



Actualités législatives et réglementaires

► *Simplification du droit*

La loi n°2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, appelée également loi ASAP, est parue au *JO* du 8. Elle modifie certaines dispositions du code du travail notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de participation ou d'intéressement.

► *Santé - Sécurité*

Le décret n°2020-1529 du 7 décembre 2020, fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et carrières en matière d'électricité, est paru au *JO* du 9.

► *Santé des salariés en milieu hyperbare*

Le décret n°2020-1531 du 7 décembre 2020, modifiant les dispositions relatives à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare, est paru au *JO* du 9.

► *Création des DREETS*

Le décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020, relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations, est paru au *JO* du 10. Ce décret s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2021.

► *Santé au travail*

Le décret n°2020-1546 du 9 décembre 2020, fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques, est paru au *JO* du 10.

► *Mayotte - Prud'hommes*

Le décret n°2020-1549 du 9 décembre 2020, relatif au conseil des prud'hommes de Mamoudzou, est parue au *JO* du 10.

► *Plateformes de mise en relation*

Le décret n°2020-1548 du 9 décembre 2020, relatif à la procédure applicable aux recours et questions préjudicielles portant sur des décisions relatives à l'homologation des chartes de responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique, est paru au *JO* du 10.

► *Covid-19 - Droit du travail*

L'ordonnance n°2020-1553 du 9 décembre 2020 prolongeant, rétablissant ou adaptant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19, est parue au *JO* du 10.

► *Entreprises adaptées*

Un arrêté du 26 novembre 2020, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 11.

► *Entreprises adaptées de travail temporaire*

Un arrêté du 26 novembre 2020, fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire, est paru au *JO* du 11.

Jurisprudence

► **Préjudice d'anxiété - Prescription**

Le délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété est de 2 ans.

Le point de départ du délai de prescription est différent selon que le salarié est éligible ou non au régime de l'Acaata.

Si le salarié est éligible à l'Acaata, le point de départ est de deux ans à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement sur la liste des entreprises permettant la mise en œuvre de ce dispositif.

En revanche, si le salarié n'est pas éligible au régime de l'Acaata et agit sur le fondement d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, le point de départ du délai de prescription correspond à la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante.

Ce point de départ ne peut pas être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin (Cass. soc., 12-11-20, n°19-18490).

► **Transfert des contrats - Rémunération**

Si une société ayant perdu un marché augmente les salaires des salariés transférés après la notification de la perte du marché, la société entrante n'est pas dans l'obligation de tenir compte de cette nouvelle rémunération ayant fait l'objet d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés, en vertu des dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (Cass. soc., 2-12-20, n°18-25265 et n°18-25298).

► **Extension d'un accord collectif**

Le retard dans la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation (CPPNI), instance créée par la loi travail du 8 août 2016 par laquelle doit, en principe, passer un texte conventionnel pour être étendu, n'interdit pas son extension dès lors qu'un délai raisonnable pour mettre en place la CPPNI n'est pas écoulé (CE, 3-12-20, n°419361).

► **Durée du travail - Temps partiel**

La durée de travail fixée pour les salariés des équipes de suppléance dans la branche de la plasturgie est en principe inférieure à la durée légale du travail, sans pour autant exclure que, dans certains cas, ces salariés travaillent à temps plein.

Les dispositions du code du travail relatives au temps partiel s'appliquent donc aux salariés travaillant en équipe de suppléance dans la branche de la plasturgie lorsque ceux-ci effectuent un travail à temps partiel au sens de l'article L 3123-1 du code du travail.

Ainsi, les salariés en équipe de suppléance à temps partiel ne peuvent pas être assimilés à des salariés à temps plein (CE, 3-12-20, n°427860).

► **Directive détachement Transports routiers**

La directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 (dite directive détachement) s'applique aux transporteurs routiers transnationaux sous certaines conditions.

En effet, le chauffeur sera qualifié de travailleur détaché sur le territoire d'un État membre si l'exécution de son travail présente pendant la période limitée en cause, un lien suffisant avec ce territoire.

L'existence d'un tel lien se déduit d'une appréciation globale d'éléments tels que la nature des activités accomplies par le travailleur concerné sur ledit territoire, le degré d'intensité du lien des activités de ce travailleur avec le territoire de chaque État membre dans lequel il opère ainsi que la part que lesdites activités y représentent dans l'ensemble du service de transport (CJUE, 1-12-20, n°C-815/18).

► **Conventions collectives - Principe de faveur**

En présence de deux avantages conventionnels ayant le même objet et la même cause, et dans le silence des accords, seul le plus favorable doit être appliqué par l'employeur (Cass. soc., 18-11-20, n°19-17174).

► **Maladie professionnelle - Tableau**

Si la demande de prise en charge de la victime au titre d'une maladie professionnelle se réfère à un tableau de maladies professionnelles, l'organisme social n'est pas tenu, en cas de refus, d'instruire cette demande selon les règles applicables à la reconnaissance du caractère professionnel des maladies non désignées dans un tableau (Cass. 2^{ème} civ., 26-11-20, n°19-18584).

► **Travailleurs détenus - Congés payés**

Le Conseil d'Etat estime que les détenus qui travaillent n'ont pas le droit de bénéficier de congés payés annuels. Il rappelle que le législateur a souhaité favoriser le travail des personnes détenues pour faciliter leur réinsertion à l'issue de leur détention. Cependant, le législateur n'a pas entendu soumettre ces travailleurs au droit commun des relations du travail tel qu'il résulte, en cas de conclusion d'un contrat de travail, des dispositions du code du travail (CE, 30-11-20, n°431775).

► **Vidéosurveillance - Preuve - Licenciement**

L'employeur peut, sans avoir à informer ou à consulter les représentants du personnel utiliser comme preuve d'un vol commis par un employé, les images d'une vidéosurveillance installée pour assurer la sécurité d'un magasin (Cass. soc., 18-11-20, n°19-15856).

FOCUS

CSE et accès aux données salariales

Dans l'exercice de ses missions légales, le CSE peut avoir besoin d'accéder à certaines informations liées aux rémunérations pratiquées dans l'entreprise.

Dans un arrêt en date du 5 décembre 2018, la Cour de cassation a clairement indiqué que le CSE pouvait demander et obtenir de l'employeur des données à caractère salarial sans que celui-ci puisse opposer au CSE un risque pour l'entreprise ou un risque d'atteinte à la vie privée des salariés (Cass. soc., 5-12-18, n°16-26895). C'est justement parce que pèse sur les membres du CSE une obligation de confidentialité que ceux-ci peuvent accéder à des données salariales.

Autrement dit, les membres du CSE sont en droit de demander à l'employeur de leur fournir des informations précises et écrites sur les données salariales de l'entreprise, le respect de la vie personnelle des salariés n'étant pas en lui-même un obstacle à une telle transmission dès lors que les membres du CSE sont tenus à une obligation de confidentialité et que les éléments demandés procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice des droits du CSE.

L'attendu de la Cour de cassation est limpide et mérite d'être reproduit :

« Mais attendu que le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 2323-4 du code du travail, dès lors que les membres du comité d'entreprise sont tenus en application des dispositions de l'article L. 2325-5 du même code à une obligation de discrétion et que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice des droits du comité d'entreprise qui les a sollicitées ; qu'ayant fait ressortir que les mesures demandées par le comité d'entreprise ne constituaient pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés, c'est à bon droit que la cour d'appel a statué comme elle a fait ».

Dans l'affaire en cause, le juge a ordonné à l'employeur de transmettre les informations suivantes :

- les fourchettes de rémunération (mention du salaire minimum et du salaire maximum) par fonction, tant pour les salariés qui sont plus de cinq par fonction que pour les salariés qui sont moins de cinq par fonction ;
- les tableaux de concordance faisant apparaître les corridors de rémunération (minima et maxima) pour chaque classe et pour chaque fonction et le niveau dans le cadre fonctionnel ;
- les principes de rémunération en lien avec le cadre fonctionnel et d'évolution salariale dans la fonction avec les modalités d'accès au maximum de la fonction ;
- les règles d'évolutions salariales entre les fonctions et les différents niveaux ;

- les règles d'évolution des salariés analysés comme ayant un salaire inférieur au salaire minimum de leur niveau ou au salaire maximal de leur niveau ;
- les règles de détermination du calcul du bonus annuel de performance individuelle ;
- et les règles d'attribution des budgets par division et par département.

Deux conditions sont donc posées par la Cour de cassation pour la transmission de données salariales :

- d'une part, que « les mesures demandées procèdent d'un motif légitime » ;
- et d'autre part, que ces mesures soient « nécessaires à l'exercice des droits du CSE qui les a sollicitées ».

Le motif légitime relèvera de l'appréciation souveraine des juges du fond. Il peut s'agir de la volonté du CSE de contrôler l'application de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

On le voit, les obligations de transparence de l'employeur sont extrêmement larges afin de permettre au CSE d'exercer convenablement ses missions légales notamment en matière économique.

Le CSE peut-il aller jusqu'à obtenir des informations salariales individuelles ?

Si cet arrêt ne va pas jusqu'à autoriser la communication des salaires individuels, on pourrait l'imaginer à l'avenir si le CSE établit que la transmission d'une telle information est absolument indispensable à l'exercice de ses missions légales.

Le CSE qui considère que l'employeur ne lui transmet pas des informations suffisamment précises notamment en cas d'information-consultation peut saisir le président du tribunal judiciaire afin qu'il ordonne la transmission des informations manquantes et qu'il prolonge le délai de consultation. (Pour aller plus loin sur cette question, voir : <https://www.force-ouvriere.fr/consultation-du-ce-cse-et-delai-prefix-la-cour-de-cassation-met>).