



Coronavirus, employeur et salariés : que dit la loi ?

De nombreux Français, en grande partie expatriés à Wuhan en Chine, ont été rapatriés en France. Quelles sont les obligations de l'employeur face à une telle crise ? Quels sont les droits des salariés ? Quelles sont les mesures à prendre ?

Les [coronavirus](#) font partie d'une famille de virus susceptibles d'être à l'origine d'un large éventail de maladies. Chez l'Homme, ces maladies vont du rhume banal à une infection pulmonaire sévère, responsable d'une détresse respiratoire aiguë. Ce nouveau coronavirus est une souche particulière jamais encore identifiée chez l'homme.

Obligation de sécurité de l'employeur

Dans l'entreprise, l'employeur a une [obligation de sécurité](#) vis-à-vis de ses salariés. Il a également une obligation de prévention des risques professionnels. Il appartient donc à l'employeur, face aux risques induits par le coronavirus, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique du personnel.

Un salarié présent à Wuhan pouvait-il refuser un rapatriement ? Oui, s'il

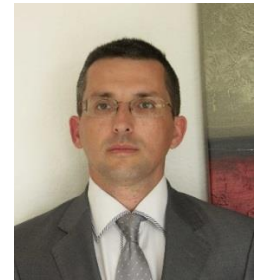
s'agit d'un salarié expatrié, car son contrat de travail français est suspendu et il n'est plus soumis au régime de protection social français.

En revanche, si le salarié est « seulement » en mission en Chine, il reste bien sous la subordination juridique de l'employeur français. Dans ce cas, il ne peut refuser un rapatriement, sous peine de s'exposer à des sanctions.

Un salarié à qui l'employeur demanderait de se rendre en Chine pour une mission, peut-il refuser ? Oui, en invoquant un danger grave et imminent pour sa santé (droit de retrait). Dans ce cas, le salarié ne peut subir ni sanction ni réduction de rémunération.

Sur son site internet, le ministère des Solidarités et de la Santé, rappelle les mesures de précautions à prendre par les personnes ayant séjourné en Chine :

- Surveillez votre température 2 fois par jour,
- Portez un masque chirurgical en présence de votre entourage et en dehors du domicile,
- Réduisez les activités non indispensables (cinéma, restaurant,



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial Covid 19 et rôle du CSE

Dans le cadre de l'épidémie de Covid 19, le CSE (comité social et économique) a un rôle à jouer.

Il doit être consulté en cas de modifications importantes des conditions de travail, recours à l'activité partielle, dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

En cas de danger grave et imminent, un membre du CSE peut faire jouer son droit de retrait.

Il ne s'agit pas pour les élus du personnel de céder à la panique, mais de jouer leur rôle, dans un souci de prévention des risques.

soirées...) et la fréquentation de lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, établissements d'hébergement pour personnes âgées...),

- Lavez-vous les mains régulièrement,

En cas de fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés à respirer :

- Contactez rapidement le SAMU centre 15 en signalant votre voyage,

- Ne vous rendez pas directement chez le médecin ni aux urgences de l'hôpital.

Depuis la grippe A (H1N1) de 2009, il est conseillé aux entreprises de mettre en œuvre un plan de continuité de l'activité (PCA), en cas de pandémie, afin d'éviter un taux d'absentéisme important, voir une paralysie de l'activité économique.

C'est le chef d'entreprise qui a la responsabilité de préparer ce plan. Il doit associer un maximum de collaborateurs à sa construction :

responsable des ressources humaines, managers, salariés, etc.

Le CSE doit être informé et consulté sur les mesures de prévention

Les représentants du personnel (comité social et économique (CSE), commission santé, sécurité, et conditions de travail (CSSCT), syndicats) doivent également être informés et consultés sur les mesures de prévention envisagées.



Bilan du compte personnel de formation en 2018

[Le compte personnel de formation \(CPF\)](#) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Il a été créé en 2014.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée. Les droits restent acquis même en

cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

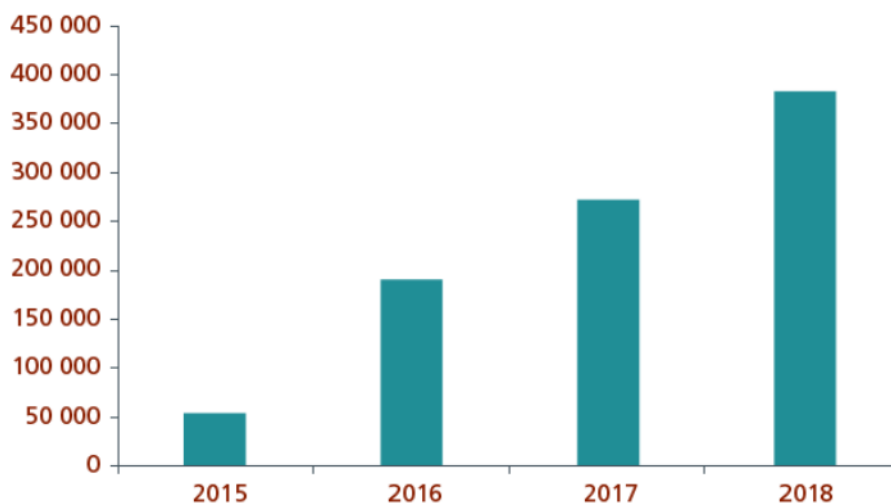
L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié

et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

La DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) vient de publier un bilan du CPF pour l'année 2018.

De 2015 à 2018, près de 900 000 formations ont été suivies par les salariés du secteur privé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) :

Les dossiers de formation acceptés dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés du privé



Cette progression peut sembler spectaculaire, pourtant seulement 1,7 % des salariés du secteur public ont bénéficié du dispositif, ce qui reste très modeste.

Les cadres et les professions intellectuelles supérieures y recourent plus fréquemment que les

autres catégories socioprofessionnelles.

Les formations pouvant être mobilisées dans le cadre du CPF doivent figurer sur une des listes de certifications éligibles. Plus d'un tiers des salariés du privé débutent une formation dans le domaine des langues vivantes. Plus d'un salarié

du privé sur dix utilise son CPF pour une formation dans le domaine de l'informatique, du traitement de l'information et des réseaux de transmission.

La durée des formations suivies par les salariés dans le cadre du CPF est en moyenne de 88 heures en 2018.

Les abus du recours au statut d'autoentrepreneur de plus en plus sanctionné !

Un micro-entrepreneur, à l'origine désigné comme [autoentrepreneur](#), correspond à un régime de travailleur indépendant créé en 2008 pour simplifier la gestion administrative en remplaçant toutes les cotisations sociales et tous les impôts et taxes par un versement unique et proportionnel au chiffre d'affaires.

Pour bénéficier du régime, l'autoentrepreneur doit respecter les plafonds de chiffre d'affaires définis pour la microentreprise :

- 176 200 € de chiffre d'affaires annuel maximum pour les activités de vente de marchandises ;
- 72 500 € de chiffre d'affaires annuel maximum pour les activités de prestations de services.

Ce statut bénéficie d'un régime fiscal et social très avantageux, d'où son succès depuis sa création.

Dans un premier temps, un certain nombre d'entreprises (essentiellement dans le BTP) ont détourné ce statut, pour économiser des cotisations sociales. Il suffisait non plus d'embaucher des salariés, mais de confier des tâches à des personnes sous statut d'autoentrepreneur, avec toute la précarité que ce statut peut générer...

Rapidement, l'URSSAF est intervenue et a remis en cause cet abus de droit.

Ensuite, l'arrivée de la « nouvelle économie », notamment des plateformes de mobilité ont relancé les abus au recours au statut d'autoentrepreneur.



La Cour de cassation (16 janvier 2019) vient d'infliger un sérieux revers à la plateforme UBER.

L'affaire concerne un chauffeur engagé par la société UBER BV. Pour exercer son activité, le chauffeur s'était inscrit au répertoire des métiers, comme indépendant. Au bout de 6 mois de travail, la société UBER BV a désactivé son compte, sans explication.

Le chauffeur estimant cette rupture assimilée à un licenciement abusif saisissait les prud'hommes pour une requalification du lien l'unissant à UBER, en contrat de travail à durée indéterminée.

La Cour de cassation donne entièrement raison au chauffeur. Elle rappelle que « l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ».

Le lien de subordination, l'élément essentiel

La Cour précise que l'élément essentiel à analyser est le lien de subordination. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.



Dans le cas du chauffeur UBER, celui-ci ne pouvait pas décider librement de son activité ni de la recherche d'une clientèle ni du choix des fournisseurs. Il avait intégré un service de prestation de transport entièrement organisé par la société UBER BV. Le chauffeur ne pouvait donc se constituer aucune clientèle propre ni fixer lui-même les tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation.

Il existe donc bien un faisceau d'indices caractérisant le lien de subordination (directives, contrôle et sanctions).

La Cour de cassation considère donc que le statut de travailleur indépendant du chauffeur était purement fictif.

Un représentant du personnel peut-il être désigné délégué syndical après avoir changé de syndicat ?

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.



Le délégué syndical peut :

- formuler des propositions, des revendications ou des réclamations,
- assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire,
- assister les salariés auprès du conseil des prud'hommes.

Il est également partie prenante aux négociations annuelles obligatoires (NAO).

Pour pouvoir désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, une organisation syndicale représentative doit avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement depuis au moins 12 mois.

Une organisation syndicale est représentative si elle a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

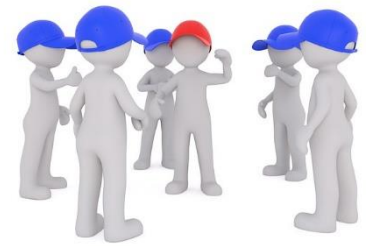
L'organisation syndicale désigne le délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique (CSE).

Le score obtenu est personnel et reste acquis au candidat, même s'il change de syndicat.

La Cour de cassation (chambre sociale, 8 janvier 2020) vient de

rendre un jugement sur un cas particulier.

Un candidat au premier tour des élections professionnelles a recueilli 10 % des suffrages exprimés sous l'étiquette syndicale UNSA. Il démissionne de ce syndicat, pour adhérer à la CFTC. Il est désigné représentant syndical par la CFTC. L'UNSA conteste cette désignation.



La Cour de cassation donne raison à l'UNSA : en ne participant pas aux dernières élections professionnelles, le syndicat CFTC n'était pas représentatif. À ce titre, il ne remplissait pas les conditions légales pour désigner un délégué syndical.

Licencier un salarié par mail est-il légal ?

L'article L1232-2 du code du travail dispose que « l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable »

L'article L 1232-6 du Code du travail, précise que « Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.»

Un licenciement est donc subordonné à la convocation du salarié à un entretien préalable et à la notification par écrit des motifs du licenciement.

En dehors de la procédure légale de licenciement et en l'absence d'énonciation des motifs invoqués par l'employeur, le licenciement par mail est sans cause réelle et sérieuse

L'existence d'un licenciement de fait ou d'un licenciement verbal suppose de caractériser un acte ou un comportement de l'employeur manifestant de manière claire et non équivoque sa volonté de mettre un terme définitif au contrat, en dehors de la procédure légale de licenciement et en l'absence de l'énoncé par écrit des motifs de la rupture.

Il incombe au salarié qui invoque un licenciement de fait ou verbal d'en rapporter la preuve. Cour d'appel de Nîmes, Chambre sociale, 8 Mars 2016 – n° 14/02168

Le mail d'un employeur peut caractériser de manière claire et non équivoque sa volonté de mettre un terme définitif au contrat, en dehors

de la procédure légale de licenciement

Toutefois, la lecture de ce mail doit permettre cependant de retenir l'existence d'une rupture du contrat de travail. Cour d'appel de Chambéry, Chambre sociale, 29 Août 2019 – n° 18/01555



Le courriel invoqué doit refléter l'information certaine d'une rupture du contrat de travail décidé par l'employeur à l'encontre du salarié. Cour d'appel d' Aix-en-Provence, 9e chambre A, 16 Novembre 2018 – n° 16/07978

Le licenciement intervenu dans un mail, en dehors de la procédure légale de licenciement et en l'absence de l'énoncé des motifs du licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Cette rupture par mail du contrat de travail ouvre droit à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cour d'appel de Nîmes, Chambre sociale, 8 Mars 2016 – n° 14/02168

Le licenciement de fait ou verbal ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'examen du bienfondé des griefs allégués par l'employeur est sans objet. Cour d'appel de Paris, Pôle 6,

chambre 11, 23 Juin 2017 – n° 16/11295

Le licenciement de fait ou verbal ne peut être régularisé par l'engagement ultérieure de la procédure de licenciement.

Cour d'appel de Versailles, 11e chambre, 29 Octobre 2015 – n° 14/00739

En dehors de la procédure légale de licenciement mais avec énonciation des motifs invoqués par l'employeur, le licenciement par mail est irrégulier

Si le mail comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de la rupture du contrat de travail, sous le contrôle du juge prud'homal, le licenciement ainsi prononcé peut avoir une cause réelle et sérieuse.

En l'absence de convocation du salarié à un entretien préalable, le licenciement est « seulement » irrégulier.

L'article L1235-2 du Code du travail dispose : « Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les

limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3.

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui

ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

Dans le cadre de la procédure légale de licenciement, la notification des motifs du licenciement par mail est régulière

La notification d'un licenciement doit être nécessairement écrite. Cour d'appel, Chambéry, Chambre sociale, 29 Août 2019 – n° 18/01555.

Cependant, il est jugé que le non-respect de la formalité de lettre recommandée avec avis de réception n'invalide pas le licenciement. Cour d'appel, Bordeaux, Chambre sociale, section A, 20 Novembre 2019 – n° 17/01881

L'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception visée à l'article L. 1232-6 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement. Cour de cassation, Chambre sociale, 31 Mai 2017 – n° 16-12.531



Il est jugé que la notification peut aussi résulter d'un acte délivré par huissier de justice ou par lettre remise en main propre au salarié. Cour d'appel, Bordeaux, Chambre sociale, section A, 20 Novembre 2019 – n° 17/01881

Ainsi, à l'issue de la procédure de licenciement, c'est-à-dire après la convocation du salarié à l'entretien préalable, la notification des motifs du licenciement par mail est envisageable.

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail

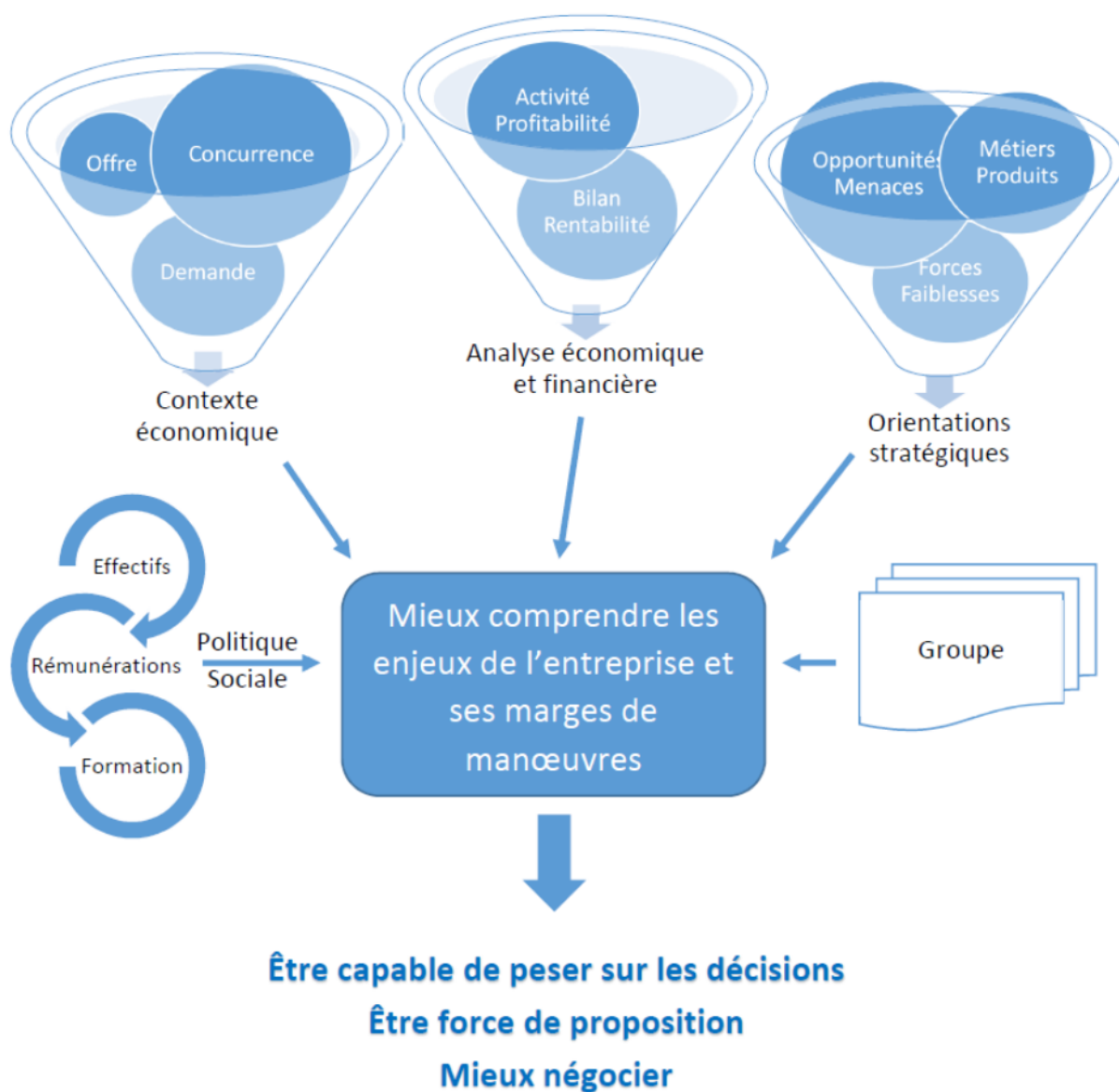
et Droit de la Sécurité Sociale

<https://www.rocheblave.com/>

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

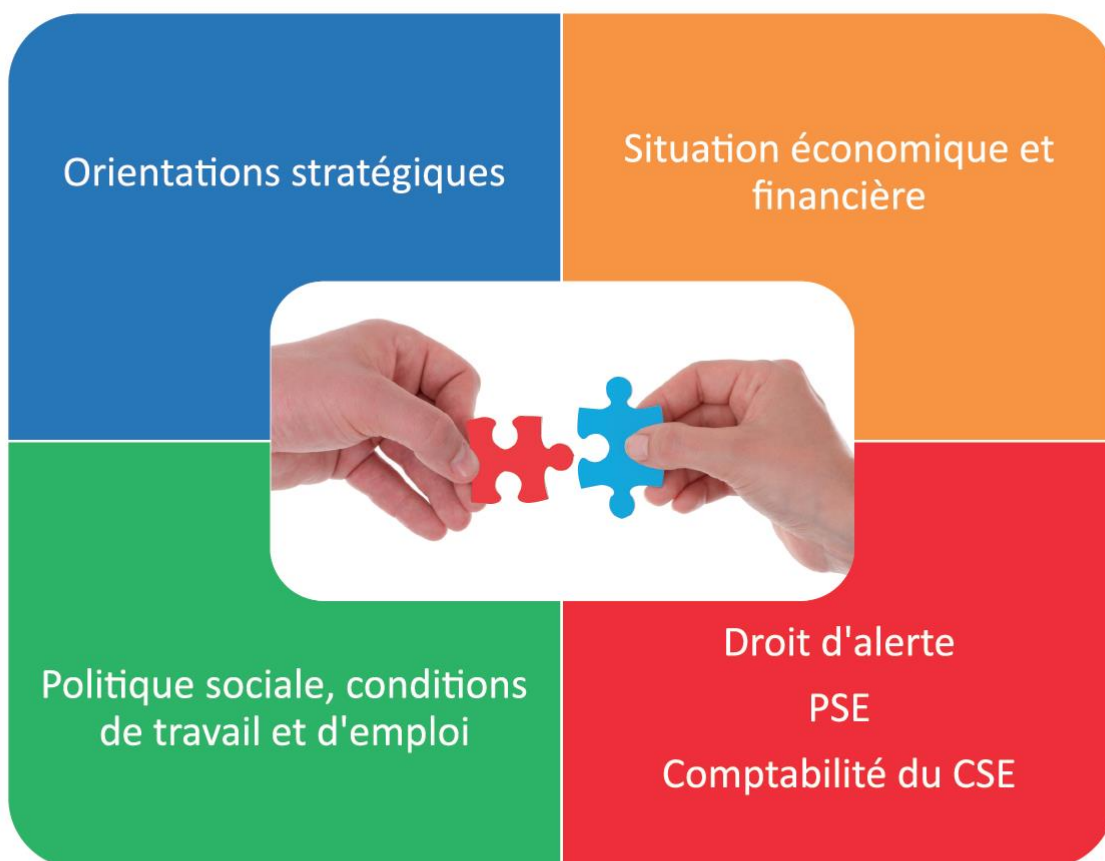
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (mars 2020)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35