



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Coronavirus*

Un question-réponse à destination des employeurs et des salariés sur le coronavirus est mis en ligne avec le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>.

Un décret n°2020-190 du 3 mars 2020, relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus covid-19, est paru au JO du 4.

Un décret n°2020-193 du 4 mars 2020, relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus, est paru au JO du 5.

Un arrêté daté du même jour, précisant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation de ce virus, a été publié dans ce même JO.

### ► *Frais de déplacement professionnel*

L'arrêté du 26 février 2020, fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement, relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, est paru au JO du 29.

### ► *Représentativité patronale - CPRI*

Le décret n°2020-184 du 28 février 2020, relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles d'employeurs à la représentativité patronale, est paru au JO du 1<sup>er</sup> mars. Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### ► *Commission paritaire interprofessionnelle régionale*

L'arrêté du 26 février 2020, relatif au taux et aux conditions de versement des avances à défaut d'accord entre la commission paritaire interprofessionnelle régionale et l'employeur, en application des articles R 6323-18-2-1 et D6323-18-1 du code du travail, est paru au JO du 29.

## Jurisprudence

### ► *Salarié protégé - Discrimination*

Dès lors que son application n'entraînait aucune baisse de sa rémunération, l'employeur n'avait pas à soumettre l'accord collectif régulièrement conclu par les partenaires sociaux et ayant bénéficié d'un agrément ministériel à l'acceptation d'un salarié protégé (Cass. soc., 5-2-20, n°18-17925).

### ► *Arrêt maladie - Obligation de loyauté*

L'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt.

Pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. Ce préjudice ne saurait résulter du seul paiement par l'employeur, en conséquence de l'arrêt de travail, des indemnités complémentaires aux allocations journalières (Cass. soc., 26-2-20, n°18-10017).

### ► *Obligation de loyauté Contrat de sous-traitance*

La signature d'un salarié, au nom de son employeur de contrats de sous-traitance avec la société de son épouse se trouve dans une situation de conflit d'intérêts constitutif d'un manquement à son obligation de loyauté justifiant un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 5-2-20, n°18-18677).

### ► *Absences - Licenciement*

En cas d'absences répétées ou prolongées d'un salarié pour maladie, ce dernier peut être licencié si l'employeur énonce expressément dans la lettre de licenciement la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié. Si l'employeur mentionne uniquement la désorganisation du fonctionnement du service (et non de l'entreprise) dans lettre de licenciement, il appartiendra au juge de vérifier si cette absence avait une incidence sur l'organisation de l'entreprise (Cass. soc., 5-2-20, n°18-17394).

### ► **Enquête interne - Respect de la vie privée**

Lorsqu'un employeur diligente une enquête interne visant un salarié à propos de faits, venus à sa connaissance, mettant en cause ce salarié, les investigations menées dans ce cadre doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui sont à l'origine de l'enquête et ne sauraient porter une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée.

En l'espèce, une banque ne peut pas contrôler le compte personnel d'un salarié lorsqu'il lui reproche un détournement de fonds (CE, 2-3-20, n°418440).

### ► **UES - Expertise CHSCT**

Une action en justice visant à contester une expertise CHSCT réalisée dans une UES doit être introduite par l'ensemble des entreprises composant l'UES et non pas uniquement par une des entités de l'UES.

En revanche, une entité peut donner mandat à une autre pour agir en son nom (Cass. soc., 26-2-20, n°18-22123).

### ► **Repos dominical - QPC**

Une QPC est rejetée si la disposition contestée a déjà été validée par le Conseil constitutionnel.

En l'espèce, la question était de savoir si les dispositions combinées des articles L 3132-3 et L 3132-13 du code du travail, en tant qu'elles imposent la fermeture des commerces de détail alimentaire casher le dimanche à partir de treize heures alors que ces commerces sont déjà fermés dans le cadre du Shabbat le vendredi soir au coucher du soleil et toute la journée du samedi, sont contraires aux droits et libertés que la Constitution garantit, et, plus précisément, aux principes de liberté religieuse, d'égalité devant la loi et à la liberté d'entreprendre.

La QPC est rejetée au motif que le Conseil constitutionnel a déjà validé les articles L 3132-3 et L 3132-13 du code du travail (Cass. soc., 12-2-20, n°19-40035).

### ► **Représentativité syndicale Indépendance financière**

Ni le fait pour un syndicat de faire l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, ni celui de disposer de l'appui financier de la confédération à laquelle il est affilié ne lui fait perdre son indépendance financière.

Même si elle peut constituer un indice, la faiblesse du montant des cotisations perçues ne révèle pas de façon systématique un défaut d'indépendance du syndicat, notamment si ses dépenses de fonctionnement sont peu élevées et qu'au surplus il bénéficie du soutien financier de sa confédération (Cass. soc., 26-2-20, n°19-19397).

### ► **Discrimination liée à l'embauche**

Ne constitue pas une discrimination liée à l'embauche, le fait pour un employeur de ne pas retenir un candidat en raison de l'existence de faits, pris dans leur ensemble, laissant supposer une discrimination en raison de l'origine

étrangère et du nom de famille du candidat si des éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifient le rejet de sa candidature.

En l'espèce, le candidat ne justifiait d'aucun diplôme ou expérience correspondant au poste à pourvoir (Cass. soc., 26-2-20, n°18-17885).

### ► **Avantage de retraite**

Ne constitue pas un avantage de retraite à d'anciens salariés devenus retraités, le maintien de la gratuité de circulation attachée à leur qualité d'usager éventuel du réseau autoroutier exploité par l'ancien employeur (Cass. soc., 26-2-20, n°18-20544).

En d'autres termes, l'avantage peut donc être supprimé aux retraités sans leur accord (Cass. soc., 17-5-11, n°10-17228). Auparavant, la dénonciation d'un usage instituant une prime ne remettait pas en cause cet avantage après la liquidation de la retraite (Cass. soc., 30-11-04, n°02-45367 confirmé par Cass. soc., 12-5-09, n°07-44625).

### ► **PEE - Différence de traitement**

Caractérise l'existence de raisons objectives et pertinentes justifiant la différence de traitement instituée par un accord du 2 mars 2000 prévoyant l'attribution d'un abondement de l'employeur à hauteur de 4 % pour les salariés non cadres et de 100 % pour les salariés cadres, l'amélioration du plan d'épargne entreprise en contrepartie de mesures moins favorables pour les salariés cadres en matière de durée du travail prévue lors des négociations de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, signé le 20 décembre 1999 avec la délégation du personnel au comité central d'entreprise (Cass. soc., 26-2-20, n°18-15024).

### ► **Ordre des licenciements économiques Préjudices**

Une demande en paiement de dommages et intérêts peut être rejetée par les juges de la cour d'appel, si les salariés qui allèguent une inobservation des règles, relatives à l'ordre des licenciements économiques, n'apportent aucun élément pouvant justifier le préjudice allégué.

En effet, l'existence et l'évaluation d'un préjudice relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Cass. soc., 26-2-20, n°17-18136).

### ► **Licenciement - Faute lourde**

Caractérise une faute lourde procédant d'une intention de nuire, le fait pour un directeur de site de production, dont le bâtiment fait l'objet d'un chantier d'extension, d'avoir un comportement d'opposition au projet en cours et de faire obstacle aux différentes phases du projet, notamment en refusant l'accomplissement d'un audit obligatoire (Cass. soc., 26-2-20, n°18-16663).

► **CHSCT**

**Instance temporaire de coordination**

Une instance temporaire de coordination des CHSCT peut être mise en place par l'employeur qui doit consulter les CHSCT sur un projet de règlement intérieur, projet important et commun à plusieurs établissements modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Les CHSCT des établissements concernés par le projet commun ne sont pas compétents pour décider le recours à une expertise sur cette même consultation (Cass. soc., 26-2-20, n°18-23590).

► **Consultation du CHSCT**

**Décompte du temps de travail**

L'instauration d'un nouvel outil de décompte du temps de travail est un projet important ayant des effets importants sur les conditions de travail des salariés, par l'instauration d'un système de décompte du temps de travail effectif inadapté et non conforme aux dispositions légales et donc susceptible de porter atteinte à la santé des salariés par le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

La Cour d'appel peut demander la suspension de son utilisation concernant seulement le décompte du temps de travail et notamment des heures supplémentaires, tant que le CHSCT n'a pas été informé et consulté sur l'introduction de cet outil et les conséquences d'utilisation de cet outil (Cass. soc., 26-2-20, n°18-24758).

► **CHSCT - Libre circulation**

Constituent des atteintes à la libre circulation des représentants du CHSCT non justifiées par des impératifs de sécurité et disproportionnées par rapport à la protection des intérêts commerciaux de la société, les restrictions d'accès mentionnées dans une note de la société, qui leur imposent, d'une part d'être accompagnés dans les zones confidentielles et dans les zones d'enclave, protégées ou non, par le responsable de site ou toute autre personne le remplaçant, et d'autre part de mener les entretiens éventuels avec les salariés dans une salle de réunion sur le site en dehors de l'enclave, et enfin de mentionner sur un cahier de visite leurs heures d'entrée et de sortie (Cass. soc., 26-2-20, n°18-24758).

► **Mandat de représentant du personnel**

Prend fin au jour du changement d'employeur, en sorte que le salarié bénéficie alors de la protection contre les licenciements pendant les 6 mois qui suivent la disparition du mandat, le mandat du représentant du personnel ou du membre du CE dont le contrat de travail se poursuit avec le nouveau titulaire d'un marché par le seul effet de l'accord du 29 mars 1990 fixant les conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire dans le secteur de la propreté (Cass. soc., 26-2-20, n°18-15447).

► **Mandat représentatif**

**Autorisation de travail**

Le salarié investi d'un mandat représentatif est le seul à pouvoir se prévaloir d'une absence d'autorisation de transfert de son contrat de travail (Cass. soc., 26-2-20, n°18-15447).

► **Action en justice**

Constitue, en principe, un droit et ne dégénère en abus pouvant donner naissance à une dette de dommages-intérêts que dans les cas de malice, de mauvaise foi ou d'erreur grossière équipollente au dol, l'exercice d'une action en justice.

Le conseil de prud'hommes retenant que le salarié ayant intenté une action contre l'employeur pour obtenir la remise d'un chèque en paiement du salaire et du bulletin de paie afférent statue par des motifs impropres à caractériser un tel abus.

En effet, en l'espèce, le juge ne pouvait ignorer que l'employeur tenait ces documents, qui sont quérables, à sa disposition et ne les a transmis au salarié que peu de temps après l'introduction de cette action (Cass. soc., 26-2-20, n°18-22790).

► **CDD à objet défini**

Est abusive la rupture du contrat de travail à durée déterminée pour objet défini lorsqu'elle intervient avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il ne peut être rompu lorsque l'objet est réalisé pour « l'essentiel » (Cass. soc., 4-3-20, n°19-10130).

## FOCUS

### **Coup de tonnerre chez Uber : leurs chauffeurs sont des salariés !**

Par un arrêt en date du 4 mars 2020, la Cour de cassation vient de juger qu'un chauffeur Uber n'est pas un indépendant quand il travaille pour la plateforme (Cass. soc., 4-3-20, n°19-13316, PBRI) !

Le chauffeur qui a recours à l'application Uber ne se constitue pas sa propre clientèle, ne fixe pas librement

ses tarifs et ne détermine pas les conditions d'exécution de sa prestation de transport. Pour chaque course, la plateforme fixe le montant, donne des instructions strictes (itinéraire imposé), en contrôle l'exécution et sanctionne le chauffeur en cas de non-respect des règles fixées.

La Cour met en lumière l'existence d'un lien de subordination, justifiant la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Désormais, il ne sera plus possible pour Uber de l'ignorer : peu importe que ses travailleurs disposent de la liberté individuelle de se connecter ou non à la plateforme sans risquer une sanction disciplinaire.

FO a été la seule organisation syndicale partie intervenante dans cette affaire : la lutte contre l'ubérisation de la société a toujours été l'une de nos priorités. Bien que notre intervention volontaire n'ait pu être officiellement retenue pour une simple question procédurale, nous avons, malgré tout, fait entendre nos positions devant la plus haute autorité judiciaire de ce pays. Cette dernière a abondé dans notre sens : notre mission est donc accomplie.

Plus précisément, nous savions que le litige portant sur la reconnaissance d'un contrat de travail, notre intervention volontaire devant la Cour de cassation pourrait être écartée, le syndicat devant démontrer un préjudice qui lui est propre, ce qui n'était pas le cas en l'espèce selon la jurisprudence traditionnelle. Toutefois, il était de notre responsabilité, une question de principe de portée générale étant en jeu, que notre syndicat, en vertu de ses missions statutaires et de notre fonction au sein de la Société, défende cette catégorie de travailleurs. Les syndicats devraient, concernant ce genre de question, avoir intérêt et qualité pour agir ; en effet, lorsqu'un litige soulève une question de principe dont la solution, de nature à avoir des conséquences pour l'ensemble de leurs adhérents, peut porter un préjudice même indirect ou d'ordre moral, à l'intérêt collectif de la profession, l'intervention volontaire du syndicat doit être reconnue, y compris devant la Cour de cassation (Cass. soc., 30-4-14, n°12-35135 ; Cass. soc., 23-3-16, n°14-22250).

Comme le relevait la société Uber, elle-même, « *les enjeux du présent litige dépassent très largement le cadre de la relation entre la société Uber BV et le chauffeur M. X* ».

Cette décision est importante mais ne peut être étendue aux autres plateformes employant notamment des chauffeurs ou livreurs, dans la mesure où l'existence d'une relation salariée a été déduite des spécificités du contrat Uber.

Il appartient désormais à Uber, en dehors de toute action juridique de ses chauffeurs, d'appliquer cette décision en leur reconnaissant à tous, le statut de salariés et les droits y afférents (congés payés, assurance maladie, prévoyance, obligation en matière de santé et sécurité, bénéfice d'une convention collective, représentations syndicales et élue...). Pour FO, le choix du statut des travailleurs des plateformes (salarié ou indépendant) n'a de sens que s'il ne conduit pas à une subordination économique de fait.

En résumé, les chauffeurs de la plateforme Uber sont fictivement indépendants...mais réellement subordonnés juridiquement !

A noter, et c'est loin d'être négligeable, que cette décision est conforme aux jurisprudences constitutionnelle et européenne. Juridiquement, le débat est clos et c'est heureux...

Politiquement, nul besoin d'inventer des nouvelles règles qui permettent « *la liberté et la protection* » pour les travailleurs des plateformes comme le préconise le gouvernement à la suite de cet arrêt remarqué et remarquable de modernité, le code du travail actuel se suffisant à lui-même !

Le droit a ceci de terrible qu'il nous rattrape toujours, quoi que les parties fassent.

Pour aller plus loin, voir :

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html)