



Editorial

CORONAVIRUS : ET APRÈS ?

Porter un masque dans les transports ou dans les lieux publics clos¹, appliquer les « gestes barrières », n'approcher personne, se méfier de la foule, surveiller sa température, ne plus rien toucher (des boutons d'ascenseurs aux poignées de portes en

passant par l'agrafeuse de sa secrétaire) sans se nettoyer (d'aucuns diront se désinfecter) consciencieusement (voire chirurgicalement) les mains, télétravailler (un peu, beaucoup, à la folie!) ... la COVID-19 a ébranlé notre quotidien et nous nous de-

mandons tous à quoi demain va ressembler.

En effet, en dépit d'une volonté grandissante et partagée de tous les acteurs économiques et judiciaires d'un retour rapide « à la normale », le traumatisme causé

par cette pandémie est bien là et chacun a désormais conscience que les chances de retrouver ses habitudes (sociales, professionnelles, économiques) d'avant le 16 mars 2020 sont, si ce n'est illusoire, tout au moins substantiellement éloignées.

(suite en page 2)

¹ Décret n° 2020-884 du 17 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

Sommaire

ÉDITORIAL	1 À 3
FOCUS SUR	3-4

Votre JSA Infos vous est communiqué par :

RINGLÉ ROY & ASSOCIÉS
46 RUE SAINT JACQUES
13006 MARSEILLE

Le spectre d'une deuxième vague épidémique se répand de jour en jour dans les esprits et nous préférons garder nos distances, maintenir le recours à la visioconférence et adapter notre activité avec un rapport à l'Autre – salarié, DRH, Juge – métamorphosé, voire aseptisé.

Nous entrons dans l'ère du « sans-contact », et ce mouvement semble irréversible. Sans contact au moment de payer, sans contact pour entrer ou sortir, sans contact avec autrui...

Dans ce cadre, la culture d'entreprise va donc être nécessairement bouleversée.

Pour certains, cette crise sanitaire sera une opportunité, qui permettra de donner naissance à un esprit collectif solidaire et résilient.

Pour d'autres, l'individualisme – induit par la crainte de la maladie – sera conduit à prendre le dessus avec, au final, la disparition de toute collaboration.

Toutes les conjectures semblent permises.

En revanche, ce qui est certain, c'est qu'employeurs et

salariés devront construire l'après-confinement dans un contexte professionnel déstabilisé, sur fond de tissu législatif et réglementaire profondément réformé.

En trois mois, c'est plus de 60 ordonnances qui ont été adoptées pour faire face aux conséquences de l'épidémie et le droit du travail n'a naturellement pas été épargné.

La vérité juridique d'hier n'est plus celle d'aujourd'hui et ne sera probablement pas celle de demain.

Pour les employeurs, les enjeux ne sauraient être négligés, au regard des multiples obligations auxquels ils sont astreints.

Ils ne sauraient par exemple ignorer que nombre de salariés ont repris le travail empreints d'un profond sentiment de crainte et d'insécurité qui relève des risques psychosociaux et qui implique que des mesures aient été prises en amont (mise à jour du document unique d'évaluation des risques, adoption d'un plan d'actions post-COVID-19...) pour prévenir ces difficultés et accompagner les salariés en souffrance.

Ceci d'autant plus que les employeurs ont l'obligation d'assurer au sein des établissements de travail la sécurité et la santé physique et mentale de leurs salariés², notamment en matière de prévention des risques psychosociaux. La jurisprudence est d'ailleurs intransigeante en la matière, le non-respect de cette obligation ayant par exemple été retenu dans le cadre du dossier Amazon, qui a vu l'entreprise condamnée de ce chef en première instance, puis en appel³.

Les entreprises devront par ailleurs supporter le choc économique inédit causé par la crise sanitaire, en tentant de mobiliser l'ensemble des outils – anciens et nouveaux – que propose le Code du travail.

Pour certaines, des restructurations et des compressions d'effectifs seront inévitables ; au-delà du nécessaire respect des prérequis légaux et jurisprudentiels exigés dans la mise en place de telles procédures (PDV, PSE, RCC...), les employeurs devront alors veiller à tout faire pour renforcer le dialogue social avec les institutions représentatives

du personnel, afin d'éviter (ou à tout le moins limiter), l'explosion des tensions sociales dans un environnement professionnel d'ores et déjà à vif.

Pour d'autres, il s'agira plutôt de se réorganiser ou de se diversifier, pour surmonter leurs difficultés de trésorerie temporaires, tout en préservant l'emploi.

La négociation d'un accord de performance collective pourrait ainsi trouver une place toute particulière, en permettant aux entreprises d'agir sur la rémunération, la durée du travail ou encore la mobilité des salariés.

Également, les employeurs auront tout intérêt à inviter leurs collaborateurs à partir en formation, y compris ceux-ci qui demeurent en activité partielle, tant les modalités de financement de telles actions (notamment au travers du Fonds National de l'Emploi « FNE-formation » ou grâce à la prise en charge dérogatoire des VAE⁵) ont été largement aménagées. N'oublions pas en effet que Coronavirus ou pas, l'entreprise demeure tenue d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur





poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.⁶

Enfin, le télétravail, qui dans de nombreuses sociétés a été improvisé, pourrait être institutionnalisé, permettant ainsi au passage aux chefs d'entreprise de maintenir autant que possible l'activité de leurs salariés tout en protégeant leur santé.

Sauf qu'aucun changement n'est parfait et la dématérialisation des échanges et la réorganisation de l'archétype de travail peuvent aussi montrer leurs limites.

Pour le salarié en effet, s'il est indubitable que le gain de temps – et l'économie de dépenses – induit par l'absence de nécessité de devoir souffrir parfois de longs et fastidieux trajets pour se rendre sur son lieu de travail

et pour en revenir, est un réel atout, le travail à domicile peut en même temps fragiliser la nécessaire séparation entre sphère privée et sphère professionnelle.

De la même manière, si le télétravail augmente considérablement l'autonomie du salarié, celui-ci peut être en proie au doute. Or le dialogue humain, l'intonation particulière d'un échange immédiat, peuvent diminuer cet état d'anxiété et résoudre plus rapidement une situation de blocage, qui pourrait perdurer en cas d'impossibilité de joindre le référent ou le collègue à même de l'aider.

Enfin, la dématérialisation du lien physique peut provoquer pour certains un sentiment d'exclusion et de repli sur soi, que les

employeurs ne doivent pas négliger.

Comme souvent donc, le manichéisme n'a pas sa place et nous devons tous faire des concessions.

En effet, les paradigmes ont changé et les schèmes se sont déplacés ; pour certains, avec un nombre conséquent d'avantages, pour d'autres tout autant d'inconvénients.

Ce qui est certain c'est que la crise du Coronavirus ne porte pas une incertitude passagère, mais interroge profondément sur les conditions indispensables pour que demain ne soit pas une reproduction exacerbée des rapports de force existant classiquement dans l'entreprise, mais permette au contraire leur dépassement.

CJUE 25 JUIN-2020 AFFAIRE 762/18, QH C/ VARHOVEN KASATSIONEN SAD NA REPUBLIKA BULGARIA ET AFFAIRE 37/19, CV C / ICCREA BANCA SPA ISTITUTO CENTRALE DEL CREDITO COOPERATIVO

Dans cette affaire, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) était saisie par les juridictions bulgare (affaire C-762/18) et italienne (affaire C-37/19) de deux questions préjudicielles portant sur l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE, qui instaure au bénéfice de tout travailleur un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, sans que cette période minimale de congé puisse être remplacée par une indemnité financière.

Les questions soumises à la CJUE concernaient les droits à congés de deux salariées licenciées puis réintégrées dans leur emploi à la suite de l'annulation judiciaire de leur licenciement, avant d'être de nouveau licenciées.

Chacune avait alors introduit un recours afin d'obtenir le paiement d'une indemnité au titre d'un congé payé annuel non utilisé pour la période d'éviction comprise entre leur licenciement illégal et leur réintégration.

(suite en page 4)

² Article L. 4121-1 du Code du travail

³ CA Versailles, 14e ch., 24 avr. 2020, n° 20/01993

⁴ Instruction ministérielle, 9 avr. 2020, relative au renforcement du FNE Formation dans le cadre de la crise du Covid-19

⁵ Ordonnance n° 2020-387, 1er avr. 2020, portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, art. 2.

⁶ Article L. 6321-1 du Code du travail

Transposant sa jurisprudence relative au travailleur absent pour maladie, la CJUE tranche en faveur de l'acquisition d'un droit à congés payés pendant la période d'éviction, en indiquant que certaines situations spécifiques permettent de déroger au principe selon lequel les droits au congé annuel doivent être déterminés en fonction des périodes de travail.

La solution retenue par le juge européen met donc à mal la jurisprudence française en la matière.

Suivant la logique d'acquisition des congés payés en contrepartie de l'exécution d'un travail effectif, la Cour de cassation considère en effet que la période d'éviction du salarié réintégré après l'annulation de son licenciement ouvre droit, non à une acquisition de jours de congés payés, mais à une indemnité d'éviction dont l'objet est de réparer le préjudice subi par le salarié, en compensant la



perte de ses salaires subie entre son éviction et son retour dans l'entreprise.

Mais dans la mesure où le salarié n'a pas travaillé au service de son employeur pendant la période d'éviction, aucun droit à congés payés ne peut lui être ouvert⁷. La Cour de cassation a d'ailleurs récemment réaffirmé que la période d'éviction ne pouvait être considérée comme constituant un temps

de travail effectif⁸.

Reste donc à savoir si la Cour de cassation maintiendra sa jurisprudence : rien n'est moins évident car s'il est acquis que la directive 2003/88/CE ne permet pas, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition nationale contraire⁹, tel n'est pas le cas, en revanche, de l'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux cité

également par cet arrêt, qui a un effet direct horizontal et peut donc être invoqué dans un litige entre particuliers aux fins d'obtenir que le juge national écarte la réglementation nationale.

Affaire à suivre donc.

⁷ Cass. Soc. 11 mai 2017 n° 15-19.731

⁸ Cass. Soc. 30 janvier-2019 n° 16-25.672

⁹ Cass. Soc. 13 mars 2013 n° 11-22.285

JSA C'EST AUSSI LE SITE INTERNET

www.j-s-a.eu

