



Actualités législatives et réglementaires

► *Ministère du travail*

Le décret n°2022-836 du 1^{er} juin 2022, relatif aux attributions du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, est paru au JO du 2.

► *Territoires zéro chômeur de longue durée*

L'arrêté du 3 juin 2022, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « *Territoires zéro chômeur de longue durée* », est paru au JO du 8.

► *Apprentissage*

L'arrêté du 7 juin 2022, relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial* », est paru au JO du 8.

Jurisprudence

► *QPC - Caisses de CP*

La Cour de cassation a été saisie de la QPC suivante : Les dispositions de l'article L 3141-32 qui notamment, abandonnent au pouvoir réglementaire le pouvoir de décider de soumettre un secteur d'activité professionnelle à un régime dérogatoire d'affiliation obligatoire à une caisse de congés payés, celui de définir l'organisation et le fonctionnement de la caisse de congés payés ainsi que celui de fixer la nature et l'étendue des obligations de l'employeur, sont-elles contraires aux exigences constitutionnelles, en particulier au regard des règles de compétences du pouvoir législatif et du pouvoir réglementaire ?

La Cour de cassation refuse de transmettre cette question. Elle avance notamment que la disposition contestée n'encourt pas le grief d'incompétence négative du législateur, qui a assorti l'intervention des caisses de congés payés de garanties légales suffisantes. Elle considère, en outre, que l'atteinte portée par ces dispositions au droit de propriété, à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'association est justifiée par la mission d'intérêt général confiée aux caisses de congés payés (Cass. soc., 25-5-22, n°22-40006).

► *Procédure d'appel*

En cause d'appel, les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises aux premiers juges que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

Dès lors, doit être déclarée irrecevable, la demande d'un salarié au titre du paiement des heures supplémentaires formulée pour la première fois en appel, alors que devant les premiers juges, ses demandes étaient limitées à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour exécution déloyale du contrat de travail (Cass. soc., 25-5-22, n°21-11478).

► *Motif économique*

Une baisse significative du chiffre d'affaires peut caractériser des difficultés économiques justifiant un licenciement économique. Le Code du travail pose des exigences quant à la durée de cette baisse, sachant que celle-ci s'apprécie en comparant le niveau au cours de la même période de l'année précédente. Quel était le point de départ à prendre en considération pour établir l'existence des difficultés économiques ? Les difficultés économiques s'apprécient à la « *période contemporaine de la notification de la rupture par rapport à celui de l'année précédente à la même période* » et non en prenant en compte la période de l'exercice comptable (Cass. soc., 1-6-22, n°20-19957).

► *Contrat de sécurisation professionnelle Rupture du contrat de travail*

Un salarié adhérant à un CSP, ayant reçu durant le délai de réflexion pour accepter le CSP (imposé par les textes) une lettre notifiant le motif économique du licenciement envisagé, et précisant qu'en cas de refus du CSP, elle constituerait la notification de son licenciement, peut-il contester la procédure de rupture de son contrat pour non-respect par l'employeur du délai d'envoi de la lettre de licenciement (art. L 1233-39 du code du travail) ? Non, répond la Cour de cassation car la lettre n'a pas pour effet de rompre le contrat de travail du salarié et a pour seule vocation de notifier à l'intéressé le motif économique du licenciement, conformément aux exigences entourant la procédure d'acceptation d'un CSP (Cass. soc., 1-6-22, n°20-17360).

► *Juge des référés*

Caractérise un trouble manifestement illicite permettant de saisir le juge des référés, le fait pour un employeur d'opérer des retenues sur le salaire mensuel du salarié au titre des heures de délégation.

Il convient dès lors, de faire cesser ce trouble par le remboursement des retenues ainsi opérées, peu important l'existence d'une contestation sérieuse de l'employeur tenant au fait que les mandats représentatifs du salarié ne couvraient plus l'intégralité de son temps de travail (Cass. soc., 1-6-22, n°20-16836).

► Covid 19 - CSE

Dans le cadre d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle, l'employeur, tenu de consulter le CSE, ne peut se contenter de lui adresser des informations générales, transmises à l'administration dans la demande d'autorisation préalable portant sur un volume d'heures global. Le CSE, au titre de l'article L 2312-8, doit recevoir des éléments précis permettant d'évaluer l'impact des confinements liés à la Covid sur l'activité, et justifiant par service les baisses d'activité envisagées (CA Versailles, 12-5-22, n°21/00337).

► Force majeure

Une interdiction faite à l'entreprise d'exercer son activité n'est pas un cas de force majeure, dès lors que les juges d'appel n'ont pas démontré que cela constituait un événement imprévisible, extérieur et irrésistible ayant pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat (Cass. soc., 11-5-22, n°20-18372).

► Amiante - Prescription

La prescription quadriennale de l'action en réparation du préjudice d'anxiété d'un salarié exposé à l'amiante court à compter du dernier arrêté étendant la période d'inscription de l'établissement sur la liste de l'ACAATA (CE, avis, 19-4-22, n°457560).

► CSE - Expert-comptable

Le juge peut annuler une décision d'homologation d'un PSE si l'administration n'a pas vérifié que l'expert-comptable avait pu exercer sa mission, même si le CSE n'a pas fait de demande d'inscription (CAA Versailles, 17-5-22, n°22VE00604).

► Démission - Mandat social

L'acceptation d'un mandat social ne vaut pas démission du contrat de travail mais simple suspension. Une cour d'appel ne peut donc justifier la démission du salarié par sa renonciation à son contrat de travail au moment de la prise de ses fonctions de mandataire, la démission ne pouvant résulter que d'une décision claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail (Cass. soc., 18-5-22, n°20-15113).

► Transfert d'entreprise

Le transfert conventionnel des contrats de travail en cas de reprise d'un marché n'est pas applicable aux étrangers en situation irrégulière (Cass. soc., 18-5-22, n°21-10969).

► Mise à pied

L'interruption par un employeur d'une mise à pied ne lui fait pas perdre son caractère conservatoire (Cass. soc., 18-5-22, n°20-18717).

► Rupture conventionnelle - Dol

L'employeur peut demander la nullité d'une rupture conventionnelle s'il démontre que le salarié a utilisé des manœuvres dolosives pour obtenir son consentement.

La cour d'appel ne pouvait donc annuler la rupture conventionnelle sans que l'employeur rapporte la preuve que les manœuvres utilisées par le salarié (projet de reconversion professionnelle) ont été déterminantes dans le consentement de l'employeur alors que le salarié est parti travailler pour une entreprise concurrente (Cass. soc., 11-5-22, n°20-15909).

► CSE - Expertise - Risque grave

Inverse la charge de la preuve, le tribunal judiciaire, statuant en la forme des référés, qui déboute une société de son action en annulation de la délibération du CSE, en retenant que le constat d'un risque grave relève de l'appréciation du CSE, faute pour la société de démontrer qu'il n'existe aucun risque grave, actuel et identifié de risques psychosociaux (Cass. soc., 18-5-22, n°20-23556).

► Temps partiel

En l'absence d'écrit, la cour d'appel ne peut débouter un salarié de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps plein, au seul motif que c'est le salarié qui fixait son rythme de travail et qu'il n'était ainsi pas dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de son employeur.

En effet, c'est à l'employeur de démontrer la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle du travail convenue (Cass. soc., 25-5-22, n°21-10087).

► Harcèlement moral

Doit être cassé l'arrêt qui rejette la demande de résiliation judiciaire et écarte l'existence d'un harcèlement moral au motif que les éléments produits par le salarié ne caractérisent pas la réalité d'attitudes ou propos directement harcelants à son égard ou une attitude ou des propos harcelants ou dénigrants à son préjudice alors que la cour d'appel avait retenu que le salarié présentait des éléments, qui, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 25-5-22, n°21-12811).

► Harcèlement moral

La Cour de cassation rappelle aux juges du fond qu'en matière de harcèlement moral, ils doivent rechercher si les éléments invoqués par le salarié sont matériellement établis et doivent être pris dans leur ensemble permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, si l'employeur justifiait que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, et non procéder à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié (Cass. soc., 25-5-22, n°20-19596).

► **Convention de forfait Heures supplémentaires**

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de dommages-intérêts de repos compensateurs non pris, alors que la cour d'appel avait dénué d'effet la convention de forfait-jours et avait condamné l'employeur au paiement d'heures supplémentaires, au motif que son décompte des heures supplémentaires n'était pas probant (Cass. soc., 25-5-22, n°19-23381).

FOCUS

L'égal accès au vote électronique

Dans une décision publiée le 1^{er} juin 2022 (n°20-22860), la Cour de cassation apporte des précisions sur l'articulation entre la confidentialité du vote et le respect des principes généraux du droit électoral.

Dans cette affaire, une entreprise avait organisé des élections professionnelles, et avait choisi de procéder à un scrutin uniquement par voie électronique.

La difficulté est qu'une grande partie des électeurs du collège « employés » ne parvenait pas à se connecter sur la plateforme de vote.

Les salariés avaient donc demandé à ce qu'il leur soit permis d'accéder à ladite plateforme au moyen d'ordinateurs appartenant à la société qui leur seraient alors prêtés, ou en leur permettant l'accès à la plateforme de vote depuis leur propre ordinateur personnel, qu'ils utiliseraient dans l'entreprise. En effet, les salariés concernés ne disposaient pas d'un poste de travail dans les locaux de la société.

Soucieux, selon lui, de garantir la confidentialité du scrutin, l'employeur avait considéré que l'utilisation d'ordinateurs de l'entreprise ou d'ordinateurs personnels par les salariés ne permettait pas de garantir la confidentialité du scrutin notamment au regard « des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes ». Il avait donc interdit une telle utilisation d'ordinateurs aux salariés qui l'avaient alerté de ce problème. Ces derniers avaient été en conséquence dans l'impossibilité d'exercer leur droit de vote.

Des syndicats saisissent le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation des élections professionnelles. Les premiers juges font droit à leur demande. L'employeur se pourvoit alors en cassation.

Le respect de la confidentialité du vote peut-il justifier l'exclusion d'une partie des salariés du scrutin ?

La Cour de cassation répond à cette question par la négative. Elle commence par rappeler la possibilité pour l'employeur de procéder au vote électronique sur le fondement de l'article L 2314-26.

Elle ajoute que si, selon les articles R 2314-5 et R 2314-6, le recours au vote électronique est possible pour les élections professionnelles, c'est à la condition que le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Mais attention, le respect de ces exigences ne se fait pas au détriment des principes généraux du droit électoral (Cass. soc., 3-10-18, n°17-29022) ! Or, en cherchant à respecter la confidentialité du scrutin, l'employeur a, en l'espèce, porté une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote. Les salariés qui n'ont pas eu accès à la plateforme dans les conditions initialement prévues, ont été exclus du scrutin, sans qu'aucun aménagement du vote ne leur soit proposé.

La Cour de cassation confirme donc la position du juge du fond. L'employeur, alerté des problèmes d'accès à la plateforme aurait dû s'assurer que l'ensemble de ses salariés pourraient avoir accès à un matériel permettant d'exercer leur droit de vote. Il aurait dû « *mettre en place des procédés permettant de pallier le défaut d'accès de ses [salariés] au matériel de vote, comme, par exemple, la mise en place dans ses établissements des terminaux dédiés au vote électronique avec un protocole garantissant la sécurité et la confidentialité des votes* ».

En s'abstenant de procéder à de tels aménagements, les juges ont constaté que « *la société n'avait pas pris les précautions appropriées pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet, ce dont il résultait une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, constituant à elle seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le résultat* ».

Cet arrêt érige en principe général du droit électoral l'égal accès au droit de vote de tous les salariés, quelles que soient les modalités du scrutin. En cas de mise en place d'un scrutin électronique lors des élections professionnelles l'employeur doit s'assurer que l'ensemble de ses salariés pourront avoir accès à un matériel permettant d'exercer leur droit de vote.