

## A RETENIR

### ❖ Réforme du calcul des allocations de chômage : il est urgent d'attendre, dit le Conseil d'État

Nouvel épisode du long feuilleton de la réforme de l'assurance chômage portée par le gouvernement, le juge des référés du Conseil d'Etat suspend le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence qui devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Selon le communiqué mis en ligne, la juge des référés du Conseil d'Etat **suspend les règles de calcul du montant de l'allocation de chômage qui aurait dû entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.**

Rappelons que ce volet de la réforme de l'assurance chômage prévoit notamment un nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence, sur lequel est basée l'allocation de chômage, qui a pour effet de minorer les allocations versées aux chômeurs qui ont des périodes d'inactivité entre deux contrats courts. En effet le principal objectif affiché par cette réforme était de lutter contre la « permittence », c'est-à-dire l'alternance de contrats courts et de périodes de chômage, en rendant moins favorable l'indemnisation des salariés dans cette situation. En parallèle un bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage versées par les employeurs sur les contrats courts devrait être imposé dans quelques secteurs, à déterminer par arrêté, pour inciter les employeurs à privilégier les contrats longs.

**Or, le bonus-malus a été reporté au 1<sup>er</sup> septembre 2022 en raison des incertitudes sur l'évolution de la situation économique et du marché du travail.**

En toute logique, prévoir une application immédiate de la réforme pour les salariés, qui font face aux mêmes incertitudes, est une erreur manifeste d'appréciation.

**Les nouvelles règles de calcul des allocations sont donc suspendues ainsi que les règles qui y sont liées (calcul de la durée d'indemnisation, détermination des différés d'indemnisation).**

Pour le gouvernement, cette décision ne remet pas en cause la réforme sur le fond, elle la reporte simplement et il n'est pas question de l'abandonner. Dans l'intervalle, les règles de la convention chômage de 2017 relatives au calcul des allocations de chômage continueront de s'appliquer au-delà du 1<sup>er</sup> juillet prochain. Un prochain décret actant cette prorogation est attendu dans les prochains jours.

**CE, n° 452210 du 22 juin 2021**

## A LIRE AUSSI

### 1- TEXTES.....2

La CNIL publie son référentiel relatif à la désignation des conducteurs ayant commis une infraction routière ..... 2

L'attestation d'assurance chômage ancienne mouture n'est plus acceptée par Pôle Emploi..... 3

Notification dématérialisée du taux AT/MP obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : les consignes de l'Assurance maladie ..... 3

Taux versement mobilité : les changements au 1<sup>er</sup> juillet 2021 ..... 4

### 2- JURISPRUDENCE .....5

Il est possible de demander l'annulation des élections avant qu'elles n'aient eu lieu ..... 5

Refus implicite d'une sanction disciplinaire par un salarié : délai pour réagir de l'employeur ..... 5

Un entretien de recadrage entre manager et salarié est-il une sanction disciplinaire ? ..... 6

Licenciement disciplinaire : un guide RH interne ne peut créer une garantie de fond ..... 6

Manquements de l'employeur en matière de paie : le cumul peut justifier la résiliation judiciaire du contrat ..... 7

Inaptitude : la reprise du salaire après le délai d'un mois comprend-il un 13<sup>e</sup> mois ? ..... 8

L'employeur a 15 jours pour contester un avis d'inaptitude à compter de sa notification ..... 8

L'atteinte à la liberté de travailler lors d'une grève justifie un licenciement pour faute ..... 9

L'employeur n'a pas à consulter les élus du personnel sur le document unique ..... 10

L'obligation de rester muni de son téléphone portable pro transforme-t-elle une pause en temps de travail ? ..... 11

### 3- CONVENTIONS COLLECTIVE..... 12

### CHIFFRES CLÉS 2021 ..... 12



7, place de l'Hôtel de Ville  
42000 Saint-Etienne  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr



3, cours Charlemagne  
69002 Lyon  
Tél : 04 27 46 90 60  
Mail : avocats@lex-part.fr



20, rue de la Gazelle  
43000 Le Puy-en-Velay  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr

## 1- TEXTES

### ❖ La CNIL publie son référentiel relatif à la désignation des conducteurs ayant commis une infraction routière (*Délib. CNIL n° 2021-043 du 12 avril 2021*)

La CNIL a adopté un nouveau référentiel afin d'accompagner les employeurs mettant des véhicules à disposition de leurs salariés. En voici les grandes lignes.

- **Rappel sur l'obligation de dénonciation**

L'employeur est tenu de dénoncer le salarié ayant commis une infraction, constatée par ou à partir d'appareils de contrôle automatique homologués (ex : radar, vidéo-verbalisation) avec un véhicule de l'entreprise, sous peine de devoir acquitter une amende pouvant aller jusqu'à 750 €.

Seules certaines infractions sont visées (ex : infraction relative au port d'une ceinture de sécurité ou à l'usage du téléphone tenu en main).

- **Un référentiel pour avoir des traitements de données personnelles conformes au RGPD**

Le référentiel de la CNIL actualise l'ancien cadre de référence (AU-10) qui n'avait plus de valeur juridique depuis l'entrée en application du RGPD, le 25 mai 2018.

Ce référentiel permet d'assurer la conformité au RGPD des traitements « courants » de données personnelles mis en œuvre par les entreprises pour l'identification des conducteurs ayant commis ou susceptibles d'avoir commis une infraction au code de la route.

**Il n'a pas de valeur contraignante** mais l'employeur qui s'en écarterait du fait de conditions particulières liées à la situation de l'entreprise devra pouvoir en justifier. En tout état de cause, il devra respecter le RGPD.

Conformément au RGPD, tout traitement doit **répondre à un objectif précis et être justifié** au regard des missions et des activités de l'entreprise.

Les traitements dont il est question ici peuvent notamment être mis en œuvre afin de :

- désigner auprès de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (ANTA) la personne qui conduisait ou était susceptible de conduire le véhicule lorsque l'infraction a été constatée ;
- suivre la procédure de recouvrement des contraventions au code de la route dont peut être redevable l'entreprise ;
- réaliser des statistiques anonymes en vue d'adapter les formations de prévention routière.

Pour mémoire, chaque finalité du traitement doit reposer sur l'une des « bases légales » énumérées par le RGPD.

Le référentiel permet d'identifier les bases légales susceptibles d'être utilisées dans les cas les plus courants. Ainsi, un traitement ayant pour finalité :

- la désignation et l'identification du conducteur a pour base légale l'obligation de l'employeur de se conformer au Code de la route

- le suivi de la procédure de recouvrement des contraventions au Code de la route et la gestion du contentieux a pour base légale l'intérêt de l'entreprise

- la réalisation de statistiques anonymes a aussi pour base légale l'intérêt légitime de l'entreprise.

En application du RGPD, seules les données nécessaires à la poursuite des finalités du traitement peuvent être collectées et traitées. La CNIL énumère ces données. Par exemple, les informations relatives au conducteur (nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, etc.) peuvent être traitées dans le cadre la procédure de désignation du conducteur.

La CNIL rappelle par ailleurs que les données relatives aux infractions et condamnations relèvent de règles spécifiques.

En outre, conformément au RGPD, seules les personnes habilitées au titre de leurs missions ou de leurs fonctions peuvent accéder aux données à caractère personnel traitées. Ici, il peut s'agir de la personne chargée de la gestion administrative du personnel.

Par principe, les données personnelles ne doivent pas être conservées pour une durée indéfinie. La CNIL recommande que les données collectées et traitées pour les besoins de la désignation des conducteurs soient conservées en base active pour **une durée de 45 jours** à compter de la réception de la contravention, sauf dispositions légales ou réglementaires contraires ou cas particulier.

Lorsque les missions du salarié impliquent **la conduite d'un véhicule à titre principal** (chauffeur, livreur, ambulancier, etc.) **ou des déplacements fréquents** (commercial, technicien, etc.), l'employeur peut conserver les éléments nécessaires à la désignation d'un conducteur plus longtemps afin d'éviter à celui-ci d'avoir à fournir de nombreuses fois les mêmes données pour d'éventuelles désignations ultérieures. Le salarié devra y avoir **librement consenti**.

L'AIPD n'est pas requise dans une entreprise de moins de 250 salariés. En revanche, si le traitement est mis en œuvre dans une entreprise **de plus de 250 salariés**, le traitement doit faire l'objet d'une AIPD dès lors qu'il remplit certains critères et notamment ceux relatifs :

- aux données à caractère personnel relatives aux condamnations pénales ou aux infractions ;
- aux personnes vulnérables (salariés).

La CNIL rappelle les autres règles du RGPD à respecter en matière d'information des salariés sur les traitements mis en œuvre et sur leur droit d'accès à leurs données personnelles.

## ❖ L'attestation d'assurance chômage ancienne mouture n'est plus acceptée par Pôle Emploi

Depuis aujourd'hui 1<sup>er</sup> juin 2021, Pôle Emploi accepte uniquement les attestations employeur en cours de validité. Les attestations issues d'un ancien modèle seront rejetées.

Les employeurs doivent, au terme du contrat de travail de leurs salariés, leur délivrer une attestation d'assurance chômage leur permettant d'exercer leurs droits à l'assurance chômage.

***A noter : le site de Pôle Emploi précise que l'obligation de remettre une version signée de l'attestation employeur concerne uniquement le personnel permanent et les intérimaires qui sont en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Pour les intérimaires en contrat de mission, en revanche, la transmission par le biais des restitutions mensuelles de missions (RMM) suffit. Les employeurs ne doivent remettre une version de ces restitutions que si l'intérimaire en fait la demande.***

Les employeurs sont également tenus de transmettre un exemplaire de l'attestation au Pôle Emploi. Les employeurs de 11 salariés et plus doivent procéder à cette transmission par voie dématérialisée. Ceux de moins de 11 salariés peuvent choisir de transmettre leur attestation employeur soit en version dématérialisée, soit en version papier. Pour les employeurs en DSN, la DSN inclut l'envoi de l'attestation d'assurance chômage au Pôle Emploi (AED, « attestation employeur dématérialisée »).

**Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, seuls les modèles d'attestation employeur en cours de validité peuvent être utilisés par les employeurs. Les anciens modèles d'attestations employeurs ne sont donc plus acceptés par Pôle Emploi depuis ce jour.**

Les employeurs peuvent, afin d'être sûrs d'utiliser un modèle à jour, passer :

- soit par leur logiciel de paye lorsqu'ils sont dans le périmètre de la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- soit par leur « Espace employeur » sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) s'ils sont hors périmètre de la DSN.

Dans les deux cas, ces attestations dématérialisées sont transmises automatiquement à Pôle Emploi.

Rappelons que les employeurs de moins de 11 salariés hors DSN qui choisissent d'utiliser une attestation papier doivent l'adresser à la boîte postale suivante : Centre de traitement - BP 80069 - 77213 Avon Cedex.

Le site de Pôle Emploi précise **qu'il n'existe pas de modèle officiel d'attestation à télécharger en ligne, ni sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr), ni sur d'autres sites.** Les employeurs qui utilisent une version qui circule sur internet risquent donc de transmettre une attestation qui n'est pas jour, et donc de ne pas respecter leurs obligations déclaratives. Le plus sûr est donc de se faire faire envoyer une version valide de l'attestation en contactant Pôle Emploi au 3995.

## ❖ Notification dématérialisée du taux AT/MP obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : les consignes de l'Assurance maladie ([www.ameli.fr](http://www.ameli.fr), information du 7 juin 2021)

La notification de la décision de taux de cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) **par voie électronique sera obligatoire, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour toutes les entreprises relevant du régime général**, y compris celles de moins de 10 salariés. Dans une actualité publiée le 7 juin 2021, l'Assurance maladie donne la marche à suivre afin que tous les employeurs puissent remplir leur obligation.

- **Notification obligatoire du taux AT/MP par voie électronique : rappel**

La notification à l'employeur du taux de la cotisation AT/MP par la CARSAT **est obligatoirement effectuée de façon électronique :**

- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les entreprises de 10 à 149 salariés.

Cette notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP ne deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- **Ouverture d'un compte AT/MP : démarches à effectuer et modalités pratiques**

Pour remplir cette obligation de notification dématérialisée, le site [ameli.fr](http://ameli.fr) indique que **chaque entreprise doit ouvrir un compte AT/MP avant le 1<sup>er</sup> décembre 2021**, si elle n'en possède pas déjà un. Pour cela, l'entreprise doit **s'inscrire sur [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr)** (si ce n'est pas déjà fait) en renseignant le numéro de Siret, un nom, prénom, numéro de téléphone et une adresse mail valide. Elle devra ensuite sélectionner « le compte AT/MP » à partir du menu personnalisé.

L'Assurance maladie précise que **l'ouverture du compte se fera dans un délai maximal de 24h.**

Pour rappel, le compte AT/MP est un **téléservice gratuit** disponible à partir de la **plateforme [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)** et actualisé quotidiennement. Il permet notamment de suivre les taux de cotisations AT/MP notifiés au cours des trois dernières années, avec le détail de leur calcul, et de faire le point sur les sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux.

Une fois leur compte ouvert, les entreprises seront alors automatiquement abonnées au service de dématérialisation par les caisses régionales pour janvier 2022. Elles peuvent également bénéficier dès à présent de la notification dématérialisée en s'abonnant volontairement au service, via leur compte personnel.

***A noter : afin de les aider dans leurs démarches, l'Assurance maladie met à disposition des entreprises et des tiers déclarants (ex : experts-comptables) deux brochures explicatives concernant l'accès au compte AT/MP et la nouvelle obligation de dématérialisation.***

- **Pénalité en cas d'absence d'adhésion au compte AT/MP**

En l'absence d'ouverture d'un compte AT/MP avant le 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'Assurance maladie souligne que la caisse régionale ne pourra pas dématérialiser la notification du taux de cotisation et que la décision de taux sera alors adressée par voie postale.

Elle rappelle également que la caisse régionale peut notifier **une pénalité** à l'entreprise.

Cette pénalité est égale à un pourcentage du plafond mensuel de Sécurité sociale (PMSS) par salarié, et elle est due au titre de chaque année sans adhésion au téléservice.

Son montant varie selon l'effectif de l'entreprise :

- 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ou assimilés ;
- 1 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés ou assimilés ;
- 1,5 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés.

- ❖ **Taux versement mobilité : les changements au 1<sup>er</sup> juillet 2021 ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), information du 11 juin 2021)**

Le réseau des URSSAF a indiqué les évolutions relatives aux taux de versement mobilité (VM) ou de versement mobilité additionnel (VMA) applicables au 1<sup>er</sup> juillet.

- **Changements de taux de versement mobilité ou de versement mobilité additionnel**

En province, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le taux de versement mobilité (VM) ou de versement mobilité additionnel (VMA) applicable évolue sur le territoire des autorités organisatrices de mobilité suivantes :

- Communauté d'agglomération Guingamp Paimpol agglomération ;
- Communauté d'agglomération Pays de Montbéliard ;
- Syndicat mixte des transports en commun du territoire de Belfort ;
- Communauté d'agglomération le grand Périgueux ;
- Syndicat des mobilités du Pays-Basque et l'Adour ;
- Communauté de communes Yvetot Normandie ;
- Communauté de communes Les Sorgues du Comtat ;
- Communauté d'agglomération Bergeracoise ;
- Communauté d'agglomération territoires Vendômois;
- Communauté d'agglomération du grand Châtelleraut;
- Communauté d'agglomération du Cotentin ;
- Seine Normandie agglomération.

L'URSSAF indique que ces taux sont mentionnés dans une circulaire ACOSS du 20 mai 2021 (*lettre-circ. ACOSS 2021-4 du 20 mai 2021*).

- **Autres modifications**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le versement mobilité est instauré sur le territoire de l'autorité organisatrices de la mobilité Mayenne communauté au taux de 0,20 % (*lettre-circ. ACOSS 20215 du 1<sup>er</sup> juin 2021*).

Par ailleurs, l'URSSAF Caisse nationale annonce la fin de la perception du versement mobilité sur la commune d'Ambérieu-en-Bugey à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 (*lettre-circ. ACOSS 2021-6 du 1<sup>er</sup> juin 2021*).

- **Retrouver le VM**

Les employeurs concernés peuvent retrouver le taux de versement mobilité applicable par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement mobilité »).

Celui-ci devrait être mis à jour des taux applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2021 à cette date.

## 2- JURISPRUDENCE

### ❖ Il est possible de demander l'annulation des élections avant qu'elles n'aient eu lieu (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-23428)

Le délai de contestation des élections est de 15 jours après leur tenue. Toutefois, **une demande d'annulation des élections peut être contenue dans la demande d'annulation du protocole préélectoral faite en amont des élections.**

Ici, les élections des CSE d'établissement s'avéraient compliquées. Les négociations sur le nombre d'établissements distincts ayant échoué, l'employeur avait donc procédé à un découpage par décision unilatérale. Le DIRECCTE saisi par les syndicats avait pris une autre décision de découpage, puis finalement, une réorganisation avait eu lieu et un protocole préélectoral avait enfin été conclu.

Ce protocole diminuant de 4 à 3 le nombre d'établissements distincts était contesté par un syndicat, qui avait donc saisi le juge le 13 mai 2019 en demandant en bloc l'annulation du protocole, selon lui irrégulier, et l'annulation des élections qui se seraient tenues sur cette base.

Les élections avaient eu lieu le 28 mai 2019.

La demande d'annulation des élections était-elle hors délai pour avoir été faite trop tôt ?

Selon le Code du travail, la contestation de la régularité de l'élection (ou de la désignation de représentants syndicaux) n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation.

Le juge d'instance avait déduit de cette règle que la demande d'annulation des élections ne pouvait pas être faite avant lesdites élections, mais seulement après, donc entre le 29 mai 2019 et le 13 juin 2019. La demande du 13 mai avait été faite alors que le délai pour une telle contestation n'était pas encore ouvert. Le juge avait donc rejeté la demande du syndicat.

Sa décision est cassée par la Cour de cassation, car si cette demande d'annulation des élections ne pouvait dépasser de 15 jours les élections, **elle pouvait dans ce cas particulier être faite avant celles-ci.** Pour la Cour, celui qui saisit le tribunal, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral **est recevable à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée.**

**La demande d'annulation du protocole et des élections qui devaient se tenir en application du protocole était donc recevable.**

Le syndicat n'avait pas à réitérer sa demande après les élections.

Néanmoins le syndicat n'obtient pas gain de cause dans cette affaire, car le protocole avait été considéré à juste titre comme valide par les juges du fond, ce qui rendait sans effet la demande d'annulation des élections fondée justement sur l'irrégularité du protocole.

La Cour de cassation se prononce sur le fond dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice : elle confirme le rejet de l'annulation du protocole et des élections tout en envoyant le message sur l'application du délai de 15 jours.

### ❖ Refus implicite d'une sanction disciplinaire par un salarié : délai pour réagir de l'employeur (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-17587)

Si le salarié refuse une sanction qui modifie son contrat, comme une rétrogradation, **l'employeur peut prononcer une autre mesure disciplinaire. Il dispose alors pour le faire d'un nouveau délai de 2 mois à compter de ce refus.**

Dans une décision du 27 mai, la Cour de cassation souligne que si l'employeur a précisé au salarié qu'à compter d'une certaine date, son absence de réponse vaudrait refus, c'est à cette date que débute le nouveau délai. Peu importe que le salarié ait formulé un refus exprès quelques jours plus tard.

Le 2 mai, un employeur a notifié à un salarié une mutation disciplinaire en lui donnant jusqu'au 10 mai suivant pour faire connaître sa position, étant précisé que l'absence de réponse dans ce délai vaudrait refus.

Le salarié a finalement expressément formulé son refus le 18 mai.

Le 16 juillet, l'employeur a convoqué le salarié à un nouvel entretien en vue d'une nouvelle sanction, fixé au 23 juillet. Le salarié s'est ensuite vu notifié par courrier du 29 juillet une rétrogradation disciplinaire, qu'il a expressément acceptée.

Le salarié a finalement saisi les juges et demandé l'annulation de la sanction. Il a obtenu gain de cause.

L'employeur qui entend prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié doit respecter un délai de prescription de 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance du fait fautif.

Lorsque l'employeur opte pour une sanction nécessitant l'accord du salarié, comme une rétrogradation ou une mutation, ce délai connaît des interruptions qui le font recommencer à courir.



7, place de l'Hôtel de Ville  
42000 Saint-Etienne  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr



3, cours Charlemagne  
69002 Lyon  
Tél : 04 27 46 90 60  
Mail : avocats@lex-part.fr



20, rue de la Gazelle  
43000 Le Puy-en-Velay  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr

Dans ce cas particulier, l'employeur commence par notifier au salarié une proposition de modification de son contrat de travail. Cette notification interrompt alors le délai de 2 mois qui courait depuis la convocation à l'entretien préalable. Un délai de 2 mois recommence à courir. Le refus de cette proposition par le salarié interrompt à nouveau le délai. L'employeur dispose ensuite alors d'un nouveau délai de 2 mois pour convoquer le salarié à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire.

L'affaire posait la question suivante : l'employeur ayant indiqué au salarié que l'absence de réponse de sa part au 10 mai vaudrait refus, le délai pour prononcer une nouvelle sanction commençait-il à courir à compter de cette date ou à compter du refus exprès du salarié formulé le 18 mai ?

Pour la Cour de cassation, et la cour d'appel, le nouveau délai de prescription doit courir à partir de la date à laquelle l'absence de réponse du salarié vaut refus.

Peu importe ici le refus du salarié formulé de façon expresse quelques jours plus tard.

L'employeur aurait donc dû convoquer le salarié à un second entretien avant le 10 juillet. La nouvelle convocation étant intervenue le 16 juillet, le délai de 2 mois était dépassé.

#### ❖ **Un entretien de recadrage entre manager et salarié est-il une sanction disciplinaire ?** *(Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-15507)*

Un entretien de recadrage, suivi d'un compte rendu écrit dans lequel le supérieur liste les faits fautifs et se contente d'indiquer saisir la DRH en vue d'une sanction, ne constitue pas en lui-même un avertissement, même si cet écrit vise des faits identiques à ceux énoncés par la suite dans la lettre de licenciement.

Un employeur ne peut pas sanctionner plusieurs fois un salarié pour les mêmes faits fautifs. Ainsi, sauf répétition de la faute ou refus par le salarié de la première sanction prononcée, il est formellement interdit de prononcer deux sanctions pour le même fait.

Ce principe génère des contentieux, notamment lorsque le salarié estime avoir été déjà sanctionné une première fois pour les mêmes faits. Et une partie du débat porte alors sur la notion même de sanction, notamment lorsqu'il s'agit de l'avertissement qui est souvent la sanction la plus légère prévue par le règlement intérieur de l'entreprise si elle en a un.

L'enjeu est parfois de taille, car si le salarié arrive à faire admettre qu'il a déjà été sanctionné une première fois et qu'il a ensuite été licencié pour motif disciplinaire, il obtiendra d'office la condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, la salariée avait été convoquée à un entretien professionnel le 11 avril avec son supérieur hiérarchique. Il lui avait été reproché un certain

nombre de manquements fautifs. A l'issue de l'entretien, le manager avait rédigé un compte rendu listant les faits reprochés. La salariée avait été avisée qu'il allait saisir la DRH afin que des sanctions soient prises à son encontre. Le 15 avril, elle avait été convoquée à un entretien préalable à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Suite à l'entretien (qui s'est tenu le 22 avril), la salariée a été licenciée pour faute grave le 2 mai.

La salariée contestait le licenciement, car elle estimait que l'écrit du manager constituait un avertissement, donc une première sanction, et qu'elle ne pouvait donc pas être sanctionnée deux fois pour les mêmes faits.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel qui avait accueilli favorablement la demande de la salariée.

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Dans cette affaire, les propos tenus oralement lors de l'entretien avec le manager ne pouvaient pas être qualifiés d'avertissement. Mais quid du compte rendu écrit ? Pouvait-il être considéré comme un avertissement ? Non, dans la mesure où le supérieur indiquait expressément dans le compte rendu saisir la DRH en vue d'une sanction et que seule la direction et le RRH décideraient.

Ce compte rendu d'entretien ne constituait pas un avertissement et n'avait donc pas épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

#### ❖ **Licenciement disciplinaire : un guide RH interne ne peut créer une garantie de fond** *(Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-16117)*

**Le contenu d'un document interne, dont l'objet est de diffuser les règles de gestion RH pour harmoniser les pratiques managériales, notamment en matière disciplinaire, n'est pas un support susceptible de créer une garantie de fond pour les salariés.**

Dans cette affaire, à la suite de divers manquements aux règles de déontologie (des transferts de fonds sur des comptes personnels et des augmentations du montant de découvert autorisé), une chargée de développement clientèle d'un organisme bancaire avait été mise à pied à titre conservatoire le 10 juillet, avec signification de la mise en place d'une enquête.

Elle avait ensuite été convoquée à un entretien préalable le 22 juillet, puis entendue (conformément aux dispositions de la convention collective) par une commission consultative paritaire le 1<sup>er</sup> septembre. Elle avait finalement été licenciée pour faute grave le 4 septembre.

Contestant son licenciement, la salariée avait saisi la justice en arguant que :

- les opérations bancaires fautives (réalisées de janvier à juin avec une alerte de la cellule interne dédiée aux risques le 24 avril) étaient prescrites au moment de l'engagement des poursuites disciplinaires le 10 juillet ;
- l'absence de mention des fautes reprochées dans la convocation à entretien préalable, comme l'imposait le point 221 d'un document interne recensant les règles de gestion RH, constituait selon elle, une violation d'une garantie conventionnelle de fond.

Les juges d'appel ont rejeté ses demandes.

La Cour de cassation confirme.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même temps à l'exercice de poursuites pénales. L'employeur doit prouver qu'il en a eu connaissance dans les 2 mois précédant l'engagement des poursuites disciplinaires.

En l'espèce, la Cour rappelle que l'analyse des éléments de faits établissant la date de la connaissance par l'employeur des faits fautifs relève de la seule appréciation des juges d'appel. La Cour de cassation valide donc l'analyse de la cour d'appel, à savoir que :

- l'employeur n'avait eu connaissance des faits reprochés à la salariée que le 1<sup>er</sup> juillet ;
- les poursuites, engagées le 10 juillet, par la convocation à l'entretien préalable au licenciement, avaient donc été diligentées dans le délai légal.

Une convocation à un entretien au licenciement doit préciser la date et l'heure de l'entretien, ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister. **L'employeur n'a cependant pas l'obligation d'indiquer les motifs pour lesquels il envisage le licenciement, sauf si la convention collective l'impose, ce qui constitue alors une garantie de fond.**

En l'espèce, un guide mémento des règles de gestion imposait la mention des fautes reprochées dans la convocation à entretien préalable. Cependant, pour la Cour de cassation, **il s'agissait d'un document interne ayant pour seul objet d'explicitier les règles de droit aux délégués du pouvoir disciplinaire en charge de les appliquer.** Ce document avait donc surtout un rôle « pédagogique » pour les managers. **Les dispositions de ce type de support n'avaient pas en soi de valeur juridique. Elles ne pouvaient pas créer d'obligations nouvelles (au-delà des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qu'elles exposent) pour une procédure disciplinaire.**

Le licenciement disciplinaire était donc valable.

## ❖ Manquements de l'employeur en matière de paie : le cumul peut justifier la résiliation judiciaire du contrat (*Cass. soc., 19 mai 2021, n° 20-14062*)

La Cour de cassation vient de rappeler dans un arrêt d'espèce que **lorsque l'employeur manque à ses obligations salariales, le salarié peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.**

La résiliation judiciaire est une procédure par laquelle le salarié demande au conseil de prud'hommes de prononcer la rupture de son contrat de travail (CDI seulement) **en raison de manquements de l'employeur à ses obligations.**

En pratique, il s'agit d'hypothèses où **l'employeur ne respecte pas ses engagements contractuels ou, plus généralement, ses obligations vis-à-vis du salarié.**

Seul un manquement de l'employeur suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat permet au salarié d'obtenir la résiliation judiciaire de ce contrat.

Les juges considèrent que la résiliation judiciaire peut en particulier être motivée par **le défaut de paiement de certaines sommes au salarié, dès lors que celles-ci constituent une part importante de sa rémunération.**

Lorsqu'elle est prononcée, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou, le cas échéant, d'un licenciement nul si elle intervient pour un des motifs justifiant la nullité (faits de harcèlement, etc.)

Un salarié, responsable financier, avait fait l'objet d'un arrêt maladie à compter du 16 novembre 2015. Il avait saisi la juridiction prud'homale le 1<sup>er</sup> juillet 2016 afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat.

Le salarié reprochait à son employeur une défaillance en matière de versement d'une prime, ainsi qu'une série de manquements relatifs aux obligations de ce dernier liées à son arrêt de travail.

Les juges avaient donné gain de cause au salarié. Une décision que l'employeur contestait. Celui-ci tentait de minimiser la portée des faits qui lui étaient reprochés.

Ainsi, s'agissant du défaut de paiement de la prime, pour un montant total de 1 833 € sur 2 années, l'employeur faisait valoir que ce montant représentait une très faible part de la rémunération du salarié.

Par ailleurs, concernant les retards reprochés dans la saisine de l'assureur chargé du versement des indemnités de prévoyance et dans l'établissement de l'attestation de salaire à l'adresse de la CPAM, l'employeur argumentait que ces retards avaient été entièrement régularisés au jour de la décision de la cour d'appel, et réparés par une indemnité de 500 €.

Saisie à son tour, la Cour de cassation n'a pas été sensible à l'argumentaire de l'employeur et a validé la décision des juges d'appel. Dans le détail, ceux-ci avaient relevé que l'employeur avait :

- à compter du troisième trimestre 2015, réduit puis supprimé la prime contractuellement prévue
- saisi tardivement l'assureur en vue de la prise en charge de l'arrêt de travail du salarié, ce qui avait conduit à une baisse notable des revenus de ce dernier
- reversé tout aussi tardivement les indemnités de prévoyance qui lui étaient dues entre les 16 novembre 2015 et 28 juin 2016 ;
- et n'avait fourni aucune explication à son retard dans l'établissement de l'attestation de salaire en vue du versement des IJSS du 5 au 17 juillet 2016.

Compte tenu de tous ces éléments, c'est à juste titre que la cour d'appel avait pu décider que le manquement de l'employeur à ses obligations salariales était d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

❖ **Inaptitude : la reprise du salaire après le délai d'un mois comprend-il un 13e mois ? (Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-22456)**

Lorsqu'un mois après l'examen médical à l'issue duquel l'inaptitude a été déclarée, le salarié n'a pas été reclassé ou licencié, l'employeur doit recommencer à lui verser son salaire. Mais ce salaire comprend-il une prime de 13e mois alors que le salarié est absent ?

Dans cette affaire, un salarié, en arrêt maladie depuis le 11 mars 2013, avait été déclaré le 1<sup>er</sup> juillet 2013 inapte définitivement à la reprise de son poste de travail et à tout poste au sein d'une association. Il a par la suite été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, mais près de 3 ans après la constatation de son inaptitude. Le salarié réclamait le versement d'une prime de 13e mois, ainsi qu'un complément d'indemnité de licenciement intégrant ce 13e mois, au titre des années 2013 à 2016.

Sa demande avait été rejetée, au motif qu'il avait bien perçu sa prime de 13e mois au titre de 2013 au prorata jusqu'à son arrêt de travail, mais n'étant pas présent au sein de l'entreprise par la suite et pour les années 2014 jusqu'à son licenciement notifié le 21 juin 2016, il ne pouvait prétendre à cette prime pour ces années.

Pour mémoire, le salarié déclaré inapte qui n'est ni reclassé ni licencié au bout d'un mois a droit, à compter de l'expiration de ce délai, au paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

La question qui se posait était de savoir si l'employeur devait intégrer dans son calcul une prime de 13e mois pour les années où le salarié n'était pas dans l'entreprise. Au cas particulier, la cour d'appel avait manifestement estimé que dans l'entreprise, cette prime était attribuée au prorata du temps de présence. En conséquence, elle avait estimé que le salarié n'y avait droit qu'au prorata pour l'année 2013, et avait

refusé d'octroyer la prime pour les années 2014 à 2016, durant lesquelles l'intéressé n'avait pas été présent.

La Cour a cassé l'arrêt d'appel. Elle rappelle que le salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail dont l'employeur doit reprendre le versement comprend l'ensemble des éléments constituant la rémunération, notamment le 13e mois, qu'il aurait perçus s'il avait travaillé. L'affaire sera donc rejugée sur ce point.

❖ **L'employeur a 15 jours pour contester un avis d'inaptitude à compter de sa notification (Cass. soc., 2 juin, n° 19-24061)**

Dans une décision du 2 juin, la Cour de cassation indique que **le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour contester un avis d'inaptitude devant le conseil de prud'hommes court à compter de la notification de ce même avis.**

Un employeur peut contester les éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude d'un salarié émis par le médecin du travail en saisissant le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond.

***A noter : cette procédure a été réformée par une ordonnance du 20 décembre 2017 (ord. n° 2017-1718 du 20 décembre 2017). L'affaire étant antérieure à cette ordonnance, les textes applicables le sont dans leur ancienne version. Cela n'a toutefois aucune incidence sur la solution dégagée par la Cour dans cette affaire, qui reste transposable à la législation actuellement en vigueur.***

Dans la rédaction applicable à l'époque des faits, le Code du travail précisait que, en cas de contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail (aujourd'hui, « en cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail »), **l'employeur saisissait le conseil de prud'hommes dans un délai de quinze jours à compter de leur notification.**

L'employeur soutenait que le délai de 15 jours lui permettant de saisir le CPH courait à compter du jour où les éléments de nature médicale justifiant la position du médecin du travail lui avaient été notifiés.

Les juges du fond, de même que la Cour de cassation, ont de leur côté considéré que **le point de départ de ce délai courait à compter de la notification à l'employeur de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail.** L'employeur ayant ici dépassé ce délai, son action était donc irrecevable.

La Cour rejoint ici le ministère du Travail qui, dans un document questions / réponses sur le recours contre un avis d'inaptitude, indiquait que la contestation des avis du médecin du travail **devait être portée devant le CPH dans les 15 jours suivant leur notification.**

## ❖ **L'atteinte à la liberté de travailler lors d'une grève justifie un licenciement pour faute (CE, 27 mai 2021, n° 433078)**

Exercer un mandat syndical ou représentatif ne permet pas toutes les actions et notamment de porter atteinte à la liberté de travailler en empêchant les salariés et prestataires d'accéder au site. Peu importe que ces agissements, commis dans le cadre d'un mouvement de grève, aient eu peu d'impact sur l'activité.

Un salarié qui exerçait des mandats représentatifs (délégué syndical de l'établissement, délégué syndical central, membre titulaire du comité d'établissement et du comité central d'entreprise, membre du comité européen et conseiller prud'homal) avait lors d'un mouvement de grève empêché plusieurs salariés et prestataires d'accéder au site de travail. L'employeur avait demandé une autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Celle-ci avait été refusée par l'inspecteur dont la décision de rejet avait été confirmée de façon implicite par le ministre du Travail saisi d'un recours hiérarchique.

Leur décision avait été invalidée par le tribunal administratif puis par la cour administrative d'appel qui avaient accordé l'autorisation de licencier le salarié pour faute.

Cet arrêt contesté par le salarié protégé est confirmé par le Conseil d'État.

Les faits commis par le salarié étaient-ils suffisamment graves ou pas ?

Pour l'inspecteur du travail, les faits n'étaient pas assez graves pour justifier le licenciement du salarié. Rappelons que les salariés investis de fonctions représentatives ne peuvent être licenciés pour faute que si les faits reprochés sont d'une gravité suffisante, compte tenu de l'ensemble des règles applicables à leurs contrats (*Guide DGT en matière de rupture du contrat des salariés protégés, sept. 2019, fiche 6*).

Dans le cas de faits survenus à l'occasion d'une grève, il faut même pouvoir justifier d'une faute lourde du salarié et tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit.

**Mais que les faits soient commis lors d'une grève ou pas, il faut respecter la liberté de travailler des autres salariés.**

Il ressortait de cette affaire que le salarié avait à plusieurs reprises, entre le 16 et le 19 juin 2014, bloqué physiquement l'accès à une cabine de commande de délovage de câble (la société était spécialisée dans la production de câbles sous-marins) empêchant ainsi non seulement des salariés de la société mais aussi des salariés d'une société partenaire de travailler.

Le 19 juin 2014, il avait aussi bloqué l'accès à un navire, en occupant l'échelle de coupée, empêchant ainsi les salariés de la société prestataire de travailler.

Lors de ces blocages illicites, il avait été constaté, notamment par huissier, le rôle prépondérant et particulièrement actif du salarié qui avait porté atteinte à la liberté du travail et commis à cette occasion plusieurs voies de fait à l'encontre de membres du personnel de sa société.

**Il y avait donc une entrave à la liberté du travail d'autres salariés qui ne pouvait se rattacher à une exécution normale de ses mandats.**

Le fait que la production en elle-même de câbles n'ait pas été affectée (le blocage s'était limité à l'embarquement des câbles sur les bateaux et non au site de production) ou que ces blocages n'aient pas porté une atteinte grave aux intérêts de la société ne changeait rien à l'affaire. Les faits étaient d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié.

## ❖ **CDD successifs requalifiés en CDI : des précisions sur le calcul des indemnités (Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-18080, n° 19-16183 et n° 20-10141)**

Dans trois arrêts du 2 juin, la Cour de cassation apporte plusieurs précisions sur le calcul des indemnités et rappels de salaire dus au salarié employé par plusieurs CDD et qui a obtenu la requalification de sa relation de travail en CDI. Avec en toile de fond deux principes : un selon lequel la requalification d'un CDD en CDI n'a pas en elle-même d'incidence sur les autres clauses du contrat, et l'autre selon lequel la requalification d'un temps partiel en temps plein n'a pas en soi d'incidence sur les clauses relatives au terme du contrat.

### • **Calcul des indemnités en cas de diminution des jours travaillés dans les CDD**

Dans un premier arrêt (n° 19-18080), un salarié avait été engagé en 2007 par une entreprise d'audiovisuel, en qualité de graphiste puis de réalisateur, selon plusieurs CDD. A partir de janvier 2013, son nombre de jours de travail avait été diminué et en mai 2015, la relation contractuelle avait pris fin. En décembre 2016, le salarié a saisi les juges pour demander la requalification de ses CDD en CDI et les rappels de salaires et d'indemnité de congés payés, de préavis et de licenciement afférents notamment.

La Cour de cassation rappelle que **la requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les autres stipulations contractuelles**. Ainsi, la détermination des jours de travail, qui résultait de l'accord des parties intervenu lors de la conclusion de chacun des contrats, n'était pas affectée par la requalification en CDI.

### • **Calcul du rappel de salaire pour les périodes inter-contrats : un calcul par période**

Dans la deuxième affaire (n° 19-16183), concernant une autre société et un salarié employé en tant que rédacteur par CDD successifs entre 2002 et 2013, où le salarié avait obtenu la requalification des CDD en CDI, il

était question du calcul des rappels de salaire pour les périodes inter-contrats.

Le salarié avait droit à ces rappels de salaire puisque la cour d'appel avait constaté que le salarié s'était tenu à la disposition permanente de la société pendant les périodes interstitielles (ces périodes inter-contrats devaient donc être considérées comme du temps de travail effectif). Cependant, elle les avait calculés sur la base d'un temps partiel alors que le salarié réclamait des rappels de salaire sur la base d'un temps complet.

La cour d'appel s'était fondée sur la durée moyenne mensuelle de travail obtenue par l'addition des durées des CDD exécutés rapportée au mois, ce dont il résultait que le salarié avait toujours travaillé à temps partiel pour une durée ne dépassant pas 100 heures par mois.

La Cour de cassation invalide cette méthode et estime que la cour d'appel aurait dû se baser sur **la réalité de la situation de chaque période interstitielle telle que résultant de chacun des CDD l'ayant précédée.**

***A noter : la Cour souligne que la requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Elle ajoute que, réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat.***

- ***Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis : pas d'office sur la base d'un temps complet***

Dans un troisième arrêt (n° 20-10141), qui concernait un pigiste de la même société, employé par plusieurs lettres d'engagement à durée déterminée, le salarié avait aussi obtenu la requalification de la relation de travail en CDI.

La cour d'appel avait condamné l'employeur à lui verser une indemnité compensatrice de préavis en retenant une rémunération calculée sur la base d'un temps plein, ce qui donnait une indemnité représentant trois mois de salaire. Pour justifier son calcul sur la base d'une durée de travail à temps complet, la cour d'appel estimait qu'il était du fait de l'employeur si aucun travail n'a été fourni au salarié et si ce dernier n'a pas été en mesure de rester à disposition durant la période correspondant au préavis.

L'employeur contestait ce raisonnement et estimait qu'il fallait calculer l'indemnité calculée sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois, lequel s'établissait à 725,52 €, le salarié ne travaillant que quelques jours par mois.

La Cour de cassation censure cette décision. La cour d'appel ne pouvait pas d'office ordonner le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis sur la base d'un temps plein sans préciser si, au jour de la rupture, le salarié était à temps complet ou à temps partiel.

#### ❖ **L'employeur n'a pas à consulter les élus du personnel sur le document unique (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-17288)**

**Il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter le CHSCT sur le document unique. Telle est la solution adoptée pour la première fois par la Cour de cassation dans un arrêt du 12 mai 2021. A notre sens, elle est transposable au comité social et économique (CSE).**

Le contentieux mettait aux prises La Poste et son CHSCT. La Poste relève en effet d'un statut particulier qui prévoit notamment l'application des anciennes dispositions du Code du travail relatives au CHSCT.

Dans le contexte de l'épidémie de covid-19, La Poste avait déclenché une procédure d'information-consultation du CHSCT sur son projet de reprise d'activité après le premier déconfinement de mai 2020. Ce dernier avait alors décidé de recourir à une expertise. Le CHSCT considérait qu'il avait été insuffisamment informé, comme son expert, et que la procédure de consultation avait été irrégulière. Ensemble, ils ont saisi le tribunal judiciaire en référé en demandant la transmission des informations manquantes à l'expert et la suspension du projet de reprise dans l'attente d'une consultation régulière.

Le CHSCT et son expert faisaient valoir que l'évaluation des risques épidémiques et professionnels n'avait pas été conforme à l'organisation annoncée. Pour appuyer cet argument, ils considéraient notamment que l'employeur aurait dû soumettre le projet de mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) à la consultation du CHSCT.

Le CHSCT et son expert n'ont pas obtenu gain de cause. Pour la cour d'appel, il n'y avait en effet aucun trouble manifestement illicite. La Cour valide sa position.

S'agissant d'un CHSCT, toujours en place au sein de La Poste, la Cour de cassation rappelle d'abord que celui-ci est consulté sur les documents se rattachant à sa mission. Elle rappelle aussi que l'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il doit procéder. Ce document est mis à disposition des membres du CHSCT (ou du CSE dans les autres entreprises).

La Cour de cassation en déduit que **l'employeur a la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du document unique simplement tenu à disposition du CHSCT (ou du CSE dans les autres entreprises)**. Cela étant, les représentants du personnel peuvent être amenés, dans le cadre de leurs prérogatives, à faire des propositions de mise à jour.

**La cour d'appel a donc eu raison de considérer qu'il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter le CHSCT sur le document unique en tant que tel.**

La solution adoptée à propos du CHSCT de La Poste vaut pour les CSE présents dans les autres entreprises compte tenu de la similarité des textes applicables au CHSCT et de ceux applicables au CSE. A ce propos, **le document unique est simplement tenu à la disposition du CSE, comme cela est ou était le cas pour le CHSCT.**

Les employeurs ont dû mettre à jour leur document unique pour y intégrer tous les risques liés au covid-19, comme l'ont d'ailleurs rappelé certains juges du fond et l'INRS. Rappelons en effet que document unique doit être mis à jour annuellement et actualisé quand :

- une décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise (sont notamment visées les transformations importantes des postes de travail découlant d'un changement de l'organisation du travail)
- une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Encore aujourd'hui, les employeurs sont invités à mettre à jour leur document unique pour y intégrer les nouvelles mesures prises dans la perspective du retour sur site des télétravailleurs.

**Ils n'auront donc pas à soumettre ces mises à jour à la consultation préalable de leur CSE.**

Attention, le CSE doit toujours être consulté en cas de projet important. Certes, l'employeur ne doit pas soumettre le document unique, en tant que tel, à la consultation préalable du CSE. Pour autant, il ne faut pas oublier que l'employeur doit informer et consulter les élus sur ses projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, au nombre desquels les projets de nouvelles organisations du travail visant à prévenir les risques « covid-19 » (*CA Versailles 24 avril 2020, n° 20/01993*), ou modifiant de façon significative une organisation existante. Or, un tel projet peut impliquer une mise à jour du document unique.

Rappelons aussi que le Protocole sanitaire invite les employeurs à mettre en œuvre les mesures de prévention « dans le cadre d'un dialogue social interne et après avoir informé les salariés ». En effet, « *l'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux facilite la déclinaison de ces mesures dans l'entreprise* ».

❖ **L'obligation de rester muni de son téléphone portable pro transforme-t-elle une pause en temps de travail ? (Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-15468)**

Les litiges relatifs au paiement des temps de pause sont fréquents.

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation le 2 juin 2021, des salariées demandaient des rappels de salaire

pour des temps de pause pendant lesquels elles devaient rester joignables à tout moment.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Une pause ne constitue donc pas du temps de travail effectif, sauf si les critères de ce dernier sont réunis.

A cet égard, il a par exemple été jugé que le seul fait que le salarié doive porter sa tenue de travail durant sa pause ne suffit pas à considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif.

Plusieurs salariées exerçant des fonctions d'agent d'encadrement qualité, statut non cadre, avaient saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Parmi leurs griefs, elles sollicitaient la requalification de temps de pause en temps travaillé rémunéré.

La pause en question était une pause obligatoire et badgée de 30 minutes, qui avait été instaurée au milieu des séquences de travail, en remplacement des « micro-pauses » qui existaient auparavant, de façon à éviter que les salariées dépassent 6 heures de travail continu.

Pour la Cour de cassation, l'obligation d'être joignable à tout moment ne suffit pas requalifier la pause

Les juges d'appel avaient donné gain de cause aux salariées. Pour ce faire, ils avaient relevé que l'employeur exigeait de ses salariées qu'elles conservent leur téléphone professionnel dans tous leurs déplacements internes sur le site « afin d'être joignables à tout moment », y compris en cas de sortie de poste, pour pouvoir répondre à une information urgente à transmettre au transporteur pour les livraisons.

Les juges avaient déduit de ces éléments que les salariées devaient rester constamment à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives, qu'elles ne pouvaient donc vaquer librement à leurs occupations personnelles y compris pendant leurs pauses, de sorte que celles-ci, même lorsqu'elles étaient badgées, constituaient un temps de travail.

Insuffisant pour la Cour de cassation. Celle-ci estime que les éléments soulignés par les juges d'appel ne permettaient pas de démontrer en quoi les salariées étaient, durant les temps de pause, à la disposition de leur employeur et devaient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par conséquent, l'affaire devra faire l'objet d'une nouvelle audience.

### 3- CONVENTIONS COLLECTIVES

#### ❖ AIDE A DOMICILE

Révision du régime de prévoyance	Avenant n° 46/2021 du 21 janvier 2021	Arrêté d'agrément du 19 avril 2021, JO du 16 mai
----------------------------------	---------------------------------------	--

#### ❖ BOIS ET SCIERIES

Activité partielle de longue durée	Accord du 28 janvier 2021	
Salaires minima et valeur du point d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> juin 2021 selon la nouvelle classification (tous secteurs sauf broserie)	Avenant n° 2 du 8 avril 2021	

#### ❖ CARRIERES ET MATERIAUX : INDUSTRIES

Activité partielle de longue durée	Accord du 10 février 2021	Arrêté du 10 mai 2021, JO du 11
------------------------------------	---------------------------	---------------------------------

#### ❖ CEREALES, MEUNERIE, APPROVISIONNEMENT, ALIMENTATION, OLEAGINEUX

Rémunérations minimales annuelles garanties 2020	Avenant n° 130 du 1 <sup>er</sup> octobre 2020	Arrêté du 7 mai 2021, JO du 15
--	--	--------------------------------

#### ❖ EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES

Salaires minima	Accord n° 44 du 9 mars 2021	Déposé le 22 avril 2021
-----------------	-----------------------------	-------------------------

#### ❖ IMPORT-EXPORT

Congés exceptionnels pour enfant malade : mesure liée au coronavirus	Accord du 14 décembre 2020	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 29
Indemnisation du congé de paternité	Avenant n° 15 du 14 décembre 2020	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 29

#### ❖ MATERIELS AGRICOLES, DE BTP ET DE MANUTENTION : MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION

Rémunérations des apprentis et des titulaires de contrats de professionnalisation	Accord du 18 septembre 2020	Arrêté du 5 février 2021, JO du 12 mai
---	-----------------------------	--

*NOTA BENE : Les accords non étendus sont uniquement applicables aux employeurs adhérents à une organisation patronale signataire. Les accords étendus ou élargis deviennent en principe obligatoires pour tous les employeurs de la Branche au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel (JO). Toutefois, certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure.*

#### CHIFFRES CLÉS 2021

3 428 € - PMSS

41 136 € - PASS

10,25 € - SMIC HORAIRE

1 554,62 € - SMIC MENSUEL (pour 151,67 h)

Pour toutes informations complémentaires ou tous conseils, nous contacter :  
04-77-33-12-06 ou [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr) ou également via notre site internet [www.lex-part.com](http://www.lex-part.com)