



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Personnel soignant - Prime exceptionnelle*

Le décret n°2020-711 du 12 juin 2020, relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 13.

### ► *Représentativité - Audience - TPE*

Le décret n°2020-713 du 11 juin 2020, relatif aux modalités de dépôt des candidatures et des documents de propagande pour la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 13.

### ► *Manifestations - Coronavirus*

Le décret n°2020-724 du 14 juin 2020, modifiant le décret n°2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 15.

Il instaure une demande d'autorisation préalable pour manifester.

Un recours pour excès de pouvoir contre ce décret est en cours.

### ► *Coronavirus - Urgence*

Une nouvelle loi n°2020-734 du 17 juin 2020, relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, est parue au *JO* du 18.

Elle permet la prise d'ordonnances diverses parues au même *JO* :

- l'ordonnance n°2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
- l'ordonnance n°2020-738 du 17 juin 2020 portant diverses mesures en matière de commande publique.

### ► *Taux d'intérêt légal*

L'arrêté du 15 juin 2020, relatif à la fixation du taux d'intérêt légal, est paru au *JO* du 18 juin. Il est fixé, pour le second semestre à 3,11 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et à 0,84 % pour les autres cas.

### ► *Formation professionnelle*

Un arrêté du 19 mai 2020, relatif au référentiel des données de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, est paru au *JO* du 18.

### ► *CPF*

Un arrêté du 19 mai 2020, modifiant l'arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Système d'information du compte personnel de formation* », est paru au *JO* du 18.

### ► *Chômage - Secteur public*

Le décret n°2020-741 du 16 juin 2020, relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, est paru au *JO* du 18.

## Jurisprudence

### ► *CDD, résiliation judiciaire et prise d'acte*

Lorsqu'un salarié en CDD saisit le juge d'une demande de résiliation de son contrat, puis, après s'être fait embaucher chez un autre employeur, prend acte de la rupture de son contrat avec le premier employeur, la Cour de cassation considère que cette situation ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc., 3-6-20, n°18-13628).

### ► *Insuffisance du PSE en lien avec des questions de santé et de sécurité*

Le contrôle des mesures d'évaluation et de prévention des risques prises par l'employeur dans le cadre du PSE relève de la compétence de l'administration. A l'opposé, le juge judiciaire est compétent lorsqu'il s'agit de veiller à la mise en œuvre du plan et notamment à l'application effective par l'employeur de son obligation de sécurité. Ainsi, lorsque l'objet du litige porte sur l'insuffisance des mesures d'évaluation et de prévention des risques dans le cadre d'un projet de réorganisation qui donnait lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un tel litige relève de la compétence administrative (Tribunal des conflits, 8-6-20, n°4189).

### ► *PSE et violation des règles sur le transfert d'entreprise*

Lorsque l'action exercée par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, est de nature à priver d'effet les licenciements économiques prononcés à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome, et que ceux-ci demandent au repreneur la poursuite des contrats de travail illégalement rompus ou à l'auteur des licenciements illégaux la réparation du préjudice en résultant, le juge compétent est le juge judiciaire et non la juridiction administrative, même si un PSE a été mis en œuvre. Autrement dit, lorsque les salariés licenciés dans le cadre d'un PSE soulèvent une fraude éventuelle au transfert obligatoire des contrats de travail prévu par l'article L 1224-1 du code du travail, le juge compétent demeure le juge judiciaire (Cass. soc., 10-6-20, n°18-26229).

### ► *Impartialité de l'inspection du travail*

La Cour administrative d'appel de Nancy vient de juger qu'un inspecteur du travail qui a conseillé un salarié protégé sur la rédaction d'un tract peut toujours se prononcer sur son licenciement dès lors que celui-ci n'a contribué, ni à la rédaction, ni à la diffusion du tract litigieux. En l'espèce, l'inspecteur s'était contenté d'indiquer au salarié protégé de ne pas le diffuser et d'en modifier le contenu.

En outre, il ne ressort pas davantage des pièces du dossier que l'inspecteur du travail aurait pris publiquement position sur le litige entre le salarié protégé et l'employeur si bien qu'il restait compétent pour se prononcer en toute impartialité sur le licenciement (CAA de Nancy, 11-6-20, n°18NC01628).

### ► *Délais de consultation restreints du CSE (covid-19)*

Le tribunal judiciaire de Nanterre considère, dans une ordonnance de référé du 17 juin 2020, comme conforme au droit européen les délais réduits de consultation du CSE prévus dans le cadre du covid-19. Le tribunal juge que certains des textes européens invoqués à l'appui de la demande du CSE doivent être écartés faute d'effet direct en droit interne.

Pour le juge, le CSE ne peut se prévaloir des dispositions des articles 10 et 11 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 et du préambule et des articles 1 et 4 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 relatifs à l'information-consultation des travailleurs faute d'effet direct. Ce même juge poursuit en décidant que s'il est incontestable que les délais imposés par le décret du 2 mai 2020 sont contraints et obligent l'ensemble des acteurs à travailler dans l'urgence, ils « ne sont pas de nature à priver le CSE de son droit à une protection juridictionnelle effective et à un procès équitable ». Enfin, il conclut en disant que le CSE ne démontre pas en quoi le décret porte atteinte à la protection de la santé des travailleurs garantie par l'article 11 du Préambule de la Constitution de 1946. Toutefois, constatant que le CSE manque de certains éléments d'information qui auraient dû lui être transmis, le juge estime que les délais en cours doivent être prorogés (Tribunal judiciaire de Nanterre, 17-6-20, n°20/02552).

A noter que FO a saisi le Conseil d'Etat pour faire suspendre l'application du décret litigieux (décret n° 2020-508 du 2 mai 2020) considérant qu'il contrevient à la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 et au principe de participation inscrit à l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946.

## FOCUS

### *Le salarié a-t-il droit à un temps de pause ?*

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur (art. L 3121-16 et L 3121-17 du code du travail). L'employeur reste libre également d'augmenter unilatéralement ce temps de pause.

Ces 20 minutes peuvent donc être accordées à la suite immédiate des 6 heures de travail ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Généralement, le temps de pause légale de 20 minutes se confond avec la pause déjeuner.

Attention, le salarié ne peut prétendre à une pause qu'après avoir accompli 6 heures de travail effectif, et non lorsque ce temps de travail atteint - pause comprise - cette durée de 6 heures. Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit donc être accomplie et effective.

La pause de 20 minutes ne se fractionne pas. Deux pauses de 15 minutes séparées ne peuvent pas se substituer à l'obligation légale d'une pause continue de 20 minutes, peu important, en outre, qu'une pause de durée inférieure soit rémunérée.

Il revient à l'employeur, qui dispose des éléments de preuve en matière de durée du travail, d'établir qu'il a respecté le temps de pause.

Le temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif, et par conséquent, n'est pas décompté de la durée du travail, ni rémunéré comme tel, sous réserve de dispositions conventionnelles particulières.

Mais, s'il n'est pas reconnu comme temps de travail effectif, le temps de pause peut éventuellement être rémunéré par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. En l'absence d'accord collectif, le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause.

Le temps de pause peut être considéré comme temps de travail effectif lorsqu'il en remplit les critères. Autrement dit, lorsque, pendant leur temps de pause, les salariés restent à la disposition de l'employeur et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause s'analyse comme temps de travail effectif. Toutefois, le fait que les salariés ne puissent pas quitter l'établissement pendant le temps de la pause ne permet pas de considérer qu'un temps de pause constitue du travail effectif.

**Petite parenthèse** : Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes après 4 heures et demi de travail (art. L 3162-3 du code du travail).

Certains secteurs d'activité peuvent déroger aux règles relatives au temps de pause : transport routier, agriculture, services de presse, personnel travaillant dans les aéroports, RATP, SNCF, entreprises de transport urbain de voyageurs (Cass. soc., 3-6-20, n°18-16810). Ces secteurs doivent toutefois prévoir des périodes équivalentes de repos compensateur, ou une protection appropriée lorsque l'octroi d'un tel repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives.