



Actualités législatives et réglementaires

► *Activité partielle*

Le décret n°2022-508 du 8 avril 2022, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, est paru au *JO* du 9.

L'ordonnance n°2022-543 du 13 avril 2022, portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, est parue au *JO* du 14.

► *Informatique et libertés*

Le décret n°2022-517 du 8 avril 2022, modifiant le décret n°2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, est paru au *JO* du 10.

► *Aides aux entreprises*

Le décret n°2022-523 du 11 avril 2022, relatif à l'adaptation au titre du mois de février 2022 de l'aide « renfort » visant à compenser certaines charges pour les entreprises dont l'activité est interdite d'accueil du public à la suite des restrictions sanitaires mises en place pour faire face à l'épidémie de Covid-19, est paru au *JO* du 12.

► *Formation des apprentis*

Le décret n°2022-528 du 12 avril 2022, relatif à la contribution annuelle de France compétences au centre national de la fonction publique territoriale pour les frais de formation des apprentis, est paru au *JO* du 13 et modifie certains articles du code du travail.

► *Parcours d'insertion*

L'arrêté du 12 avril 2022, modifiant l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L 5132-3 du code du travail, est paru au *JO* du 14.

Jurisprudence

► *RSS - UES*

Si un syndicat non représentatif peut désigner un RSS, au niveau des établissements distincts ou au niveau de l'entreprise, aucune disposition légale n'institue un représentant de section syndicale central.

Dès lors, un syndicat, qui a désigné un délégué syndical dans plusieurs établissements distincts dans lesquels il est représentatif ne peut désigner, au niveau de l'entreprise où il n'est pas représentatif, un représentant de section syndicale (Cass. soc., 6-4-22, n°20-22671).

► *Procédure disciplinaire*

Lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux, postérieurement à un entretien préalable, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction (Cass. soc., 6-4-22, n°20-22364).

► *Licenciement pour motif économique*

La cessation d'activité, totale et définitive constitue en soi un motif économique. La seule circonstance que d'autres entreprises du groupe aient poursuivi une activité de même nature à celles de l'employeur dont les activités avaient cessé, ne fait pas par elle-même obstacle à ce que la cessation d'activité de l'employeur soit regardée comme totale et définitive (Cass. soc., 6-4-22, n°20-23234).

► *Grève*

Des salariés ne peuvent demander la nullité de leur licenciement pour faute grave et leur réintégration, si l'arrêt de travail qu'ils ont exercé n'est pas qualifié de grève. Or, une cessation du travail basée uniquement sur la contestation de la décision de licenciement d'un salarié, que les grévistes estiment abusive et déloyale, fondée sur des faits strictement personnels au salarié licencié, par lettre remise à l'employeur ne constitue pas une revendication professionnelle. C'est donc à tort que les salariés ont cru exercer l'exercice normal du droit de grève (Cass. soc., 6-4-22, n°20-21586).

► **Syndicat - Transparence financière**

Le syndicat qui ne produit qu'un compte de résultat publié sur son site, sans présenter ni bilan ni annexe simplifiée, ni aucun autre document permettant d'établir la véracité des comptes, ne justifie pas du respect de son obligation de transparence financière (Cass. soc., 6-4-22, n°20-20423).

► **Accident du travail**

Ayant constaté que le salarié s'était suicidé le lendemain d'une réunion au cours de laquelle la fermeture du site sur lequel il exerçait son activité professionnelle a été décidée, ce qui apparaissait comme un élément déclencheur, cette annonce étant intervenue à l'issue d'un long processus pendant lequel le salarié est resté dans l'incertitude sur son avenir professionnel, ce qui l'a confronté à l'isolement et à l'incompréhension auxquelles s'ajoutait une dégradation de ses conditions de travail, la cour d'appel a fait ressortir que ce suicide, intervenu en dehors du temps de travail mais par le fait du travail, devait être pris en charge à titre professionnel (Cass. 2^{ème} civ., 7-4-22, n°20-22657).

► **Faute - Congés payés**

Ne commet aucune faute, le salarié qui a formulé une demande d'autorisation de s'absenter et qui, face au silence de l'employeur, s'est absenté à la date prévue ; il a pu légitimement considérer que sa demande était acceptée (Cass. soc., 6-4-22, n°20-22055).

► **Clause de non concurrence**

La clause litigieuse faisant interdiction au salarié, au cours des missions qui lui étaient confiées, de solliciter ou de répondre à un client en vue de négocier une éventuelle embauche, ayant vocation à s'appliquer uniquement au cours de la relation de travail, ne peut être qualifiée de clause de non-concurrence (Cass. soc., 30-3-22, n°20-19902).

► **Employés de maison - Durée du travail - QPC**

Dans une décision du 13 avril 2022, la Cour de cassation a refusé de renvoyer au Conseil constitutionnel la question : les articles du code du travail relatifs à la durée du travail n'étant pas applicables aux employés de maison méconnaissent-ils le principe d'égalité devant la loi ? Non, répond la Cour de cassation : « *Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.* » (Cass. soc., 13-4-22, n°F2022993 QPC).

► **Accord PSE - Signataires Transparence financière**

Lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un PSE, l'administration doit s'assurer que les syndicats signataires satisfont à l'obligation de transparence financière et notamment à l'obligation de publicité des comptes des syndicats. A défaut, l'accord peut ne pas être validé (CE, 6-4-22, n°444460).

► **Demande nouvelle - Appel**

En déclarant irrecevable en appel la nouvelle demande du salarié fondée sur le harcèlement moral dont il a été victime, la cour d'appel a violé les règles d'unicité d'instance applicable aux instances introduites avant le 1^{er} août 2016 (Cass. soc., 6-4-22, n°20-22003).

► **Elections professionnelles**

La saisine préélectorale en contestation d'une liste de candidats et son jugement n'a pas autorité de la chose jugée, si bien qu'en cas de débouté, le syndicat peut toujours saisir le tribunal judiciaire après les élections qui ne peut déclarer la saisine irrecevable (Cass. soc., 6-4-22, n°20-18168).

► **Licenciement discriminatoire**

Le juge ne peut, de son propre chef, modifier les prétentions des parties.

Ainsi, une cour d'appel ne peut condamner un employeur pour licenciement nul alors que le salarié avait demandé des dommages et intérêts pour licenciement abusif (Cass. soc., 6-4-22, n°20-19552).

► **Salaire - Prime**

A défaut de disposition conventionnelle ou d'usage, le versement *pro rata temporis* d'une prime semestrielle à un salarié dont le contrat de travail est rompu se présume pas, même en cas de licenciement économique (Cass. soc., 6-4-22, n°20-18249).

► **Elections professionnelles**

En application de l'article L 2314-32, la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa de l'article L 2314-30 du même code entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions, mais pas de deux élus sur chaque liste (Cass. soc., 6-4-22, n°20-23571).

► **Syndicat - Représentation en justice**

Lorsqu'un administrateur provisoire a été désigné pour administrer un syndicat, son secrétaire général n'est plus habilité à représenter le syndicat en justice (Cass. soc., 6-4-22, n°21-60026).

► **Licenciement économique Clause de garantie d'emploi**

Une clause de garantie d'emploi issue d'une convention entre un employeur et la région Alsace et non respectée par l'employeur, peut servir de fondement à un salarié licencié pour motif économique afin d'obtenir des dommages intérêts, dans le cadre d'une responsabilité délictuelle (Cass. soc., 6-4-22, n°20-19302).

► **Licenciement - Salarié protégé**

Le contrôle exercé par l'administration du travail, saisie d'une demande d'autorisation administrative de licenciement, de l'absence de lien avec les mandats détenus par le salarié ne rendait pas irrecevable et mal fondée la demande du salarié fondée sur la discrimination syndicale qu'il estimait avoir subie antérieurement au licenciement, la cour d'appel a violé les textes et principe susvisés (Cass. soc., 6-4-22, n°21-10768).

► **Faute lourde**

Le fait pour un salarié de détourner la clientèle de son employeur caractérise une faute lourde, l'intention de nuire étant qualifiée (Cass. soc., 6-4-22, n°20-20128).

FOCUS

Travailleurs des plateformes : des précisions sur le lien de subordination

Le lien de subordination est le critère prééminent permettant de conclure à l'existence d'une relation de travail. Bien souvent, c'est de lui dont les parties débattent dans les contentieux de la requalification du contrat de travail. Ce contentieux a connu une tournure d'importance avec le désormais célèbre arrêt *Take Eat Easy* (Cass. soc., 28-11-18, n°17-20079) qui a reconnu l'existence d'un contrat de travail entre un travailleur non salarié, et une plateforme numérique.

C'est qu'en effet, la frontière peut parfois être fine entre contrat de travail et contrat de prestation de services, surtout quand la dépendance à une plateforme d'un travailleur indépendant devient trop prégnante.

C'est de cette question que la Cour de cassation a eu à connaître dans une décision publiée du 13 avril 2022 (n°20-14870).

Un chauffeur VTC signe un contrat de location longue durée d'un véhicule, ainsi qu'un contrat d'adhésion à une plateforme de VTC « *Le Cab* ». La société rompt le contrat, et le chauffeur saisit le conseil des prud'hommes. Il souhaite que le contrat soit requalifié en contrat de travail.

En appel, les juges font droit à sa demande. La cour d'appel retient en effet que le chauffeur « *n'avait pas le libre choix de son véhicule* », et qu'en outre, « *il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme* ».

Elle retient également que le chauffeur devait actionner un GPS qui « *permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à une répartition [...] des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur* ». On note ici que cet argument avait aussi été retenu par la Cour de cassation dans l'arrêt *Take Eat Easy*.

Enfin, elle relève que la plateforme disposait d'un système de notation des chauffeurs, ce qui était selon elle de nature à caractériser un pouvoir de sanction.

Elle conclut donc à l'existence d'un contrat de travail entre le chauffeur et la plateforme.

Au regard des conditions d'exécution du contrat, il est vrai que l'application disposait d'une certaine latitude pour prendre des mesures unilatérales qui s'imposaient au chauffeur.

Mais était-ce suffisant pour caractériser un contrat de travail ?

La réponse de la Cour de cassation est négative. Elle rappelle qu'en application de l'article L.8221-6 du code du travail, les personnes physiques immatriculées dans un registre sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail avec le donneur d'ordre. Cette présomption peut être renversée en rapportant la preuve de l'existence d'un lien de subordination juridique permanente.

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. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Dès lors, la Cour de cassation considère que la cour d'appel, qui n'a pas constaté que la plateforme avait adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qui n'avait pas non plus retenu que la plateforme disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, ne peut conclure à l'existence d'un lien de subordination juridique, et par extension, à un contrat de travail. La Haute juridiction casse et annule l'arrêt des juges du fond.

Cette décision est un appel de la Cour de cassation à faire preuve de rigueur dans le contentieux de la requalification des contrats des travailleurs des plateformes numériques. Dans le contexte des élections professionnelles des travailleurs de plateforme, cette piqûre de rappel n'est pas inutile : la requalification du contrat n'est pas automatique !