



Actualités législatives et réglementaires

► *Etat d'urgence sanitaire*

La loi n°2020-856 du 9 juillet 2020, organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire, est parue au *JO* du 10 juillet.

► *Signification de la date d'audience*

Le décret n°2020-841 du 3 juillet 2020, modifiant les articles 1136-3 du code de procédure civile et R 93 du code de procédure pénale, est paru au *JO* du 4 juillet.

Jurisprudence

► *Liberté de manifester*

Les décrets des 31 mai et 14 juin 2020, contestés par FO, qui soumettaient la liberté de manifestation à une autorisation préalable du préfet ont été suspendus par le Conseil d'Etat. Ce dernier estime qu'en l'état de la situation épidémiologique, l'interdiction des rassemblements de plus de 5000 personnes est justifiée mais que la superposition de la procédure d'autorisation à la procédure de déclaration prévue par le code de la sécurité intérieure porte une atteinte disproportionnée à la liberté de manifester (CE, 6-7-20, n°441257, 441263, 441384).

► *Sortie de l'état d'urgence sanitaire*

Le Conseil constitutionnel, validant en partie la loi n°2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire, est parue au *JO* du 10 juillet (CC, 9-7-20, n°2020-803).

Cette décision est intéressante concernant la liberté de manifester car elle valide, sans détours, nos positions et nos victoires devant le Conseil d'Etat. En effet, la décision indique clairement que l'article permettant au 1^{er} Ministre de « *réglementer les rassemblements* » ne permet pas d'instituer un régime d'autorisation préalable.

► *Congés payés*

La CAA de Versailles rejette la requête de FO portant sur la violation par l'Etat français des règles sur les congés payés garanties par le droit européen.

Si le droit français est bien contraire au droit européen sur la question des congés payés, la CAA de Versailles considère toutefois que les organisations syndicales n'apportent pas la preuve d'un préjudice (à savoir l'atteinte à leur objet statutaire). Les syndicats n'établiraient pas un préjudice moral qui leur est propre (CAA de Versailles, 30-6-20, n°17VE02125).

► *Evaluation des risques professionnels*

La nécessité d'associer les élus à la démarche de prévention des risques n'implique pas de consulter le CSE

sur l'évaluation des risques professionnels et la mise à jour du DUER (TJ Lyon, 22-6-20, n°20/00701).

Cette décision est contraire à deux décisions rendues par la cour d'appel de Versailles (CA Versailles, 24-4-20 n° 20/01993) et le tribunal judiciaire de Lille (TJ Lille, ord. réf., 24-4-20 n° 20/00395) qui ont jugé que le CSE devait être consulté sur l'évaluation des risques et la mise à jour du DUER. Reste à savoir ce qu'en pense la Cour de cassation...

► *Délai de consultation du CSE Urgence sanitaire*

Le tribunal judiciaire de Bobigny considère que la prorogation des délais liés à l'état d'urgence s'applique à certains délais de consultation du CSE (TJ de Bobigny, 2-7-20, n°20/03845).

Si le mécanisme de report des délais ne s'applique pas aux délais de consultation portant sur les décisions envisagées par l'employeur pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19, il s'applique en revanche aux autres délais de consultation, notamment celui sur les orientations stratégiques de l'entreprise (sur la prorogation des délais dans le cadre du covid-19, voir : <https://www.force-ouvriere.fr/les-delais-pour-agir-en-justice-dans-le-cadre-du-covid-19>).

► *Prorogation des délais de consultation du CSE*

L'employeur et le CSE peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais de consultation et d'expertise en l'absence d'accord collectif sur le sujet (Cass. soc., 8-7-20, n°19-10987).

► *Préjudice d'anxiété - Délai de prescription*

Le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à

l'amiante. Il ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin (Cass. soc., 8-7-20 n°18-26585 à 18-26634, n°18-26636 à 18-26655).

► **Discrimination
(port de la barbe « connoté » religieusement)**

La demande d'un client quant au port d'une barbe pour des raisons religieuses ne peut par elle-même, en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur, être considérée comme une exigence professionnelle et déterminante justifiant un licenciement pour faute (Cass. soc., 8-7-20, n°18-23743).

Toutefois, l'objectif de sécurité du personnel et des clients permet d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsqu'elle est rendue nécessaire pour prévenir un danger objectif, qu'il appartient à l'employeur de démontrer.

La Cour de cassation applique ainsi sa jurisprudence sur le voile au port de la barbe (pour aller plus loin voir : <https://www.force-ouvriere.fr/religion-dans-l-entreprise-les-conditions-de-la-neutralite>).

► **Cotisations retraite complémentaire**

Le contentieux relatif au recouvrement des cotisations dues au titre des régimes de retraite complémentaire obligatoire relève de la compétence du tribunal de grande instance et non des juridictions de sécurité sociale (Cass. civ., 2^{ème}, 12-3-20, n°19-13804).

FOCUS

L'employeur peut-il contrôler l'utilisation d'internet au travail ?

Traditionnellement, on considère que l'employeur peut définir des règles d'utilisation d'internet, dans le respect de l'article L 1121-1 du code du travail, au sein du règlement intérieur de l'entreprise, de notes de service ou en élaborant une charte informatique. Ces documents peuvent prévoir des modalités de contrôle qui, s'ils ne sont pas respectés par l'employeur, ne peuvent valablement pas justifier une sanction.

La Cnil admet que l'employeur puisse mettre en place des dispositifs de filtrage de sites non autorisés (sites à caractère pornographique, pédophile, d'incitation à la haine raciale, révisionnistes, etc.). Il peut également fixer des limites dictées par l'exigence de sécurité de l'organisme, telles que l'interdiction de télécharger des logiciels, l'interdiction de se connecter à un forum ou d'utiliser le « *chat* », l'interdiction d'accéder à une boîte aux lettres personnelle par internet compte tenu des risques de virus qu'un tel accès est susceptible de présenter...

Même en l'absence du salarié, un employeur peut procéder à un contrôle des sites internet que ce dernier visite durant ses heures de travail : « les connexions établies par un salarié sur des sites internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de sa présence » (Cass. soc., 9-7-08, n°06-45800).

Toutefois, la mise en place d'un système de contrôle de l'outil informatique (notamment un contrôle à distance, poste par poste) n'est possible qu'après consultation du CSE et information des salariés.

Les équipements informatiques disposant d'une connexion à internet mis à disposition des salariés sont des outils de travail qui doivent, en principe, être utilisés à des fins strictement professionnelles. Les usages à titre personnel sont autorisés, sauf exception (ex : impératif de sécurité), dès lors qu'ils ne sont pas excessifs. Un usage excessif d'internet à des fins personnelles peut justifier un licenciement pour faute grave.

La consultation de sites internet illégaux, ou susceptibles de porter atteinte à la bonne image de l'entreprise peuvent également justifier un licenciement pour faute grave. Le salarié peut même se rendre coupable d'abus de confiance (Cass. crim., 19-5-04, n°03-83953 : consultation de sites internet pornographiques et d'échanges de messages de même nature avec une adresse mail professionnel).

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

Interruption durant l'été, de retour en septembre.

D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances !

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆