



VEILLE *juridique*

Spéciale
Ordonnances
COVID19

n°3 de mars 2020

Retrouvez l'intégralité de la FAQ sur le Covid 19



Lois et règlements

Modification des modalités relatives à l'activité partielle

Un décret du 25 mars 2020 modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'État aux employeurs en cas d'activité partielle, afin de permettre de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire et de ses conséquences et éviter les risques de licenciement. Le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité due aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.

Le texte assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de deux mois pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration. L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.

[Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)

En complément du décret du 25 mars 2020, le gouvernement vient de prendre une nouvelle série de mesures par ordonnance pour renforcer le dispositif d'activité partielle (dit aussi « chômage partiel ») durant la crise

sanitaire liée au coronavirus. Certaines des dispositions doivent être précisées par décret.

L'objectif de cette ordonnance est clair : **limiter les licenciements et atténuer les effets de la baisse d'activité. Pour ce faire, le gouvernement facilite et renforce le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.**

Salariés concernés

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, contrat de pro, CDI) ni de conditions liées au temps de travail (temps partiel et temps plein).

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année rentrent aussi dans ce régime en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement. Ces mesures s'appliquent en cas de fermeture de l'entreprise, de baisse d'activité ou s'il est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières...).

L'indemnisation des apprentis et contrats de professionnalisation

Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure. Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent ainsi une indemnité d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable en

dehors des périodes d'activité partielle. Ils restent exclus des dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimum mais seront indemnisés à hauteur de 100 % de leur rémunération habituelle, et non de 70 %.

Le dispositif propre aux particuliers employeurs

L'[ordonnance n° 2020-346](#) permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle qui suit quelques règles spécifiques. Les particuliers employeurs sont ainsi dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative pour mettre en activité partielle leurs employés. L'indemnité horaire versée par ces employeurs est égale à 80 % de la rémunération nette. Elle ne peut être inférieure aux minima fixés par leur convention collective pour les employés à domicile, ou par la réglementation pour les assistants maternels. Les modalités d'application de ce dispositif temporaire doivent être fixées par décret.

Ce sont les URSSAF qui sont chargées de rembourser, pour le compte de l'État, les indemnités d'activité partielle versées par les particuliers employeurs. Ces derniers doivent tenir à disposition une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées. Les URSSAF procèdent, s'il y a lieu, à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle. Par ailleurs, ces indemnités d'activité partielle sont exclues de l'assiette de la CSG.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité se calcule sur 70 % de la rémunération horaire brute (règle du maintien de salaire) soit environ 84 % du net.

La base de calcul est la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (règle des congés payés : maintien de salaire).

Le minimum de l'indemnité sera de 8,03 € de l'heure. Aucun salarié ne peut donc percevoir moins que le SMIC sauf les contrats particuliers comme les apprentis ou les contrats de professionnalisation (qui percevaient avant un % du SMIC).

Le maximum de l'indemnisation sera de 4,5 SMIC, au-delà les montants versés seraient des salaires.

Contingent annuel (MAJ 3 avril 2020)

Le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle mentionné à l'[article R. 5122-6 du Code du travail](#) est fixé à **1 607 heures par salarié** (arrêté du 31 mars 2020).

Les salariés protégés perdent leur droit de refus

Pendant la période de crise sanitaire, l'ordonnance prévoit que la mise en activité partielle s'impose aux salariés sans que l'employeur ait à recueillir leur accord dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Le cas des salariés en formation

En principe, l'employeur doit verser une indemnité horaire d'activité partielle majorée. L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure si le salarié suit, pendant les heures chômées, des actions de formations réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences ([art. L. 5122-2](#) et [R. 5122-18](#)).

L'ordonnance suspend cette règle pour les formations accordées par l'employeur après le 28 mars 2020.

Les salariés en formation seront donc indemnisés dans les conditions de droit commun (70 % du taux horaire de référence et application de Rémunération Mensuelle Minimale s'il y a lieu).

Précisions du Ministère sur la consultation du CSE en cas d'activité partielle

La consultation du CSE s'impose dans toute entreprise, quel que soit son effectif (entreprise de moins de 50 salariés/ entreprise d'au moins 50 salariés) dans la mesure où le décret du 25 mars 2020, qui a modifié le régime de l'activité partielle ne contient désormais plus aucune restriction d'effectif.

Cette consultation obligatoire est, en principe, préalable au placement en activité partielle.

Le décret du 25 mars assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de deux mois ([art. R5122 - 2](#)) pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration, notamment dans deux cas de figure :

- en cas de sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- en cas de circonstance de caractère exceptionnel, dont fait partie l'épidémie actuelle.

Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.

[Ord. 2020-346 du 27 mars 2020, JO du 28, texte 24](#)

Le fonctionnement des CPH pendant la crise du Covid 19

Suite à la publication de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars 2020, le gouver-

nement a publié, le 26 mars, une ordonnance n° 2020-304 portant notamment adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale. Cela concerne donc les conseils de prud'hommes (CPH).

[Ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020](#)

Mesures d'urgence en matière de congés payés

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, publiée au Journal officiel du 26 mars, permet à l'employeur de déroger temporairement aux règles de prise des congés payés pour adapter aux mieux le temps de travail de ses salariés aux besoins de l'entreprise dans ce contexte particulier.

Encore faut-il qu'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, l'y autorise :

L'ordonnance précitée permet à l'employeur d'imposer les congés des salariés dans la limite de 6 jours ouvrables. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche. Cette période de congés imposée s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

Aujourd'hui, selon [l'article L. 3141-16](#) du Code du travail, l'employeur définit, après avis le cas échéant du CSE, la période de prise des congés et l'ordre des départs. Il ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départs en congés moins d'un mois avant la date de départ prévue.

[Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)

[Ord. n°2020- 323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars](#)

L'article 1 de l'ordonnance permet à un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, d'autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de prendre 6 jours ouvrables de congés payés sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois ou le délai conventionnel. Ce délai ne pourra pas toutefois être inférieur à un jour franc. Concrètement, l'accord collectif pourra autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de poser 6 jours de congés ouvrables :

- en leur faisant poser leurs reliquats ;
- en leur imposant de prendre par anticipation leurs « nouveaux » congés (acquis au cours de la période comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020). En principe, ces congés ne peuvent pas être pris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, c'est-à-dire à compter du 1er mai (1er avril pour les professions relevant de caisses de congés payés).

Mesures dérogatoires d'indemnisation des salariés

Une ordonnance publiée au JO du 26 mars et plusieurs décrets détaillent les conditions dérogatoires d'indemnisation des salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de l'épidémie du coronavirus.

Un décret du 9 mars (D. n° 2020-227, 9 mars 2020 : JO, 10 mars) avait modifié un premier décret du 31 janvier (D. n° 2020-73, 31 janvier 2020 : JO 1er février) sur les conditions d'indemnisation des salariés concernés par le coronavirus, et prévoit désormais d'indemniser les parents qui sont contraints de rester chez eux pour garder un enfant et de simplifier la procédure d'arrêt de travail des salariés placés en isolement.

De leur côté, une ordonnance du 25 mars (Ord. N° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars) et un décret du 4 mars (D. n° 2020-193, 4 mars 2020 : JO, 5 mars) adaptent temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

[Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation](#)

[D. n°2020-73, 31 mars 2020 : JO, 1^{er} févr.](#)

[D. n°2020-193, 4 mars 2020 : JO, 5 mars](#)

[D. n°2020-227, 9 mars 2020 : JO, 10 mars](#)

5 ordonnances publiées le 2 avril 2020

La prime exceptionnelle pourra être versée jusqu'au **31 août 2020** et prendre en considération les conditions de travail des salariés durant l'épidémie.

- Il n'est plus nécessaire de disposer d'un accord d'intéressement pour verser une prime de 1 000 euros

Tout employeur pourra verser une prime exceptionnelle qui sera ainsi exonérée dans la limite de 1 000 euros. Tout excédent sera soumis à cotisations et contributions sociales et imposable.

- L'accord d'intéressement est nécessaire pour verser une prime de plus de 2 000 euros

Si l'entreprise met en oeuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, alors celle-ci pourra être exonérée des cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'à un montant de 2 000 €.

- les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020 **pourront porter sur une durée comprise entre 1 an et 3 ans, au lieu des 3 ans de principe**.

Nouveau critère d'évaluation de la prime

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

Pour rappel : les critères d'évaluation sont la rémunération, la classification, la durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, la présence effective sur l'année écoulée. **L'ordonnance publie un nouveau critère, à savoir les conditions de travail liées à l'épidémie de coronavirus.**

Concernant l'aide des services de santé aux entreprises

Les services de santé de santé au travail **peuvent être amenés à diffuser des messages de prévention** à l'attention des salariés et des entreprises dans la lutte contre le covid-19. À ce titre, le médecin du travail **peut prescrire et renouveler un arrêt de travail** en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 et procéder à des tests de dépistage.

- Report des visites de santé au travail

Les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs de même que les autres catégories d'interventions des services de santé au travail dans ou auprès de l'entreprise sans lien avec l'épidémie (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.) **peuvent être reportées**. Si le médecin du travail les estime indispensables ou en cas d'urgence ou gravité pour la santé des travailleurs, une intervention sans délai est préconisée.

Ces dispositions permettant **les reports de visites ou d'interventions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020. De même, les visites qui se seraient vu reportées après cette date en application de l'article 3 doivent être organisées avant une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.**

La prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et l'adaptation des procédures pendant cette même période ne s'appliquent pas aux délais implicites d'acceptation des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle.

[Ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle](#)

Les dispositions en matière de formation professionnelle sont les suivantes

- **Report au 1^{er} janvier 2021 de l'échéance fixée** initialement par la loi **aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification qualité.**

Sont concernés par ce report les organismes certificateurs et les instances de labellisation ;

- **Report jusqu'au 31 décembre 2021, de l'échéance de l'enregistrement dans le répertoire spécifique tenu par France compétences des certifications ou habilitations** recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018.

- **Report au 1^{er} janvier 2020 de la réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié ;**

- **L'obligation d'abonder le CPF du salarié à hauteur de 3 000 € à titre de « sanction »** ne s'appliquera pas jusqu'au 31 décembre 2020.

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

Diverses dispositions ont été aménagées

Élections TPE :

- **Modification de l'organisation du scrutin organisé auprès des salariés des TPE** (entreprises de moins de 11 salariés), initialement prévu fin 2020, pour mesurer l'audience des organisations syndicales. **Ce scrutin est reporté au premier semestre 2021.** À titre exceptionnel, le corps électoral est celui déterminé au 31 décembre 2019.

Conseillers prud'hommes :

- **Renouvellement des conseillers prud'hommes décalé** à une date fixée par arrêté et **au plus tard le 31 décembre 2022,**

- **Prorogation du mandat en cours des conseillers prud'hommes** jusqu'à la date fixée par arrêté,

- Formation continue des conseillers prud'hommes : des autorisations d'absence sont prévues dans **la limite de six jours par an à ce titre.**

CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles) :

- **Renouvellement général des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles à une date fixée par arrêté et au plus tard le 31 décembre 2022 .**

- **Prorogation des membres de ces commissions paritaires jusqu'à la date fixée par arrêté.**

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

Suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours :

- **À ce titre, les employeurs qui devaient engager le**

processus électoral doivent le faire dans un délai de 3 mois qui suit la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

- **Sont concernés par cette suspension tout type de délais liés au processus électoral** : Les délais impartis à l'employeur, les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.

- **Pas d'incidence sur la régularité du scrutin** l'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième tour, entre le 12 mars et l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Garanties concernant le statut des représentants du personnel

- Les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés **jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.**

- **Prorogation de la protection en matière de licenciement** des candidats et/ou des salariés titulaires des mandats suivants : membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au comité social et économique.

Pas d'élections partielles....

Dès lors que la fin de la suspension du processus électoral prévue par la présente ordonnance **intervient moins de six mois** avant le terme des mandats en cours, peu importe que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

Recours à la visioconférence afin d'assurer la continuité des instances pour les réunions CSE et CSEC après que l'employeur en a informé leurs membres

La présente ordonnance permet, **également à titre dérogatoire et temporaire**, l'organisation de réunions de ces comités par conférence téléphonique et messagerie instantanée.

L'employeur ne peut avoir recours au dispositif **de conférence téléphonique ou de messagerie instantanée de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique.**

Pas d'information sur les réunions avec les syndicats pour les négociations et autres commissions...

Ces dispositions dérogatoires et temporaires **sont applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.** Elles sont également applicables **à toutes les autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du Code du travail.**

Précisions sur l'information et la consultation du CSE

Aux mesures prises en urgence par l'employeur pour adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable dans l'entreprise :

Rappel : le Code du travail prévoit que le comité social et économique est préalablement **informé et consulté** sur les questions intéressant **l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail et dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis.**

Désormais : pas d'information préalable du CSE, **à titre exceptionnel** le comité est informé **concomitamment à la mise en oeuvre**, par l'employeur, son avis pouvant être rendu **dans un délai d'un mois à compter de cette information.** L'ordonnance 2020-323 portant sur les congés et la durée du travail est ainsi modifiée.

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

Jurisprudences

Préjudice d'anxiété : la modification de l'arrêté de classement ne réactive pas le délai de prescription

L'arrêté d'inscription d'un site sur la liste des établissements ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante constitue le point de départ de la prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété.

Le fait qu'un arrêté postérieur soit intervenu pour modifier la période d'inscription de l'établissement ou intégrer un nouveau site de l'entreprise n'a pas pour effet de faire bénéficier les salariés déjà engagés lors de l'arrêté initial d'un nouveau délai pour agir. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 29 janvier 2020.

[Cass.soc. 29/01/20, n° 18-15.388](#)

Le Conseil de prud'hommes de Paris condamne Deliveroo pour travail dissimulé

Le 4 février 2020, le CPH de Paris a requalifié le contrat de prestation de services d'un livreur Deliveroo en contrat de travail à durée indéterminée.

Selon le jugement, l'application qui lui était imposée « était dotée d'un système de géolocalisation permettant son suivi en temps réel par la société et la comptabilisation du nombre de kilomètres parcourus » et « la société disposait d'un pouvoir de sanction à son égard ».

Autant d'éléments « permettant d'établir que le demandeur fournissait directement des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions le plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci », constate le Conseil de prud'hommes de Paris. Saisi également d'une demande d'indemnité pour travail dissimulé, les juges parisiens ont aussi jugé que « l'employeur s'étant en l'espèce intentionnellement soustrait à l'accomplissement des formalités relatives à la déclaration préalable à l'embauche, à la délivrance de bulletins de paie, ainsi qu'aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale », il convenait d'accorder au livreur « une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé d'un montant de 18 984 € »

(Cons. Prud'h. Paris, sect. commerce, ch. 3, 4 février 2020, n° 19/07738)

Une entité d'une UES ne peut pas introduire seule une action en contestation d'une expertise CHSCT

Lorsqu'une action concerne l'exercice de sa mission par une institution représentative d'une UES, elle doit être, sous peine d'irrecevabilité, introduite par ou dirigée contre toutes les entités composant l'UES, ou par l'une d'entre elles ayant mandat pour représenter l'ensemble des sociétés de l'UES.

La reconnaissance d'une unité économique et sociale (UES) impose la mise en place immédiate d'une représentation du personnel commune aux différentes entités qui la composent (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-60.935 PBRI).

Mais l'UES étant dépourvue de personnalité juridique, elle n'a pas la qualité d'employeur et n'a pas le droit d'agir en justice (Cass. soc., 16 décembre 2008, n° 07-43.875 PB).

Cela soulève une difficulté en cas de litige avec une institution représentative du personnel de l'UES.

Par qui doit être introduite, ou contre qui doit être dirigée l'action ?

Pour la Cour de cassation, il peut s'agir de :

- toutes les entités composant l'UES ;
- ou de l'une d'entre elles ayant mandat pour représenter l'ensemble des sociétés de l'UES.

L'une des deux cliniques composant une UES n'est donc pas recevable à agir seule en vue de contester le coût d'une expertise diligentée par le CHSCT sur le périmètre de l'UES.

Et, selon la Haute Juridiction, cette action ne peut pas non plus être régularisée par l'intervention de la seconde clinique postérieurement à l'expiration du délai de forclusion. Elle a, en effet, déjà jugé qu'une requête introductive d'instance formée par une UES ne pouvait être régularisée par l'intervention volontaire à l'instance des sociétés la composant (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.341 PB).

[Cass.soc., 26 février 2020, n°18-22.123FS-PB](#)

Travail intérimaire et CHSCT

Le CHSCT d'une entreprise de travail temporaire peut diligenter une enquête « risque grave » dans l'entreprise utilisatrice à condition que l'entreprise utilisatrice n'ait pas pris de mesures, et que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice n'ait pas fait usage de ses droits

[Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-22.556 P + B + R+I; v](#)

Délai de consultation du CSE

Depuis la loi Sapin du 14 juin 2013, Il est prévu que le CE/CSE doit se prononcer dans un délai qui va d'un à trois mois selon les circonstances. C'est un délai préfix qui ne souffre pas d'interruption.

La Cour de cassation a été confrontée très vite à la question suivante : la brièveté des délais conduit le CSE à saisir le juge alors que ses propres délais de consultation sont presque expirés. Dans cette configuration, les juges audient l'affaire dans un délai qui n'est pas compatible avec le délai du CSE. Et au moment de l'audience, le délai est déjà expiré.

La chambre sociale a donc affirmé que les délais ne couvriraient pas en l'absence totale d'informations (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081).

Mais qu'en est-il quand l'information existe mais qu'elle n'est pas suffisante ?

C'était l'enjeu de l'arrêt rendu le 26 février dernier.

La chambre sociale a retenu une solution intermédiaire consistant à affirmer que si l'institution représentative du personnel a saisi le juge dans les délais de consultation et que le juge constate l'insuffisance de l'information permettant au CSE de se prononcer utilement, **il peut alors prolonger le délai de consultation.**

Cette solution n'est pas contraire à l'arrêt de 2016 car dans cette décision le juge avait été saisi après l'expiration des délais de consultation.

Cette position, qui suppose que soient réunies les deux conditions – saisine dans les délais, et constat de l'insuffisance effective de l'information – est équilibrée car elle permet d'assurer l'effectivité de la consultation du CSE sans rouvrir la voie à des actions purement dilatoires qui n'auraient servi qu'à prolonger les délais.

[Cass. soc., 26 févr. 2020, no 18-22.759P + B + R + I](#)

Les frais de déménagement ne peuvent pas être évalués forfaitairement pour être exonérés

Il résulte des articles 2 et 8, 3°, de l'arrêté interministériel du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale que l'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par le travailleur salarié ou assimilé, sous réserve qu'il justifie la réalité des dépenses engagées par le travailleur. Il s'ensuit que pour être exonérées des cotisations sociales, ces indemnités ne peuvent être évaluées forfaitairement.

[Cass.2eciv., 12 mars 2020, n°19-13.341 F-PB](#)

La preuve des heures supplémentaires ne peut reposer sur le seul salarié

Dans un arrêt du 18 mars 2020, la Cour de cassation précise les termes de sa jurisprudence sur le mécanisme de preuve partagée applicable en matière de contentieux en paiement d'heures supplémentaires.

Le salarié n'a plus à « étayer » sa demande, mais à « présenter » des éléments suffisamment précis, y compris des décomptes établis de manière unilatérale et a posteriori pour les besoins de la procédure.

Étant en charge d'assurer le contrôle des heures de travail qu'effectuent ses salariés, l'employeur doit être en mesure de fournir les documents de contrôle qui lui incombent.

La Cour de cassation confirme par ailleurs que dès lors qu'au terme du mécanisme probatoire précité, le juge retient l'existence d'heures supplémentaires, il fixe souverainement le montant de la créance, sans avoir à fournir le détail de son calcul (v. Cass. soc., 4 décembre 2013, n° 12-17.525 PBR).

[Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919 FP-PBRI](#)

Divers

Rappel du ministère du Travail sur les obligations de consultation du CSE en matière de crise sanitaire

Le document questions/réponses recensant les mesures à prendre par les employeurs pour protéger la santé de leurs salariés face au virus Covid-19 a été actualisé le 30 mars. Ce document mentionne désormais le rôle du CSE et rappelle que l'employeur ne doit pas oublier d'informer et de consulter le CSE dans un certain nombre de cas de figure spécifiques à une situation de crise sanitaire. Il donne notamment les clés aux partenaires sociaux pour mener à bien une négociation collective pendant la période de confinement, laquelle a été prolongée jusqu'au 15 avril 2020.

[« Coronavirus - Covid-19 : questions/réponses », document diffusé par le ministère du Travail le 9 mars 2020, mis à jour le 29 mars 2020](#)

Le ministère du Travail, avec l'aide d'experts, a rédigé des fiches conseils destinées aux employeurs et aux salariés, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.

- Fiche «Chauffeur Livreur»
- Fiche «Travail en caisse»
- Fiche «Travail en boulangerie»
- Fiche «Travail dans un garage»
- Fiche «Activité agricole»
- Fiche «Travail dans un commerce de détail»

Fiche Travail dans un commerce de détail - Kit de lutte contre le COVID-19

Voici les fiches consultables sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

Pour toute(s) question(s) relative(s) à ces articles, n'hésitez pas à contacter le Secteur Juridique National à l'adresse mail suivante : juridique@unsa.org

Rédactrices : Elisabeth GENEIX - Frédérique PAQUIER - Sophie RIOLLET-COGEZ