



Actualités législatives et réglementaires

► Territoires « zéro chômeur »

L'arrêté du 15 avril 2022, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée », est paru au JO du 17.

► SMIC

L'arrêté du 19 avril 2022, relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au JO du 20.

► Maladies professionnelles

Le décret n°2022-573 du 19 avril 2022, révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale, est paru au JO du 20.

Jurisprudence

► Liberté d'expression - Licenciement

Le licenciement d'un animateur télé, ayant tenu des propos sexistes, est justifié dès lors qu'il est fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail d'animateur, et qu'il poursuit le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur.

Dès lors, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, cette rupture n'est pas disproportionnée et ne porte donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié (Cass. soc., 20-4-22, n°20-10852).

► Autorité de la chose jugée Élections professionnelles

La décision prise en matière de contentieux préélectoral n'a pas autorité de la chose jugée dans le litige tendant à l'annulation des élections professionnelles.

Ainsi, il est possible de demander l'annulation de la liste de candidats dans le cadre du contentieux préélectoral en cas de non-respect des règles de parité, puis l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté de cette liste sur le même fondement (Cass. soc., 6-4-22, n°20-18198).

► Obligation de reclassement

Un employeur qui, dans le cadre de son obligation de reclassement, justifie avoir interrogé toutes les filiales du groupe pour la recherche de postes disponibles, sans que cette recherche ne reçoive de réponse favorable, et, partant, n'a adressé aux salariés, aucune offre de reclassement, n'a pas manqué à son obligation (CE, 12-4-22, n°443229).

► PSE - CSE

L'administration ne peut légalement accorder l'homologation d'un PSE si le CSE n'a pas été mis à même d'émettre régulièrement un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application et sur le projet de licenciement collectif et le PSE.

À ce titre, il lui appartient de s'assurer que le CSE était régulièrement composé, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, le mandat des élus qui le composent avait expiré.

Il s'ensuit que la décision d'homologation du PSE doit être annulée (CAA Bordeaux, 11-4-22, n° 22BX00161).

► Maintien des contrats de travail Transfert d'entreprise

La résiliation par le propriétaire d'un établissement constituant une entité économique autonome du contrat de gestion confié à un prestataire de services, emportant retour de l'entité au propriétaire, celui-ci est tenu de poursuivre les contrats de travail du personnel attaché à l'entité, dès lors que celle-ci demeure exploitable au jour de sa restitution par le gestionnaire (Cass. soc., 20-4-22, n°20-12444).

► Délais de prescription

La réduction du délai de prescription par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, qui a substitué à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil une prescription biennale prévue à l'article L.1471-1 du code du travail ne constitue pas une atteinte disproportionnée au droit d'accès au juge dès lors que ce délai a pour finalité de garantir la sécurité juridique en fixant un terme aux actions du salarié dûment informé des voies et délais de recours qui lui sont ouverts devant la juridiction prud'homale (Cass. soc., 20-4-22, n°19-17614).

► Séparation des pouvoirs

C'est à bon droit, sans méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative, qu'une cour d'appel qui n'était pas saisie d'une contestation portant sur la définition même des catégories professionnelles visées par les suppressions d'emploi, ni d'une contestation des critères d'ordre et de leurs règles de pondération fixés dans le plan, retient la compétence du juge judiciaire pour connaître d'un litige portant sur la réalité de la suppression d'emplois et l'application par l'employeur des critères d'ordre de licenciement (Cass. soc., 20-4-22, n°20-20567).

► Prévoyance - Portabilité

Les dispositions contenues à l'article L911-1 du code de la sécurité sociale qui instaurent une portabilité de la prévoyance sont d'ordre public. Elles sont applicables aux anciens salariés licenciés d'un employeur placé en liquidation judiciaire qui remplissent les conditions fixées par ce texte. Toutefois, le maintien des droits implique que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié (Cass. 2^{ème} civ., 10-3-22, n°20-20898).

► Maladie professionnelle

Le défaut d'imputabilité à l'employeur de la maladie professionnelle qui n'a pas été contractée à son service n'est pas sanctionné par l'inopposabilité de la décision de prise en charge (Cass. 2^{ème} civ., 17-3-22, n°20-19294).

► Office du juge

Dans le cadre de leur contrôle de la décision de l'administration autorisant le licenciement des salariés protégés, les juges du fond doivent procéder à leur analyse au vu de l'ensemble des pièces du dossier, sans s'arrêter sur une erreur susceptible d'émailler, dans le détail de la motivation de la décision attaquée, une des étapes intermédiaires de l'analyse portée sur ce point par l'autorité administrative (CE 12-4-22, n°442338).

FOCUS

Syndicat non représentatif dans l'entreprise : quels sont ses moyens d'action ?

La représentativité du syndicat est appréciée en fonction des critères légaux définis par l'article L 2121-1 du code du travail. Si le syndicat ne remplit pas l'ensemble de ces critères et notamment s'il n'obtient pas une audience d'au moins 10% lors des dernières élections du CSE, le syndicat ne peut être reconnu comme représentatif.

De quels moyens d'action dispose-t-il alors ? Que peut-il faire ?

Dès lors qu'il dispose d'au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, le syndicat non représentatif, qui a une ancienneté de 2 ans minimum, qui est compétent dans les champs géographique et professionnel de l'entreprise, qui respecte les valeurs républicaines et d'indépendance ainsi que la transparence financière, peut désigner, dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, un représentant de la section syndicale (RSS) dans le prolongement de la création de la section syndicale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un syndicat non représentatif, qui constitue une section syndicale, peut désigner un membre du CSE disposant d'un crédit d'heures, comme RSS.

Le RSS peut, comme le DS, faire connaître auprès de l'employeur les revendications du syndicat. Le RSS dispose, quel que soit l'effectif de l'entreprise, d'un crédit de 4 heures par mois pour exercer ses missions légales (formuler des propositions, des revendications ou des réclamations).

Les missions du RSS sont les mêmes que le DS mais il n'a pas le droit de négocier des accords collectifs, sauf exception prévue à l'article L 2143-23.

S'il ne peut négocier des accords collectifs, il peut toutefois faire connaître auprès de l'employeur et des salariés ses revendications à l'occasion de chaque sujet soumis à la négociation collective.

Comme le DS, le RSS peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation pour exercer ses missions légales. Il peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il peut également prendre contact (écrit ou verbal) avec un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. La nature du poste exercé ne saurait être invoquée pour interdire toute sorte d'entretien. Même durant une grève, un RSS peut continuer d'exercer son mandat. La liberté de circulation du RSS au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à des restrictions (et non à une interdiction) qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus. Elle s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève.

Le RSS n'est pas de droit RS au CSE. Si l'article L 2142-1-1 du code du travail prévoit qu'il bénéficie des mêmes prérogatives que le DS, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs, cette assimilation ne s'applique qu'aux attributions liées à la constitution d'une section syndicale. Autrement dit, la possibilité de désigner un RS au CSE est réservée au syndicat représentatif (Cass. soc., 23-3-22, n°20-20397).

La section syndicale, qui dispose de panneaux syndicaux, a la possibilité d'organiser, en dehors du temps de travail, des réunions mensuelles pour les salariés. Elle peut également distribuer des tracts syndicaux.

Dans une entreprise privée, un syndicat non représentatif est libre de lancer un mouvement de grève.

Dans une entreprise privée chargée d'une mission de service public, seul un syndicat représentatif peut déposer un préavis de grève. Pour pouvoir déposer un préavis de grève dans l'entreprise ou l'établissement, le syndicat doit être représentatif à ce niveau. Un préavis de grève déposé dans ce type d'entreprise par des salariés ou un syndicat non représentatif rend le mouvement de grève illégal.

Attention, rien n'empêche une organisation syndicale non représentative de se joindre à un mouvement initié par un syndicat représentatif. Au sein d'une entreprise privée chargée d'un service public, l'obligation de déposer un préavis ne s'applique qu'au seul personnel affecté à cette activité de service public (Cass. soc., 9-10-12, n°11-21508 ; Cass. soc., 8-10-14, n°13-13792). En cas de grève d'ampleur nationale, le dépôt d'un préavis national dispense les organisations syndicales du dépôt d'un préavis local.

En matière d'utilisation des nouveaux moyens de communication (NTIC), l'employeur doit en faire bénéficier tous les syndicats ayant créé une section syndicale et pas seulement les syndicats représentatifs : « *Les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être limitées aux seuls syndicats représentatifs et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale* » (Cass. soc., 21-9-11, n°10-19017 et 10-23247).