

# OD *Plus*

Actualités sociales

## DANS CE NUMÉRO

### PG. 1

---

#### L'arrêt du mois

- L'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi est-il valable lorsqu'un des syndicats signataires de l'accord n'a pas publié ses comptes ?



### PG. 2

---

#### Les arrêts en bref



### PG. 4

---

#### A ne pas manquer



### PG. 5

---

#### Actus du cabinet



## A NE PAS MANQUER

### Infographie

#### Le port du masque en entreprise



PG. 4

Ogletree  
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

## L'ACCORD COLLECTIF PORTANT PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI EST-IL VALABLE LORSQU'UN DES SYNDICATS SIGNATAIRES DE L'ACCORD N'A PAS PUBLIÉ SES COMPTES ?

La Cour administrative d'appel de Marseille annule la décision du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) validant l'accord collectif majoritaire relatif à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, faute pour l'une des organisations syndicales signataires de ne pas répondre au critère de la transparence financière requis pour établir sa représentativité.

Suite à la validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi par le DIRECCTE, un syndicat et un salarié saisissent le juge administratif pour demander l'annulation de cette décision. Ils soutiennent, à ce titre, que les critères de représentativité – et plus spécifiquement celui de la transparence financière – n'ont pas été respectés par l'un des syndicats signataires de l'accord et que, par conséquent, l'accord adopté n'était plus majoritaire puisque l'autre signataire n'avait obtenu que 20% des suffrages aux élections professionnelles.

La Cour administrative d'appel, en s'appuyant sur divers articles légaux et réglementaires relatifs au respect de l'obligation de publicité des comptes qui pèse sur les organisations syndicales, énonce que le respect de cette obligation « doit être regardé, pour les organisations qu'elles concernent, comme une des conditions à remplir pour répondre au critère de transparence financière requis pour établir leur représentativité, sauf à ce qu'elles puissent faire état de l'accomplissement de cette obligation de publicité par des mesures équivalentes ».

Elle précise, en outre, que dans le cas des syndicats professionnels de salariés dont les ressources sont inférieures ou égales à 230.000 euros à la clôture de l'exercice, les comptes annuels soumis à cette obligation de publicité doivent comprendre un bilan et un compte de résultat simplifiés selon les modèles mentionnés au point 5.3 du règlement n°2009-10 du 3 décembre 2009 du comité de la réglementation comptable et du tableau annexe prévu au point 5.1.1 du même règlement relatif aux modalités de calcul des ressources annuelles servant à établir le seuil susmentionné.

Or, en l'occurrence, le syndicat signataire concerné n'avait pas publié sur son site internet ses comptes de résultats simplifiés ainsi que le tableau annexe de ses ressources pour les exercices clos de 2015 à 2018 et ne produisait aucun élément attestant de la date de publication des bilans simplifiés pour ces mêmes exercices.

Le juge administratif a, dès lors, considéré que le syndicat signataire de l'accord ne remplissait pas le critère de transparence financière requis et qu'il ne pouvait, par suite, être légalement reconnu représentatif de sorte que l'accord ne pouvait être considéré comme majoritaire.

La décision rendue par la Cour administrative d'appel de Marseille appelle ainsi à s'assurer que les organisations syndicales représentatives au sein d'une entreprise respectent bel et bien leur obligation de publicité des comptes, notamment en situation de conclusion d'un accord collectif.

**Cour administrative d'appel de Marseille, 15 juillet 2020, n°20MA01597**

# LES ARRÊTS EN BREF

## L'interdiction du port de la barbe peut être discriminatoire peu important les souhaits particuliers du client

Un salarié, consultant d'une entreprise de sécurité au Yémen, a été licencié pour faute grave, après une plainte émise par un client, au motif qu'il portait « *une barbe taillée d'une manière volontairement significative aux doubles plans religieux et politique* » et qu'il refusait d'avoir une barbe d'apparence plus neutre. La Cour de cassation rappelle qu'en l'absence d'une clause de neutralité s'appliquant aux salariés en contact avec les clients, l'existence d'une exigence professionnelle et déterminante peut justifier l'interdiction du port d'une certaine forme de barbe. Faute d'une telle exigence, le licenciement prononcé est nul car discriminatoire ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-23.743](#)).



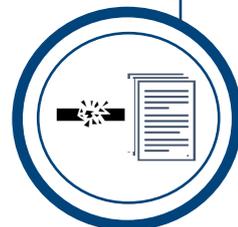
## La mauvaise foi d'un salarié doit être caractérisée par la connaissance de la fausseté des faits dénoncés

Un salarié a été licencié pour faute grave après que les faits pour lesquels il a déposé plainte auprès de la gendarmerie n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales. La Cour de cassation rappelle qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il s'en déduit que le salarié ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-13.593](#)).



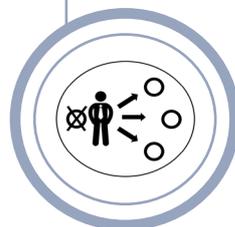
## La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties

Si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même sa validité, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Un salarié, dont les compétences n'avaient jamais été remises en cause, se voit infliger deux avertissements successifs et injustifiés lui reprochant des fautes, une insubordination et le pressant de se ressaisir. Ces sanctions disciplinaires ont eu pour effet de détériorer l'état de santé du salarié. La Cour d'appel, compte tenu de ces éléments, considère que l'employeur a fait pression sur le salarié et que, par conséquent, la rupture conventionnelle est nulle car le consentement du salarié se trouve être vicié ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°19-15.441](#)).



## Le périmètre de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude d'une société n'appartenant plus à un groupe

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, la recherche de reclassement de l'employeur doit s'apprécier au sein de l'entreprise et, le cas échéant, à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. En l'espèce, l'employeur n'appartenait plus à la date de constatation de l'inaptitude à un groupe de sorte que son obligation de reclassement n'était limitée qu'à ses propres établissements ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-26.566](#)).



## Un salarié licencié en vertu d'une autorisation administrative annulée a droit à une indemnisation

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration. La faculté de l'employeur de reprendre une procédure de licenciement pour des mêmes faits et de demander une nouvelle autorisation de licenciement est sans conséquence sur le droit à cette indemnisation ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°19-10.534](#)).



## Un adhérent peut être désigné délégué syndical si tous les candidats de la liste ont renoncé à ce mandat

Un employeur conteste la désignation comme délégué syndical d'un simple adhérent d'un syndicat, d'une part, parce qu'il restait dans l'entreprise des candidats sur les listes concurrentes remplissant la condition des 10% et, d'autre part, parce que la renonciation de l'ensemble des élus à exercer le mandat de délégué syndical et non des candidats était nécessaire. La Cour de cassation rappelle que s'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, la loi n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10%, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical. La Haute juridiction étend le cas de la renonciation à l'hypothèse dans laquelle tous les « candidats » présentés par le syndicat ont renoncé à exercer le mandat de délégué syndical, alors même que la loi ne vise que le cas de la renonciation de tous les « élus » ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.605](#)).



## Le rappel de salaires des périodes non travaillées en cas de CDD non-successifs



Un salarié engagé par plusieurs contrats à durée déterminée non successifs doit, en cas de requalification de son contrat en travail en un contrat à durée indéterminée à temps complet, prouver qu'il s'était tenu à la disposition de son employeur pendant les périodes interstitielles s'il veut prétendre à un rappel de salaire au titre de ces dernières ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°19-11.378](#)).

## Le délai de consultation du CE peut être prolongé d'un commun accord

La Haute juridiction admet qu'un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut fixer d'autres délais de consultation que ceux prévues à l'article R. 2323-1-1, les prolonger, ou modifier leur point de départ. En l'espèce, les délais de consultation du CE, et par conséquent de l'expertise, avaient été prolongés jusqu'au 27 avril 2017 de sorte que le rapport d'expertise remis avant cette date n'avait pas été déposé hors délai. Il apparaît ainsi possible par le biais d'un accord avec le secrétaire du CSE de prévoir un allongement du délai de consultation du CSE. Cette solution rendue à l'égard du CE est à notre avis transposable au CSE ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°19-10.987](#)).



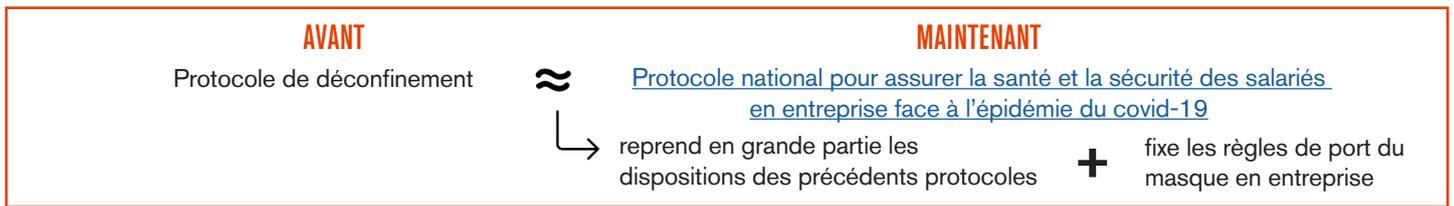
## La date d'appréciation de l'autonomie de gestion des chefs d'établissement



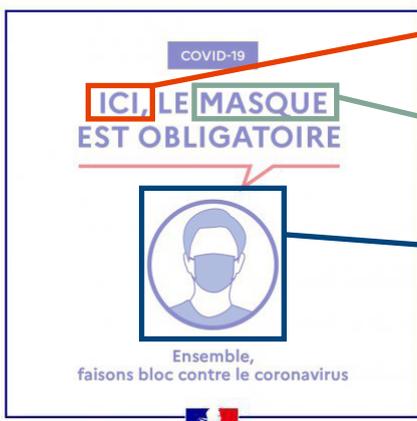
En cas de contestation de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, le juge doit se prononcer en tenant compte de l'autonomie de gestion dont disposent les chefs d'établissement à la date à laquelle il statue. Il peut donc prendre en considération les changements d'organisation intervenus postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur ([Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°19-11.918](#)).

# A NE PAS MANQUER

## LE PORT DU MASQUE EN ENTREPRISE



### PRINCIPE GÉNÉRAL



#### OÙ ?

Dans les espaces clos + Dans les espaces partagés

- salles de réunion,
- open-space,
- couloirs,
- vestiaires,
- bureaux partagés,
- etc.

#### COMMENT ?

Couvrant :

- le nez
- la bouche
- le menton

#### QUELS MASQUES ?

Masques grand public, de préférence réutilisables répondant aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires.

### ADAPTATIONS AU PRINCIPE GÉNÉRAL

Possibilité de retirer temporairement son masque à certains moments de la journée dès lors que plusieurs conditions cumulatives sont remplies



- ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ;
- existence d'écrans de protection entre les postes de travail ;
- mise à disposition des salariés de visières ;
- mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un référent Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques ;

Zone verte :  
Faible circulation  
du virus



- ⊕ locaux de grand volume ;
- ⊕ locaux disposant d'une extraction d'air haute ;

Zone orange :  
Circulation  
modérée



- ⊕ locaux bénéficiant d'une ventilation mécanique et garantissant aux personnes un espace de 4m<sup>2</sup>.

Zone rouge :  
Circulation  
active

### EXCEPTIONS AU PORT SYSTÉMATIQUE DU MASQUE

✔ Pour les salariés **travaillant seuls dans un bureau nominatif**

✔ Pour les salariés **travaillant en atelier dès lors que :**

- les conditions de ventilation/aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation,
- le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité,
- ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

✔ Pour les **travailleurs en extérieur**

Port du masque qu'en cas de :

- regroupement,
- incapacité à respecter la distance d'un mètre entre personnes.



#### Le télétravail reste une pratique recommandée

En fonction des indicateurs sanitaires, les autorités sanitaires peuvent convenir avec les partenaires sociaux d'encourager les employeurs à recourir plus fortement au télétravail.

# ACTUS DU CABINET

7 juillet

“[Social media policy Q&A: France](#)”, article de Cécile Martin, Associée, publié sur [Practical Law](#).

15 juillet

“Employeurs : à qui devez-vous obligatoirement transmettre les données personnelles de vos salariés et selon quelles modalités ?”, article publié sur notre [blog](#).

20 juillet

“Invalidation du Privacy Shield par la CJUE”, article publié sur notre [blog](#).

24 juillet

Webinar en anglais sur le thème de l'invalidation du Privacy Shield. Interventions de Cécile Martin, Associée, et de trois avocats des bureaux de Berlin, Londres et Tampa.



## QUI CONTACTER ?



**Jean-Marc Albiol**

Associé, avocat à la cour  
[jean-marc.albiol@ogletree.com](mailto:jean-marc.albiol@ogletree.com)



**Sophie Binder**

Associée, avocate à la cour  
[sophie.binder@ogletree.com](mailto:sophie.binder@ogletree.com)



**Cécile Martin**

Associée, avocate à la cour  
[cecile.martin@ogletree.com](mailto:cecile.martin@ogletree.com)



**François Millet**

Associé, avocat à la cour  
[francois.millet@ogletree.com](mailto:francois.millet@ogletree.com)



**Nicolas Peixoto**

Associé, avocat à la cour  
[nicolas.peixoto@ogletree.com](mailto:nicolas.peixoto@ogletree.com)

RETROUVEZ NOUS :



**Bureau de Paris**

26 avenue Victor Hugo,  
75116 Paris

**Bureau de Lyon**

Espace Gailleton, 2 place Gailleton  
69002 Lyon



01.86.26.27.42