



# JuriLetter

## Transports et Logistique UNCP

**Chiraz Bejaoui**  
Responsable Juridique  
Le 03/08/2020

Chers (es) Camarades,

Nous avons le plaisir de vous adresser notre dernière lettre d'information juridique et sociale.

Bonne Lecture.



### **1-La Conclusion et L'Extension Des Accords Collectifs**

L'article 11 bis de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 a réduit certains délais relatifs à la conclusion et à l'extension des accords collectifs dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Ces dispositions s'appliquaient initialement aux accords conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 août 2020.

#### **Principe :**

La réduction des délais relatifs à la conclusion et à l'extension de ces accords est prorogée. **Cette adaptation des délais s'applique désormais aux accords collectifs conclus jusqu'au 10 octobre 2020 inclus**

## **2-Reprise Anticipée des processus Electoraux**

Pour rappel dans le contexte du COVID 19, il a été prévu une suspension, de principe, des élections professionnelles depuis le 12 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020

- Il est désormais prévu que l'employeur peut anticiper la reprise des processus électoraux dans le respect des préconisations sanitaires destinées à protéger la santé des personnes, et décider que la suspension du processus électoral prend fin à compter d'une date qu'il fixe librement entre le 3 juillet et le 31 août 2020.
- Dans ce cas, il doit en informer, au moins 15 jours avant la date fixée pour la reprise du processus, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information :
  - les syndicats concernés,
  - l'autorité administrative lorsque celle-ci a été saisie d'éventuelles contestations de la décision de l'employeur ou d'un des employeurs mandatés par les autres déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts, ou lorsqu'elle a été saisie pour fixer la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

L'employeur doit également en informer les salariés par tout moyen en respectant le même délai.

**Dans tous les cas ce processus devra reprendre au 01 septembre 2020.**

## **3-JURISPRUDENCE « HORS COVID19 »**

### **-Désignation d'un DS :**

Le syndicat qui n'a plus la possibilité de désigner un délégué syndical (DS) parmi ses propres candidats aux élections (pas de candidats ayant obtenu 10 % aux élections, candidats ayant renoncé à ce mandat) peut désigner un de ses adhérents. Il n'est pas obligé de proposer ce mandat aux candidats d'autres listes syndicales même s'ils ont obtenu 10 % aux élections.

Cass. Soc.8 juillet 2020, n° 19-14605 FSPB

### **Rappel de salaire, bulletin de paie rectificatif unique :**

L'employeur peut remettre au salarié un seul bulletin de paie rectificatif pour l'ensemble de la période en litige, sans nécessité de lui remettre un bulletin de paie rectifié pour chacun des mois concernés ([Cass. soc., 4 mars 2020, n°18-11.790](#)).

### **Heures supplémentaires, repos compensateur, non-respect du délai de prévenance :**

L'employeur peut imposer à ses salariés la prise de repos compensateur de remplacement sans respecter le délai conventionnel de préavis, sauf à ce que ces derniers rapportent la preuve d'un préjudice subi du fait du non-respect du délai de prévenance ([Cass. soc., 4 mars 2020, n°18-24.923](#)).

### **Heures supplémentaires, régime de preuve partagée :**

Le juge ne peut pas se fonder sur la seule insuffisance des éléments fournis par le salarié pour le débouter de sa demande de rappel de salaires. Ce dernier doit seulement présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, le juge évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant ([Cass. soc., 18 mars 2020, n°18-10.919](#) et [note explicative de la Cour de cassation](#)).

### **Dommmages intérêts pour dépassement de l'amplitude journalière :**

Le dépassement de l'amplitude journalière de travail, s'il ouvre droit à l'allocation de dommages-intérêts, ne donne pas lieu à rappel de salaire ([Cass. soc., 4 décembre 2019 17-22.039](#)).

### **Temps d'habillage, conditions pour bénéficier de contreparties :**

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière à condition d'une part que le port d'une tenue de travail soit imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et d'autre part que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ([Cass. soc., 12 février 2020, n°18-22.590](#)).

## **Inaptitude, reprise du paiement des salaires :**

L'employeur doit reprendre le versement du salaire du salarié déclaré inapte qui n'est ni reclassé ni licencié à l'expiration du délai d'un mois, et ce même si le salarié a retrouvé un emploi à temps plein entre temps ([Cass. soc., 4 mars 2020, n°18-10.719](#)).

## **Licenciement engagé après l'annonce d'un burn-out, discrimination en raison de l'état de santé :**

Le fait pour un employeur d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle seulement 8 jours après avoir reçu du salarié un courriel l'informant de ses difficultés de santé en relation avec ses conditions de travail laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé, le licenciement pour insuffisance professionnelle étant par ailleurs dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le licenciement ainsi prononcé est nul ([Cass. soc., 5 février 2020, n°18-22.399](#)).

## **Refus d'effectuer une tâche ne relevant pas de sa qualification, non constitutif de faute grave :**

Le refus par un salarié d'effectuer une tâche ne correspondant pas à sa qualification n'est pas fautif. Ainsi, ne justifie pas un licenciement pour faute grave le fait pour un salarié d'avoir refusé de réaliser des prises de vue simples ne relevant pas de sa qualification professionnelle d'opérateur vendeur filière magasin mais de celle de la photographie professionnelle. ([Cass. soc., 13 mars 2020, n°18-21.700](#)).

## **Droit du salarié au respect, propos inadaptés de l'employeur, résiliation judiciaire :**

Est justifiée la demande de résiliation judiciaire formulée par le salarié auquel l'employeur s'est adressé, à plusieurs reprises, dans des conditions bafouant son droit au respect ([Cass. soc. 18 mars 2020, n°18-25.168](#)).

## **Non-respect des critères d'ordre légaux, préjudice :**

L'inobservation des critères d'ordre des licenciements ne cause pas nécessairement un préjudice aux salariés. Le salarié qui réclame une indemnité pour violation de ces règles doit démontrer son préjudice. En l'espèce, il était reproché à l'employeur d'avoir neutralisé le critère des qualités professionnelles en accordant la même note à chaque salarié non-cadre ([Cass. soc., 26 février 2020, n°17-18.136](#)).

## **Licenciement, conduite sans permis, faute :**

Le fait pour un salarié protégé de conduire son véhicule pendant ses heures de travail pour effectuer des livraisons alors qu'il n'a pas informé son employeur de la perte de son permis justifie son licenciement pour faute. Ces agissements sont contraires au principe de loyauté auquel il est tenu vis-à-vis de son employeur et à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail ([CAA Lyon, 2 avril 2020, n°18LY01787](#)).

## **Demande d'autorisation de licenciement, maintien de la rémunération :**

Pendant la phase d'instruction d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, l'employeur doit maintenir tous les éléments de rémunération du salarié. Le maintien doit être assuré même si le salarié, du fait d'un refus de modification de ses conditions de travail, cesse de fournir la prestation de travail attendue et peu importe qu'à l'issue de la procédure, l'administration reconnaisse le caractère fautif du refus ([Cass. soc., 20 mai 2020, n°18-23.444](#)).

## **Libre circulation des représentants du personnel dans l'entreprise, restrictions non justifiées :**

Les restrictions d'accès qui imposent aux membres du CHSCT, d'une part, d'être accompagnés dans les zones confidentielles et dans les zones d'enclave, protégées ou non, par le responsable de site ou toute autre personne le remplaçant, d'autre part, de mener les entretiens éventuels avec les salariés dans une salle de réunion sur le site en dehors de l'enclave, et enfin de mentionner sur un cahier de visite leurs heures d'entrée et de sortie, constituent des atteintes à leurs prérogatives de libre circulation, qui ne sont pas justifiées par des impératifs de sécurité et qui sont disproportionnées par rapport à la protection des intérêts commerciaux de la société ([Cass. soc., 26 février, n°18-24.758](#)).

## **Représentativité, critère d'indépendance, appui financier de la confédération :**

Le critère d'indépendance posé par l'article L.2121-1 du code du travail comme condition de représentativité des syndicats s'entend d'une indépendance vis-à-vis de l'employeur et d'une indépendance financière. Le fait pour un syndicat de faire l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de disposer de l'appui financier de la confédération à laquelle il est affilié ne lui fait pas perdre cette indépendance financière ([Cass. soc., 26 février 2020, n°19-19.397](#)).

## **Annulation de l'élection d'un salarié au CSE, pas de remise en cause de sa désignation comme DS :**

L'annulation de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections est sans effet sur la condition du score électoral personnel requise pour sa désignation en tant que délégué syndical. Elle ne remet donc pas en cause sa désignation en qualité de DS. ([Cass. soc. 25 mars 2020, n°19-17.723](#)).

## **Nombre de membres à élire au CSE, date d'appréciation de la condition d'effectif :**

L'effectif théorique de l'établissement pour le calcul du nombre de membres de la délégation du personnel à élire au CSE doit être apprécié à la date du premier tour de scrutin ([Cass. soc. 5 février 2020 n° 19-13.444](#)).

## **Candidatures alternées entre homme et femme, premier candidat de la liste :**

L'obligation de présenter des candidatures alternées entre homme et femme n'impose pas que le premier candidat de la liste présentée soit du sexe majoritaire, sauf lorsque l'application des règles de l'alternance conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou de l'autre sexe ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-60.14](#)).

## **Proclamation publique du résultat, formalisme, annulation :**

Selon [l'article R. 67 du Code électoral](#), le procès-verbal des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote immédiatement après la fin du dépouillement, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau. Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote. Le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-13.504](#)).