



Actualités législatives et réglementaires

► Covid-19 - Droit du travail

L'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020, portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre, est parue au JO du 17.

► Covid-19 - Déplacements

Le décret n°2020-1582 du 14 décembre 2020, modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 octobre 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.

► Assurance chômage - Prolongation des droits

Un arrêté du 9 décembre 2020, portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L5421-2 du code du travail, est paru au JO du 12.

► Apprentissage - Handicap

Un arrêté du 7 décembre 2020, fixant les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage prévue par l'article L 6332-14 du code du travail pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, est paru au JO du 12.

► Formation professionnelle

Un arrêté du 7 décembre 2020, portant prolongation de la dérogation temporaire autorisant la réalisation d'un audit initial à distance, est paru au JO du 13.

► Financement de la sécurité sociale

La loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 est parue au JO du 15. Elle modifie certaines dispositions du code du travail.

► Insertion des chômeurs de longue durée

La loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020, relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », est parue au JO du 15.

► Activité partielle

Le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020, modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, est paru au JO du 15.

► SMIC

Le décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020, portant relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au JO du 17.

► Activité partielle - Retraite

Un arrêté du 16 décembre 2020, relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle, est paru au JO du 18.

Jurisprudence

► Inaptitude - Indemnité de licenciement Accord collectif

Un accord collectif qui exclut les salariés inaptes d'une indemnité conventionnelle de licenciement est discriminatoire (Cass. soc., 9-12-20, n°19-17092).

► Démission - Abandon de poste

Même si un salarié abandonne son poste pendant une durée de 2 ans, il ne peut pas être considéré comme démissionnaire, peu important l'existence d'un SMS du salarié à son employeur disant « Ne compte pas sur moi », ou des mails de relance adressés par l'employeur au salarié.

Cet acte ne constitue pas une volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc., 25-11-20, n°19-12447).

► **Harcèlement moral - Preuve**

Dans un contentieux relatif au harcèlement moral, le juge ne peut pas débouter un salarié de ses demandes relatives à un harcèlement moral en se contentant d'examiner un à un les éléments apportés par celui-ci pour conclure qu'ils ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement. En effet, il doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Le cas échéant, il appartient à l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué (Cass. soc., 9-12-20, n°19-13470). Rappelons, qu'en matière de harcèlement moral, la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur.

► **Discrimination syndicale**

La décision de l'employeur de ne pas fournir du travail à un élu peut laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale sauf si l'employeur prouve que celle-ci est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination. Ainsi, l'employeur qui explique avoir confié moins de missions à un ingénieur représentant du personnel, en raison du comportement inadapté de ce dernier chez des clients ayant fait échouer ces missions constitue un motif justifiant l'absence de fourniture d'un travail régulier à un élu du personnel (Cass. soc., 18-11-20, n°18-25710).

► **Faute grave - Circonstances vexatoires**

Même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation (Cass. soc., 16-12-20, n°18-23966).

► **Ordonnance - Contestation**

Dans un premier temps, le Conseil d'Etat prend acte du revirement de jurisprudence du Conseil constitutionnel par deux décisions de mai et juillet 2020 (décisions QPC n°2020-843 du 28-5-20 et n°2020-851/852 ; QPC du 3-7-20) et rappelle que tant qu'une ordonnance n'a pas été ratifiée par le Parlement et que le délai d'habilitation n'est pas expiré, elle peut toujours être contestée devant le Conseil d'Etat, qui a le pouvoir de l'annuler. Lorsque le délai d'habilitation accordé par le Parlement au gouvernement pour prendre l'ordonnance est expiré, les dispositions de l'ordonnance touchant à des matières qui sont du domaine législatif, ont valeur législative au sens de l'article 61-1 de la Constitution. Leur conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit ne peut donc être contestée que par une question prioritaire de constitutionnalité. Le Conseil d'Etat devra ainsi, si la QPC est sérieuse ou nouvelle, la transmettre au Conseil constitutionnel qui se prononcera sur ce point. Dans un second temps, le Conseil d'Etat considère que l'ordonnance, qui a imposé la prise de jours de congés et de RTT aux agents placés en « autorisation spéciale d'absence » pendant le confinement du printemps dernier, est légale.

Elle est, en particulier, justifiée par les besoins du service au cours de la période d'état d'urgence sanitaire et par l'objectif de diminuer le nombre de jours susceptibles d'être pris à la reprise (CE, 16-12-20, n° 440258, 440289, 440457).

► **Délai de prescription - Rappel de salaire**

La prescription des salaires a été réformée par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 (passant de 5 ans à 3 ans). Des dispositions transitoires ont été instaurées à l'occasion (art. 21 V de ladite loi) concernant les prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013. Pour pouvoir en bénéficier, encore faut-il que la saisine de la juridiction prud'homale soit effectuée dans les trois années suivant le 16 juin 2013.

A défaut, les dispositions transitoires ne sont pas applicables en sorte que l'action en paiement de créances de salaire nées sous l'empire de la loi ancienne se trouve prescrite (Cass. soc., 9-12-20, n°19-12788).

► **Indemnité de licenciement Arrêt de travail**

Le salarié dont le licenciement est nul pour violation des dispositions protectrices attachées à l'arrêt de travail pour cause d'accident du travail et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (Cass. soc., 16-10-19, n°17-31624). Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le salaire qu'aurait perçu la salariée si elle avait continué à travailler, pendant la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration, au poste qu'elle occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail (Cass. soc., 9-12-20, n°19-16448).

► **Temps partiel**

La qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférents ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée de travail du salarié concerné (Cass. soc., 9-12-20, n°19-16138 et n°19-20319).

► **VRP - Indemnité spéciale de rupture Licenciement**

Lorsqu'il est jugé que le licenciement prononcé pour faute grave repose en réalité sur une cause réelle et sérieuse, le bénéfice de l'indemnité spéciale de rupture ne peut être subordonné à la condition de renonciation par le salarié à l'indemnité de clientèle dans le délai de trente jours suivant l'expiration du contrat de travail (Cass. soc., 9-12-20, n°19-17395).

► **Travail de nuit - Majorations - Preuve**

Le défaut de mention sur le bulletin de paie du versement de la majoration pour heures de travail de nuit vaut présomption de non-paiement de cet élément de rémunération. L'employeur doit alors faire la preuve d'un tel paiement.

Cette preuve ne peut résulter du seul fait que le salaire effectif est supérieur au salaire minimum conventionnel (Cass. soc., 25-11-20, n°19-14247).

► Action de groupe - Discrimination syndicale

Le tribunal de Paris déboute l'action de groupe en matière de discrimination, exercée en application de la loi du 18 novembre 2016, au motif que seuls les faits générateurs de la discrimination postérieurs à la promulgation de la loi peuvent être pris en compte. Il considère, qu'en l'espèce, la période séparant cette date de celle de l'assignation est trop courte pour être significative (TJ de Paris, 15-12-20, n°18/04058).

FOCUS

La question prioritaire de constitutionnalité : qu'est-ce que c'est ?

La question prioritaire de constitutionnalité (QPC) est un droit qui permet à un individu, partie à un procès ou à une instance, de soutenir qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit. Les règles organisant la QPC sont prévues par l'article 61-1 de la Constitution, la loi organique n°2009-1523 du 10 décembre 2009 et le décret n°2010-148 du 16 février 2010. Le juge ne peut soulever d'office une QPC.

Toute loi organique ou ordinaire, ainsi qu'une ordonnance ratifiée par le Parlement peut faire l'objet d'une QPC. Tout justiciable a également le droit de contester la constitutionnalité de la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à une disposition législative, sous la réserve que cette jurisprudence ait été soumise à la Cour suprême compétente.

La question peut être posée à tout moment de la procédure tant en première instance, qu'en appel ou en cassation. En matière criminelle, la question ne peut être posée que durant la phase d'instruction et non devant la Cour d'assises.

Une QPC est recevable devant toutes les juridictions de l'ordre administratif et de l'ordre judiciaire. A noter que les ordonnances non ratifiées par le Parlement, passé le délai d'habilitation, ont une valeur législative au sens de l'article 61-1 de la Constitution relatif à la QPC. Ainsi, la contestation de l'ordonnance au regard des droits et libertés garantis par la Constitution doit prendre la forme d'une QPC. Le Conseil d'État devra ainsi, si la QPC est sérieuse ou nouvelle, la transmettre au Conseil constitutionnel qui se prononcera sur ce point. Toutefois, le Conseil d'État contrôlera toujours les ordonnances au regard des engagements internationaux de la France, aux limites fixées par le Parlement dans la loi d'habilitation et aux principes généraux du droit.

La QPC doit être soulevée par écrit. L'écrit doit être motivé. Il doit toujours être distinct des autres conclusions qui sont produites dans l'instance.

La QPC venant au soutien d'une exception de procédure doit, à peine d'irrecevabilité, être soulevée avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir.

Pour être recevable, la QPC doit réunir 3 conditions :

- la disposition législative critiquée doit être applicable au litige ou à la procédure, ou constituer le fondement des poursuites ;
- la disposition législative en cause ne doit pas avoir déjà été déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel, à la fois dans les motifs et le dispositif d'une de ses décisions. Ce critère s'applique même dans le cas où l'on invoque un nouveau fondement d'atteinte aux droits et libertés constitutionnels. Seul un changement de circonstance de fait ou de droit peut permettre de poser une QPC sur une disposition qui a déjà été déclarée conforme à la Constitution. Un tel changement peut résulter d'une **évolution du cadre juridique** dans lequel s'inscrit la disposition litigieuse. **Des changements d'ordre factuel peuvent également être pris en compte.**
- le juge de première instance ou d'appel examine si la question n'est pas dépourvue de caractère sérieux. Il convient donc de motiver en quoi la disposition législative méconnaît les droits et libertés que la Constitution garantit ou en quoi cette question est nouvelle.

Lorsqu'une partie soulève une QPC qui est déjà pendante sur la même disposition, il doit surseoir à statuer dans l'attente de la décision du Conseil constitutionnel.

Pour savoir si une disposition législative a déjà fait l'objet d'une QPC, il est nécessaire de consulter les liens suivants : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/qpc_3396/ et <https://www.conseil-constitutionnel.fr/dispositions>.

Lorsqu'une QPC est soulevée devant le juge de première instance ou le juge d'appel, celui-ci doit se prononcer sur la QPC « sans délai ».

