

# NEWSLETTER / SOCIAL

## L'actualité en droit social

### Travailler ou ne pas travailler ?

Après une période de confinement quasi totale pendant laquelle seuls certains secteurs de première nécessité devaient assurer une continuité de service et où d'autres pouvaient maintenir une activité par le télétravail, est venue l'heure d'une reprise progressive dans un confinement prolongé.

Plus que jamais il appartient aux entreprises de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.

Si le Ministère du travail affirme dans son FAQ qu'il n'incombe pas aux employeurs de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, il convient de constater que le règlement sur la protection des données personnelles constitue un frein ne permettant pas de prendre des mesures simples et adaptées dans le seul objectif de protéger la santé de chacun et de la communauté de travail en son ensemble.

Ainsi la CNIL a-t-elle, dans un communiqué du 10 mars dernier, rappelé qu'il était interdit aux employeurs d'obliger les salariés à se soumettre à la prise de température au motif de la protection des données personnelles.

Et pourtant, cette mesure a fait preuve d'efficacité dans d'autres pays.

Le Ministère des Solidarités et de la Santé quant à lui recommande de surveiller sa température 2 fois par jour.

Face à ces contradictions dues à une réglementation excessive et dans les circonstances actuelles inappropriées, le Ministère du travail dans son FAQ tout en rappelant que la prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement, admet que les entreprises « dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leurs sites ».

Mais comme s'il fallait bien vite refermer la porte à cette faculté le Ministre se croit obligé de préciser que ce droit exorbitant doit s'accompagner de garanties, telles que la préservation de la dignité des salariés, une information préalable et une information sur les conséquences d'un refus.

Pourquoi faut-il toujours pratiquer la langue de bois ?

Les lois ou l'excès de lois diront certains qui visent à protéger et garantir les libertés individuelles de chaque personne ne vont-elles pas en cette période de crise sanitaire avoir pour conséquence de ne pas protéger l'intégrité physique ? Il nous faut trouver un juste équilibre entre libertés collectives et individuelles et protection de la santé; c'est désormais le défi de l'état et des entreprises pour les mois à venir.



Catherine Davico-Horau  
Associée / Partner

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



Christine Lecomte  
Collaboratrice / Associate

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



coblence  
avocats

# ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

- [Ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat](#)

Cette ordonnance ajoute aux critères de modulation les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid 19, porte le montant de la prime à 2000€ pour les entreprises ayant un accord d'intéressement, en permet le versement jusqu'au 31 août au lieu du 30 juin, et permet aux entreprises de moins de 250 salariés dépourvues d'accord d'intéressement de verser une prime dans la limite d'un montant de 1000€.

- [Ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#)

Cette ordonnance permet notamment aux employeurs de reporter l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif d'un parcours professionnel intervenant au cours de l'année 2020, au 31 décembre 2020.

- [Ordonnance n°2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.](#)

- [Ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#)

Cette ordonnance suspend les processus électoraux engagés par les employeurs à compter du 12 mars 2020 et prorogent les mandats en cours.

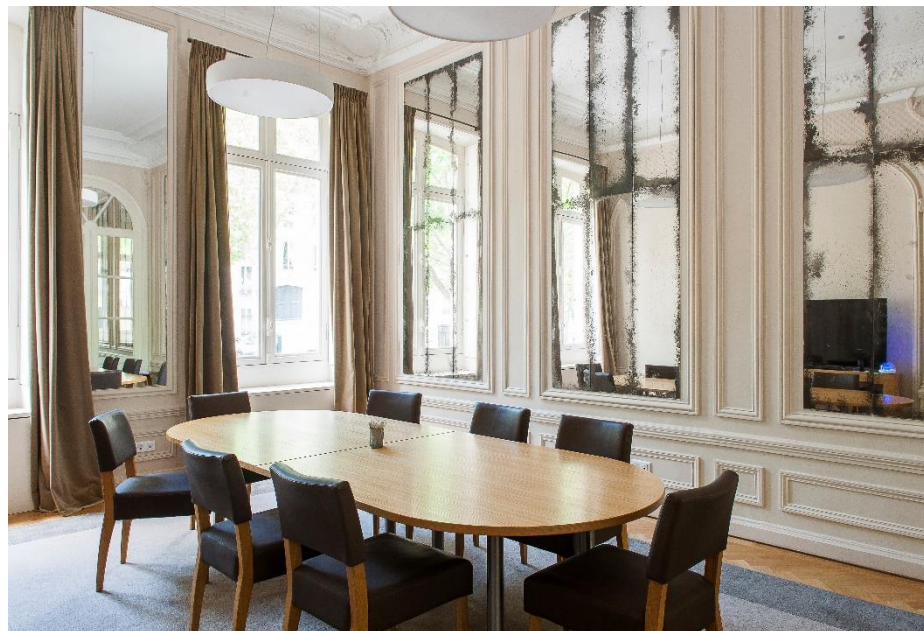
- [Décret n°2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.](#)

- [Décret n°2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire](#)

- [Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421-2 du code du travail](#)

- [Ordonnance n 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid 19](#)

Cette ordonnance ouvre le régime d'activité partielle aux cadres dirigeants en cas de fermeture de l'établissement ou d'une partie de l'établissement.



- [Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail](#)
  
- [Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
  
- [Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail](#)



# ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

## ❑ Exécution du contrat de travail

### ➤ [La clarification de la preuve des heures supplémentaires \(Cass. Soc., 18 mars 2020, n°18-10.919\)](#)

L'arrêt du 18 mars 2020 est la conséquence de la décision du 14 mai 2019 rendue par la Cour de justice de l'Union européenne qui a jugé que les États membres doivent imposer aux employeurs de mettre en place un système objectif, fiable et accessible, permettant de mesurer la durée du travail journalier.

A défaut les employeurs s'exposent à ce que les juges tiennent compte des documents produits par les salariés qui n'auront pas été établis au moment de la relation contractuelle mais postérieurement.

Dans le cas d'espèce, la Cour de cassation qui a communiqué sur cet arrêt par une note explicative, reproche à la Cour d'appel d'avoir débouté le salarié de sa demande d'heures supplémentaires en écartant les documents qu'il produisait devant la Cour au motif qu'ils étaient différents de ceux versés en première instance, faisant ainsi peser la charge de la preuve sur le seul salarié.

La cour de cassation souligne ainsi que les juges du fond doivent apprécier les éléments produits par le salarié au regard de ceux produits par l'employeur et ce afin que les juges se livrent à une pesée des éléments de preuve produits par l'une et l'autre des parties, ce qui est la finalité du régime de preuve partagée.

### ➤ [La confirmation de la qualité de salarié pour les chauffeurs VTC \(Cass. Soc., 4 mars 2020, n°19-13.316\)](#)

Après le fameux arrêt Take Eat Easy (Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079), la Cour de cassation confirme, cette fois-ci pour UBER, que le chauffeur utilisant cette plateforme est un salarié.

En l'espèce, un chauffeur avait conclu un contrat de partenariat avec la Société UBER lui permettant de recourir à la plateforme pour exercer son activité. Quelques mois plus tard, la Société décide de désactiver son accès sans explication.

Le salarié a donc saisi la juridiction prud'homale aux fins de contester la rupture de la relation contractuelle et de la voir requalifier en contrat de travail.

S'appuyant sur l'existence d'un service organisé, la Cour d'appel applique strictement les critères du lien du subordination au cas d'espèce.

A ce titre, elle relève qu'UBER donnait effectivement des directives notamment par l'imposition des tarifs qui dépendaient de l'algorithme de la société, qu'il en contrôlait l'exécution en ne communiquant pas toujours la destination finale de la course avant l'acceptation ou le refus de celle-ci et en sanctionnait les manquements par la possibilité d'une déconnexion temporaire ou définitive.

Le lien de subordination étant bien caractérisé, la relation contractuelle est donc requalifiée en contrat de travail.

La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu.

## ❑ Rupture du contrat de travail

### ➤ [L'indemnité de licenciement de la salariée passée à temps partiel dans le cadre de son congé parental d'éducation doit être calculée sur la base d'un temps plein \(Cass. Soc., 18 mars 2020, n°16-27.825\)](#)

En l'espèce, une salariée engagée à temps plein par une société a bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel au cours duquel elle est licenciée pour motif économique.

Déboutée par le Conseil de prud'hommes de ses demandes tendant au paiement de rappels de son indemnité de licenciement et du complément d'allocation de congé de reclassement, elle se pourvoit en cassation.

Après avoir sursis à statuer dans l'attente des réponses aux questions préjudicielles posées, la Cour de cassation, reprenant la décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne, juge que lorsqu'une salariée est passée d'un temps plein à un temps partiel dans le cadre d'un congé parental, son indemnité de licenciement ainsi que son allocation de congé de reclassement doivent être calculées sur la base d'un temps plein.

Il s'agit donc ici d'une exception à l'article L. 3123-5 du Code du travail au terme duquel l'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

➤ [Le préjudice résultant de la méconnaissance des critères d'ordre des licenciements doit être démontré \(Cass. Soc., 26 février 2020, n°17-18.136\)](#)

En l'espèce, des salariés licenciés pour motif économique contestaient leurs licenciements aux motifs que le critère des qualités professionnelles avait été neutralisé par l'employeur en octroyant une note identique pour les salariés non-cadres.

Bien que reconnaissant l'inobservation du critère des qualités professionnelles, la Cour de cassation ne censure pas l'arrêt de la Cour d'appel en estimant que les salariés ne rapportaient pas la preuve du préjudice en résultant.

La Cour de cassation confirme donc le principe, désormais bien établi, selon lequel le préjudice ne saurait être automatique de sorte qu'il appartient à celui qui s'en prévaut de le démontrer.

➤ [Le refus de changement de ses conditions de travail prive le salarié de son indemnité compensatrice de préavis \(Cass. Soc., 4 mars 2020, n°18-10.636\)](#)

En l'espèce, une salariée licenciée pour faute grave a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement de diverses sommes et notamment l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que les congés payés afférents.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur avait décidé d'actionner la clause de mobilité de la salariée à laquelle celle-ci a refusé de se soumettre.

Déboutée en appel, la Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par les juges du fond en considérant que le refus d'un simple changement des conditions de travail, induit par une clause de mobilité, a pour conséquence l'inexécution du préavis et prive de ce fait la salariée de son indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents.

➤ [Le refus de l'application des dispositions d'un accord de mobilité interne par une salariée enceinte ne caractérise pas l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à sa grossesse ou à son accouchement \(Cass. Soc., 4 mars 2020, n°18-19.189\)](#)

En l'espèce, une salariée a informé son employeur de son état de grossesse. Un mois et demi plus tard, après avoir conclu un accord collectif, il lui propose une mobilité interne qu'elle refuse.

A défaut de s'être présentée à son entretien préalable, son employeur lui a adressé la documentation relative au congé de reclassement et un memorandum expliquant les motifs du licenciement envisagé, résultant de son refus et des graves difficultés financières au sein du bureau où elle travaillait.

Contestant son licenciement, elle a saisi le Conseil de prud'hommes.

Après avoir rappelé les textes applicables, la Cour de cassation pose le principe selon lequel le refus de l'application des stipulations d'un accord de mobilité interne ne constitue pas une impossibilité de maintenir le contrat d'une salariée enceinte pour un motif indépendant de sa grossesse.

En effet, la Cour d'appel, dont le raisonnement est confirmé par la Haute juridiction, qui avait relevé d'une part, que les difficultés financières n'étaient pas établies et d'autre part, que l'employeur ne démontrait pas l'absence de travail suffisant pour au moins quelques salariés, en avait conclu à l'impossibilité de licencier la salariée pour ce refus.

Le licenciement de la salariée était donc nul.

Cette solution devrait également trouver application dans le cas d'un accord de performance collective.

#### ❑ Relations collectives

➤ [Les conséquences d'une grève peuvent caractériser un risque grave justifiant la désignation d'un expert par le CHSCT ou désormais le CSE \(Cass. Soc., 8 janvier 2020, n°18-19.279\)](#)

Le CHSCT d'un établissement hospitalier en grève a décidé, par délibération, de désigner

un expert, dans le cadre de l'article L 4614-12 , alors en vigueur : expertise pour lequel un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Le Tribunal de Grande Instance, statuant en la forme des référés, avait débouté le Centre hospitalier de sa demande en annulation de la délibération prise par le CHSCT.

Reprenant les éléments constatés par le Tribunal de Grande Instance, à savoir l'existence d'un certain nombre de risques psychosociaux et l'inefficacité des actions entreprises par la Société eu égard à la tension continue entre les salariés grévistes et non-grévistes, la Cour de cassation relève que c'est à bon droit que le jugement rendu par le Tribunal avait considéré légitime l'expertise demandée car constituant bien, au regard des circonstances, un risque grave.

# ACTUALITÉ DU CABINET



## ACTUALITES MÉDIAS

---

*Retrouvez nos dernières actualités médias ci-dessous :*

- [6 avril 2020 : Synthèse des mesures sociales – COVID 19](#)
- [30 mars 2020 : Catherine Davico-Hoarau interviewée par France 24 sur les conséquences du coronavirus en droit du travail](#)
- [Données personnelles de santé : comment la loi les protège - Laurent Guardelli /et Mélanie Erber font le point dans pour EcoRéseau](#)

## 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)