantages salariaux institués par l'accord, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation de son contrat de travail* ».

La chambre sociale exclut donc qu'une différence de traitement puisse être faite entre des salariés occupant le même emploi selon que leur contrat de travail était ou non rompu à la date de signature de l'accord. Il en résulte que le salarié licencié avant la date de conclusion de l'accord avait droit à ces avantages salariaux rétroactifs pour la période pendant laquelle il était encore salarié de l'entreprise.

##### ➤ [Licenciement pour faute lourde justifié \(Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.315 \)](#)

Un responsable RH d'une société était, en parallèle et à l'insu de l'employeur, actionnaire majoritaire d'une société tierce à travers laquelle il avait conclu plusieurs contrats avec des sociétés clientes ou des filiales de celle qui l'employait.

Lorsque son employeur a découvert les fonctions exercées par le salarié, face à l'absence d'explications de ce dernier, il l'a licencié pour faute lourde en considérant qu'en dissimulant l'intérêt personnel qu'il avait retiré de ces contrats il avait manqué à son obligation de loyauté.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, le manquement du salarié à son obligation de loyauté établissait sa volonté de faire prévaloir son intérêt personnel sur celui de son employeur et donc, son intention de nuire. Son licenciement pour faute lourde était donc justifié.

##### ➤ [Action en résiliation judiciaire du contrat de travail et demande de réintégration au titre de la nullité du licenciement \(Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-21.200\)](#)

Une salariée avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail pour harcèlement moral, discrimination et inégalité de traitement. Quelques mois plus tard, la salariée était licenciée pour cause réelle et sérieuse.

Prenant en compte la position de la salariée selon laquelle son licenciement était directement liée à son action en justice, la cour d'appel a estimé le licenciement de la salariée nul et ordonné sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi similaire.

L'employeur a alors fait valoir, à l'occasion d'un pourvoi incident en cassation, qu'il résultait du maintien de la demande de résiliation judiciaire par la salariée, après son licenciement, une volonté bilatérale de rompre son contrat de travail, ce qui était incompatible avec la réintégration.

La Cour de cassation fait droit à la position de l'employeur, jugeant que « *lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge qui constate la nullité du licenciement ne peut pas faire droit à la demande de réintégration* ».

➤ [La transaction rédigée en termes généraux emporte renonciation à la clause de non-concurrence \(Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-20.635\)](#)

Une salariée licenciée pour motif personnel avait saisi le conseil de prud'hommes, après la signature d'une transaction avec son employeur, afin de revendiquer le paiement de la contrepartie de sa clause de non-concurrence que son employeur n'avait pas expressément levée.

La Cour d'appel avait donné raison à la salariée, retenant que :

- l'employeur ne justifie pas avoir expressément levé la clause de non-concurrence prévue au contrat de travail tant à l'occasion du licenciement que postérieurement à ce dernier,
- la transaction litigieuse ne comprend aucune mention dont il résulterait que les parties au protocole ont entendu régler la question de l'indemnité de non-concurrence due à la salariée,
- l'employeur ne peut en conséquence exciper de l'autorité de la chose jugée s'attachant au protocole transactionnel pour s'opposer à la demande en paiement formée la salariée.

L'arrêt est cassé par la Haute juridiction, décidant qu'une transaction rédigée en des termes généraux emporte renonciation à toute action future. Elle en conclut que la salariée était intégralement remplie de ses droits, et ce peu important que l'employeur n'ait pas levé la clause de non-concurrence litigieuse et que le protocole transactionnel ne vise pas expressément le sort d'une telle clause.

Cette décision de la Cour de cassation s'inscrit dans un courant jurisprudentiel (Cass. plén. 4 juillet 1997, n° 93-43.375 ; Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-18.984 ; Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.040).

#### ❑ Relations collectives

➤ [Accord de mise en place d'un comité de groupe se référant aux anciennes institutions représentatives du personnel \(Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-24.400 \)](#)

Un accord en vigueur au sein d'une société prévoyait que les membres du comité de groupe seraient désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les élus des anciennes IRP, sur la base de la rédaction de l'ancien article L. 2333-2 en vigueur avant l'ordonnance du 22 septembre 2017.

En application de cet accord, l'employeur a invité les organisations syndicales représentatives à désigner les membres du comité de groupe au regard des dernières élections professionnelles au CSE.

Un syndicat a saisi le tribunal d'instance d'une demande en annulation des désignations des membres du comité de groupe.

Se fondant sur une lecture textuelle de l'accord d'entreprise, le syndicat considérait qu'on ne pouvait substituer le terme « CSE » aux dénominations des anciennes institutions représentatives et que l'accord aurait donc dû faire l'objet d'une révision.

A l'instar du tribunal judiciaire, la Cour de Cassation a rejeté cette argumentation, validant ainsi les désignations des membres du comité du groupe.

La Cour de Cassation rappelle qu'elle a eu précédemment l'occasion de juger que les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel qui n'entrent pas dans les précisions de l'ordonnance du 22 septembre 2017 demeurent applicables (Cass. soc. 25 mars 2020, n°18-18.401).

Elle ajoute que lorsqu'une clause de ces accords se réfère aux termes « comité d'entreprise », « délégation unique du personnel », « délégué du personnel » ou « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », il y a lieu d'y substituer les termes de « comité social et économique » dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause.

La Cour en conclut qu'en l'espèce, dès lors que l'accord collectif instituant le comité de groupe prévoyait la désignation de ses membres par les syndicats représentatifs au sein des élus des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 2333-2 du Code du travail alors applicable, et que cet article avait été modifié par l'article 4 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 pour remplacer les mots « *comité d'entreprise* » et « *délégation unique du personnel* » par les mots « *comité social et économique* », l'accord pouvait continuer à recevoir application en effectuant la même modification de vocabulaire.

➤ [Des limites à la liberté de circulation dans l'entreprise des représentants du personnel en temps de grève \(Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021\)](#)

Un mouvement de grève a été déclenché par des salariés d'une société prestataire d'un établissement hôtelier de luxe, portant sur leur statut et leur rémunération.

L'employeur a imposé des restrictions provisoires. Il avait d'abord interdit l'accès à l'hôtel, puis, après quelques jours, conditionné l'accès (entrée sans sifflets, ni mégaphone, ni chasubles ; contact à distance par un membre de la direction ou de la sécurité, interdiction d'entrée dans les chambres d'hôtel sans autorisation).

Les salariés et deux organisations syndicales avaient saisi le Président du tribunal de grande instance en invoquant l'entrave et les atteintes au droit de grève dont ils auraient été l'objet.

La chambre sociale a approuvé la Cour d'appel d'avoir jugé que les restrictions mises en place par l'employeur étaient justifiées et proportionnées.

La cour d'appel avait en effet constaté que les comportements des salariés apportaient une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle de l'hôtel. Estimant que ces comportements étaient abusifs et constituaient par conséquent un trouble manifestement illicite, elle avait pu en déduire que les restrictions provisoires imposées par l'employeur étaient justifiées et proportionnées aux abus constatés.

En revanche, concernant les restrictions apportées aux salariés sur la voie publique, la Cour de Cassation a censuré l'arrêt d'appel. Les juges du fond avaient accueilli la demande de l'employeur tendant à interdire aux salariés grévistes et à toute personne agissant de concert avec eux d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique, en deçà d'un périmètre de 200 mètres autour de l'hôtel et à être autorisé à défaut à faire appel à la force publique.

La Cour de cassation censure cette décision par application du principe de séparation des pouvoirs. Le juge judiciaire n'a pas compétence pour faire respecter l'ordre sur la voie publique et prévoir à ce titre des mesures d'interdiction ou le recours à la force publique pour les faire respecter. Ces mesures relèvent de la compétence de l'autorité administrative de police, sous le contrôle du juge administratif.

➤ [L'accord de mise en place du CSE met fin aux mandats en cours des anciennes IRP \(Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021\)](#)

Un accord collectif prévoyant la mise en place d'un CSE unique est conclu le 15 mars 2018, au sein d'une société dotée de comités d'établissement, et les élections ont eu lieu en juillet 2018.

Les syndicats et les salariés saisissent le juge en référé et demandent d'ordonner à la société de réunir régulièrement et sans délai le comité d'établissement, qui à ce jour n'a fait l'objet d'aucune procédure de dissolution.

Ils sont déboutés au motif qu'il résulte de l'article 9 III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatif au CSE que les instances représentatives ne pouvaient se cumuler, de sorte que les anciens mandats avaient pris fin par le seul effet de l'accord de mars 2018 et de l'organisation de nouvelles élections en vue de la mise en place du CSE. L'ancien comité d'établissement n'avait donc plus d'existence légale.

Précisons que l'article 9 III de l'ordonnance prévoit que pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des "anciennes" instances en place (DP, CE, CCE, CHSCT, DUP) peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE.

Ainsi, l'accord, conclu en mars 2018 au sein de la société prévoyant la mise en place d'un CSE unique, avait implicitement mais nécessairement réduit les mandats en cours des membres des anciens comités d'établissement qui avaient pris fin au jour de la mise en place du comité social et économique.

# ACTUALITÉ DU CABINET

## ÉVÉNEMENTS A VENIR

---

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

**« Le blues du télétravailleur :  
quels maux ? Quels remèdes ? »**

📧 Inscriptions sur demande : [evenement@oblence-avocats.com](mailto:evenement@oblence-avocats.com)

## ACTUALITÉS MÉDIAS

---

Nos dernières parutions dans les médias :

📄 Macron, annulation, modulation : explications par la Cour de cassation - Laurent Guardelli décrypte la décision du 13 janvier 2021 pour La Tribune de l'assurance

👉 <https://bit.ly/30FwHg>

📄 Chronique d'une mort annoncée du co-emploi - Catherine Davico-Hoarau fait le point pour Daf Mag

👉 <https://bit.ly/3rd1cB5>

## 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)