

Veille juridique du 16 au 31 août 2021

TEXTES	
Cumul forfait mobilités durables et abonnement aux transports en commun	<i>Décret n° 2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés</i>
Assouplissement des modalités d'utilisation des titres-restaurant	<i>Communiqué de presse du Ministère de l'économie, n° 1305 du 24 août 2021</i>
Les missions des relais petite enfance	<i>Décret n° 2021-1115 du 25 août 2021 relatif aux relais petite enfance et à l'information des familles sur les disponibilités d'accueil en établissements d'accueil du jeune enfant</i>
Une dimension environnementale dans les relations sociales	<i>Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets</i>
Cumul forfait mobilités durables et abonnement aux transports en commun	<i>Article 128 de la loi 2021-1104 du 22-8-2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets</i>
Composition des conseils de prud'hommes	<i>Décret n° 2021-1102 du 19 août 2021 fixant la composition des conseils de prud'hommes</i>
Mesure d'audience syndicale sur le cycle 2017-2021	<i>Arrêté du 28 juillet 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel</i>
Nouvelle négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail	<i>Article 4 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail</i>
ZOOM	
Élections partielles du CSE	
JURISPRUDENCE	
Faute inexcusable de l'employeur	<i>Cass. 2^{ème} Civ., 8 juillet 2021 : n° 19-25.550</i>
Précision sur la démission d'un salarié	<i>Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 18-13909</i>
Mise à la retraite : interrogation du salarié 3 mois avant son anniversaire	<i>CA Paris, 19 mai 2021 : n° 18/11533</i>

TEXTES

Cumul forfait mobilités durables et abonnement aux transports en commun

Décret n° 2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés

Le décret complète les mentions figurant sur la décision d'agrément des assistantes maternelles agréées et le contenu du dossier de première demande de renouvellement d'agrément en cohérence avec leurs nouvelles obligations de publicité de leurs coordonnées et de renseignement de leurs disponibilités.

Ce décret est pris en application de l'article 100 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique.

Enfin, le décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021.

Assouplissement des modalités d'utilisation des titres-restaurant

Communiqué de presse du Ministère de l'économie, n° 1305 du 24 août 2021

Le plafond journalier fixé à 38 € jusqu'au 28 février 2022 : cette mesure, initiée en mai 2020 dans le cadre d'un plan gouvernemental pour soutenir le secteur du tourisme avait été prolongée en décembre 2020.

À la suite d'une annonce de Bercy du 24 août 2021 qui devrait être confirmée par la publication d'un décret au JO les prochains jours, le doublement du plafond journalier des titres restaurant utilisés dans les restaurants (de 19 à 38 €) est prolongé de 6 mois.

Ainsi, jusqu'alors fixé à 19 €, le plafond journalier des tickets resto est passé, depuis le mois de juin 2020, à 38 € par jour dès lors qu'ils sont utilisés dans des restaurants seulement.

Dans les restaurants, ils sont également utilisables le weekend et les jours fériés.

Pour rappel, ce n'était pas forcément le cas avant la mise en place de cette mesure puisqu'ils pouvaient être utilisés en principe, seulement les jours ouvrables sauf si le salarié était amené à travailler habituellement le dimanche et les jours fériés.

Les titres peuvent aussi être utilisés pour les services de livraisons ou en click and collect dans les restaurants qui maintiennent une partie de leur activité par ce biais-là.

Le plafond journalier reste à 19 € en supermarché et commerce alimentaire.

Attention : les titres restaurant 2020 ne sont plus valables après le 31 août 2021. Comme annoncé en décembre 2020, les titres restaurant 2020 arrivent à échéance le 31 août 2021. Autrement dit, la date limite de validité des titres restaurant datés de l'année dernière qui avait été prolongée en février 2021 reste inchangée.

Ces mesures permettent de réinjecter les titres restaurant qui n'ont pas été utilisés pendant les mois de confinement, dans l'économie du secteur de la restauration et ainsi permettre de soutenir et d'accompagner les professionnels du secteur dans la reprise.

Les missions des relais petite enfance

Décret n° 2021-1115 du 25 août 2021 relatif aux relais petite enfance et à l'information des familles sur les disponibilités d'accueil en établissements d'accueil du jeune enfant

Principe : le décret précise les missions exercées par les relais petite enfance (*anciennement Relais assistants maternels : RAM*), qui sont les services de référence de l'accueil du jeune enfant pour les parents et les professionnels.

Leurs missions sont les suivantes :

- participer à l'information des candidats potentiels au métier d'assistante maternelle ;
- offrir aux assistantes maternelles et, le cas échéant, aux professionnels de la garde d'enfants à domicile, un cadre pour échanger sur leurs pratiques professionnelles ainsi que les conseiller pour mettre en œuvre les principes applicables à l'accueil du jeune enfant prévus par la charte nationale, notamment en organisant des temps d'éveil et de socialisation pour les enfants qu'ils accueillent ;
- faciliter l'accès à la formation continue des assistantes maternelles et, le cas échéant, aux professionnels de la garde d'enfants à domicile, et les informer sur leurs possibilités d'évolution professionnelle, sans préjudice des missions spécifiques confiées au service départemental de protection maternelle et infantile ;
- assister les assistantes maternelles dans les démarches à accomplir ;
- informer les parents, ou les représentants légaux, sur les modes d'accueil du jeune enfant, individuels et collectifs, présents sur leur territoire et les accompagner dans le choix de l'accueil le mieux adapté à leurs besoins.

Il définit en outre les établissements d'accueil du jeune enfant soumis à l'obligation de communication de leurs disponibilités d'accueil : les établissements et services mentionnés aux 1^{er} et 2^{ème} alinéas de l'article L 2324-1 du code de la santé publique, à l'exception des pouponnières prévues à l'article R 2324-1 du même code.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021.

Une dimension environnementale dans les relations sociales

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Attributions consultatives des CSE	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra informer et consulter le CSE sur les conséquences environnementales des décisions ou mesures présentées par l'employeur : <ul style="list-style-type: none">- lors des consultations ponctuelles (<i>modification des effectifs, conditions d'emploi, introduction de nouvelles technologies...</i>) ;- et pour les consultations récurrentes (<i>situation économique et financière, orientations stratégiques, politique sociale</i>).
	Ces dispositions sont d'ordre public, il n'est pas possible d'exclure cette dimension environnementale des consultations du CSE par accord d'entreprise
	En pratique, cela impose à l'employeur de réfléchir en amont aux conséquences de ses décisions sur le climat et l'environnement et de communiquer les informations nécessaires au CSE qui doit rendre un avis éclairé sur le projet au regard de la transition écologique
	Ces dispositions ne concernent pas les CSE des entreprises de moins de 50 salariés

De la BDES à la BDESE	La base de données économiques et sociales est enrichie d'une dimension environnementale
	L'article 41 de la loi rebaptise la base de données économiques et sociales (<i>BDES</i>) qui devient la base de données économiques sociales et environnementales (<i>BDESE</i>). Son contenu inclut les données sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Un thème supplémentaire s'ajoute donc aux thèmes obligatoires : <i>conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise</i>
	Cela concerne aussi bien la BDESE conventionnelle (<i> négociée par accord collectif</i>) que la BDESE supplétive (<i>en l'absence d'accord</i>)
L'expert du CSE	La mission de l'expert-comptable du CSE est élargie aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans le cadre des 3 consultations récurrentes : <ul style="list-style-type: none"> - sur les orientations stratégiques (<i>Article L 2315-87-1 nouveau</i>) ; - sur la situation économique et financière de l'entreprise (<i>Article L 2315-89 modifié</i>) ; - sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (<i>Article L 2315-91-1 nouveau</i>)
Négociations sur la GPEC	Dans les grandes entreprises, la GPEC (<i>Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences</i>), devra répondre aux enjeux de la transition écologique
	Pour rappel, la GPEC permet à l'entreprise, d'anticiper les conséquences de son évolution en déterminant les actions à mettre en œuvre à court et moyen terme pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise
Formation des membres du CSE	La formation des élus du CSE et représentants syndicaux va intégrer cette dimension environnementale, soit dans le cadre de la formation économique des nouveaux élus du CSE, soit dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale
	Le congé de formation économique, sociale et syndicale est rebaptisé <i>congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale</i> (<i>Article L 2145-1 modifié</i>)

Cumul forfait mobilités durables et abonnement aux transports en commun

Article 128 de la loi 2021-1104 du 22-8-2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Principe : afin d'encourager le recours à un mode de déplacement alternatif à la voiture, le législateur porte à 600 € le montant de l'avantage fiscal et social accordé en cas de cumul forfait mobilités durables/ abonnement de transport en commun

La prise en charge facultative par l'employeur des frais de transport personnel domicile-lieu de travail exposés par le salarié est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié (*dont 200 € au maximum pour les frais de carburant*).

En cas de cumul avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement de transport en commun (*Article L 3261-2*), l'avantage fiscal et social ne peut pas excéder 500 € ou, s'il est supérieur, le montant de la prise en charge obligatoire de l'abonnement de transport en commun (*Articles L 136-1-1, III-4° et L 242-1 du code de la sécurité sociale ; Article 81, 19° ter-b du code général des impôts*).

On rappelle que l'employeur peut, sous certaines conditions, prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène (*Article L 3261-3*), ainsi que les frais liés à l'utilisation d'un mode alternatif à la voiture sous la forme d'un forfait mobilités durables (*Article L 3261-3-1*).

Complétant l'article 81, 19° ter-b du CGI, l'article 128 de la loi 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets prévoit que, par dérogation, en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement de transport en commun, l'avantage fiscal et social résultant des deux aides ne peut pas dépasser 600 € par an ou

le montant de la prise en charge obligatoire de l'abonnement de transport en commun si celui-ci est supérieur à cette somme.

En l'absence d'indication particulière, ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 25 août 2021.

En matière d'impôt sur le revenu, la nouvelle limite d'exonération s'appliquera donc à compter de l'imposition des revenus de 2021 (*déclaration de revenus effectuée en 2022*).

Composition des conseils de prud'hommes

Décret n° 2021-1102 du 19 août 2021 fixant la composition des conseils de prud'hommes

Auparavant, les conseillers prud'homaux étaient élus tous les 5 ans par leurs pairs. Depuis l'ordonnance n° 2016-394 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes (*entrée en vigueur le 1^{er} février 2017*), ceux-ci sont désignés tous les 4 ans, conjointement par les ministères de la justice et du travail, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles représentatives, en fonction de leur audience. Les règles relatives à la parité homme-femme doivent être respectées (*article L 1441-1 du code du travail*)

Le nombre de conseillers à nommer est fixé, pour chaque organisation syndicale, en fonction de leur audience par département :

- Audience dépendant du nombre d'adhérent pour les organisations patronales ;
- Audience électorale pour les syndicats.

Des désignations complémentaires peuvent avoir lieu en cas de sièges vacants, selon le même processus de nomination (*en fonction de l'audience, proposition par l'organisation syndicale, parité, etc...*).

Le décret fixe la composition de chaque conseil de prud'hommes par collège et par section. Il abroge en conséquence le décret du 29 mai 2008 fixant jusqu'à présent la composition de ces juridictions.

Le décret entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 pour les nominations de conseillers prud'hommes prévues à l'article L 1441-1 et L 1441-2 du code du travail.

Extrait du tableau présenté en annexe du décret prévoyant l'effectif des conseils des prud'hommes par département

DEPARTEMENTS	SIÈGES	EFFECTIFS DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES													
		Industrie		Commerce		Agriculture		Activités diverses		Encadrement		Inter-professionnelle		Total	
		E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S		
Cour d'appel d'Agen															
Lot	Cahors	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4				42
Cour d'appel d'Amiens															
Somme	Abbeville	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3				38
	Amiens	12	12	12	12	3	3	9	9	5	5				82
	Péronne	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3				36
Cour d'appel d'Angers															
Maine-et-Loire	Angers	9	9	16	16	3	3	11	11	9	9				96
	Saumur	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3				36
Cour d'appel de Besançon															
Doubs	Besançon	6	6	8	8	3	3	8	8	4	4				58
	Montbéliard	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4				40
Cour d'appel de Bordeaux															
Gironde	Bordeaux	17	17	38	38	4	4	24	24	20	20				206
	Libourne	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3				38

E = Employeurs

S = Salariés

Mesure d'audience syndicale sur le cycle 2017-2021

Arrêté du 28 juillet 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

Les résultats de la mesure d'audience syndicale sur le cycle 2017-2021 ont été présentés le 26 mai 2021 au Haut Conseil du dialogue social (HCDS). La liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est fixée par un arrêté de la ministre du travail

La mesure de l'audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale.

Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés et satisfaire aux autres critères de représentativité (*respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans, influence, effectifs d'adhérents et cotisations*) pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs.

Pour la troisième fois depuis la réforme de la représentativité syndicale en 2008, et comme tous les 4 ans, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Suite à l'avis du 7 juillet 2021 du Haut Conseil du dialogue social (HCDS), la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a pris un arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel :

Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Au niveau interprofessionnel, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

Organisation syndicale	Poids des OS 2021	Poids des OS 2017
CFDT	31,01 %	30,33 %
CGT	26,59 %	28,56 %
CGT-FO	17,64 %	17,93 %
CFE-CGC	13,77 %	12,28 %
CFTC	11,00 %	10,90 %

Nouvelle négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail

Article 4 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été définitivement adoptée le 23 juillet 2021 par le Parlement puis publiée au Journal Officiel le 3 août 2021. Ses dispositions entreront en vigueur le 31 mars 2022.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail est une négociation annuelle, sauf accord d'entreprise prévoyant une périodicité différente dans la limite de 4 ans.

Actuellement, elle porte sur :

1	L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
2	Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois
3	La programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (<i>en l'absence d'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes</i>)
4	Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
5	Les mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap
6	Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (<i>mutuelle</i>), en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise sur ce thème
7	L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise
8	Le droit à la déconnexion des salariés et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale
9	Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail

La loi prévoit que désormais la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devient ainsi la *négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail*.

Lors de l'examen du projet de loi, le Sénat a souligné que, juridiquement, cette mesure aurait une portée limitée dans la mesure où elle se contente d'ouvrir une possibilité de négocier sur ces thèmes, tout en considérant qu'elle peut néanmoins être vue comme une incitation adressée aux partenaires sociaux de se saisir de ces sujets.

Élections partielles du CSE

L'employeur est tenu d'organiser les élections partielles du comité social et économique (CSE) pour autant que les conditions légales soient réunies.

L'employeur a l'obligation d'organiser des élections partielles dans deux cas (*Article L 2314-10*) :

- lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté (*par suite de démission, licenciements...*) : l'employeur prend l'initiative d'organiser des élections partielles afin de pourvoir uniquement les sièges des titulaires et suppléants du collège concerné
- lorsque les membres titulaires sont réduits de moitié ou plus : les élections concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, des différents collèges

L'organisation d'élections partielles est obligatoire quand bien même ces deux situations sont la conséquence de l'annulation des élections par le juge en raison du non-respect des dispositions sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes fixées à l'article L 2314-32 du code du travail.

De telles élections ne sont toutefois pas nécessaires si l'un ou l'autre de ces événements a lieu au cours des 6 derniers mois précédant le renouvellement du comité (*Article L 2314-10*).

La loi prévoit d'abord le remplacement des membres titulaires par les suppléants, de telle sorte que les élections partielles n'ont lieu que si toutes les possibilités de remplacement ont été épuisées.

Les élections partielles concernent tous les postes vacants, y compris ceux qui n'ont pas été pourvus lors des élections initiales en raison d'une carence de candidats (*Cass. Soc., 24 mai 2016 : n° 15-19.866*).

Les élections partielles obéissent aux mêmes règles que les élections normales :

- information du personnel par voie d'affichage,
- invitation des organisations syndicales pour fixer les modalités de l'élection et pour la constitution des listes de candidats.

De même, les élections partielles se déroulent selon les règles prévues pour le renouvellement ordinaire du CSE, c'est-à-dire sur la base de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente, sauf si cet accord n'ait fait l'objet d'une contestation (*Cass. Soc., 15 décembre 2004 : n° 04-60.058*).

Enfin, les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir (*Article L 2314-10*), étant précisé que la durée normale du mandat des membres du CSE est de 4 ans, sauf accord collectif prévoyant une durée inférieure comprise entre 2 et 4 ans (*Articles L 2314-33 et s. pour le CSE ; Articles L 2314-10 du et s. pour le CSE central*).

Sur le plan civil, l'employeur qui n'organise pas les élections partielles du CSE commet une faute susceptible d'entraîner sa responsabilité. Dans ce cas, le salarié peut demander une indemnisation à condition toutefois de démontrer l'existence d'un préjudice (*Cass. Soc., 4 novembre 2020 : n° 19-12.775*).

En effet, si le défaut d'organisation des élections professionnelles *générales* constitue une faute de l'employeur qui cause nécessairement un préjudice au salarié, privé ainsi de la possibilité de représentation et de défense de ses intérêts, le défaut d'organisation des élections partielles, au contraire, ne permet au salarié d'obtenir une indemnisation que s'il rapporte la preuve d'un préjudice, car dans ce cas, le fait qu'il reste des élus dans l'entreprise (*ne serait-ce qu'un seul*) ne l'autorise pas à avancer qu'il a été privé d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts.

Sur le plan pénal, l'employeur qui n'organise pas les élections alors qu'il y est tenu commet un délit d'entrave l'exposant à une peine d'emprisonnement d'1 an et à une amende de 7 500 euros (*Article L 2317-1*).

Le déroulement des élections partielles du CSE : les élections partielles se déroulent selon les règles prévues lors de l'élection précédente, sur la base de l'accord préélectoral en vigueur lors de cette élection.

Les élections partielles se déroulent selon les mêmes règles et dans les mêmes conditions que les élections ordinaires, c'est-à-dire celles ayant lieu pour la mise en place du CSE, (*Article L 2314-10 et Article L 2314-29*).

Le déroulement de l'élection suit les modalités fixées par le protocole préélectoral conclu pour l'élection initiale, sauf si l'inspecteur du travail, saisi d'une contestation sur ledit protocole, ne s'est pas encore prononcé (*Cass. Soc., 15 décembre 2004 : n° 04-60.058*).

La Cour de cassation l'a encore rappelé en considérant que les élections partielles sont organisées *pour pourvoir aux sièges vacants et se déroulent sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente lorsque cette élection avait pour objet leur mise en place ou leur renouvellement* (*Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 17-11.848*).

En jugeant que l'objectif des élections partielles est uniquement de pourvoir à des postes vacants, pas de renouveler une instance, la Cour de cassation conforte l'enjeu du protocole préélectoral qui, selon elle, s'applique aux élections partielles peu important que les effectifs de l'entreprise aient augmenté entre temps.

Remarque : cette solution est cohérente puisqu'une élection partielle vise à corriger l'élection principale suite à la vacance de certains sièges. Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle élection, mais d'un complément à l'élection initiale.

Dès lors, deux cas de figures peuvent se présenter :

- s'il s'agit de représenter à nouveau un collège électoral, seul ce collège est concerné par les élections.
- s'il s'agit de pallier la réduction d'au moins la moitié des membres titulaires, tous les collèges sont concernés.

Dans les deux cas, les élections concerneront les titulaires et les suppléants.

Toutefois, certains changements intervenus dans l'entreprise doivent être pris en compte lors de l'organisation des élections partielles.

D'abord, lors des élections partielles, la liste électorale n'est pas exactement la même que lors des élections à l'origine du CSE. En effet, les modifications concernant les salariés électeurs doivent être intégrées à la liste. Les nouveaux salariés doivent y être inscrits ainsi que ceux qui ne remplissaient pas les conditions d'électorat aux élections précédentes mais qui les remplissent pour celles-ci. De même, les salariés ayant quitté l'entreprise ne doivent plus y figurer.

Ensuite, les changements de qualification doivent aussi être pris en compte lors de l'établissement de la liste électorale, surtout lorsqu'ils ont pour conséquence de changer le salarié de collège électoral. C'est le cas par exemple d'un salarié assimilé-cadre qui, à la suite d'une promotion, est devenu cadre, doit voter dans le collège cadre aux élections partielles, alors même qu'il a voté lors des élections initiales dans le collège des employés, techniciens et agents de maîtrise.

Enfin, la liste de candidats est elle aussi différente selon la situation ayant donné lieu aux élections partielles. Si elles sont organisées lorsque le CSE a perdu au moins la moitié de ses membres titulaires, alors il faut, comme pour les élections classiques, dresser une liste des candidats pour chaque collège présent dans l'entreprise avec à chaque fois une liste pour les titulaires et une pour les suppléants. En revanche, si elles sont organisées lorsqu'un des collèges n'est plus représenté, il ne faut établir les listes que pour le collège concerné

avec, de la même manière, une liste pour les titulaires et une pour les suppléants. Les élections partielles permettent alors de pourvoir les seuls sièges laissés vacants par les membres du collège qui n'est plus représenté au sein du CSE.

JURISPRUDENCE

Bon de délégation	<p>Les heures de délégation doivent être payées comme temps de travail et lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, ces heures doivent être payées comme heures supplémentaires.</p> <p>Lorsque ces heures sont prises de manière quasi-systématique les dimanches et jours fériés, il appartient au salarié de justifier que la prise d'heures de délégation les dimanches et jours fériés, en dehors de son horaire de travail, était justifiée par les nécessités de ses mandats.</p> <p>La société était alors fondée à demander le remboursement des heures de délégation.</p> <p>En l'absence de justification, la demande de remboursement est valable et ce, même si l'employeur ne conteste pas que le salarié a effectivement consacré ces heures à l'exercice de son mandat et qu'il ne démontre pas que le salarié pouvait exercer son mandat sur son temps de travail sans perturber le fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'opère aucune distinction entre les heures qui étaient justifiées et celles qu'il estime contestables.</p>	<p><i>Cass. Soc., 14 octobre 2020 : n° 18-24.049</i></p>
Heures de délégation	<p>L'employeur ne peut contester l'usage des heures de délégation qu'après les avoir payées et ce même si elles sont prises hors des heures habituelles de travail.</p> <p>Par ailleurs, l'employeur qui ne s'acquitte pas desdites heures de délégation peut également être condamné au paiement des congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour le non-paiement des heures de délégation.</p>	<p><i>Cass. Soc. , 16 septembre 2020 : n° 18-23.805</i></p>
Prescription pour discrimination	<p>En cas de contestation par l'employeur de l'usage des heures de délégation, il appartient à la Cour de vérifier si les heures contestées de délégation sont fixées par la loi ou par accord collectif plus favorable.</p> <p>En l'absence d'information sur l'origine du mandat et la provenance des heures de délégation, la Cour ne peut condamner l'employeur qui sanctionne un salarié pour absences et qui opère des retenues sur salaire pour absences injustifiées</p>	<p><i>Cass. Soc., 23 octobre 2019 : n° 18-15.492</i></p>

Faute inexcusable de l'employeur

Cass. 2^{ème} Civ., 8 juillet 2021 : n° 19-25.550

Principe : les dispositions de l'article L 4131-4 du code du travail ouvrent le bénéfice de la faute inexcusable de droit aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. L'arrêt du 8 juillet 2021 en fournit une illustration.

Pour rappel, la faute inexcusable de l'employeur ouvre à la victime le droit à une indemnisation complémentaire, notamment à une majoration de sa rente et à la possible réparation de divers préjudices (*préjudices esthétiques et d'agrément, préjudices causés par les souffrances physique et morale ou par la perte ou la diminution des possibilités de promotion professionnelle...*).

En l'espèce :

Un salarié avait été victime d'une agression sur son lieu de travail dans un contexte de fortes tensions internes à l'entreprise, alors qu'il avait informé la direction de l'entreprise avoir reçu un courrier de menaces physiques, dont la direction était d'ailleurs également destinataire.

Les juges du fond saisis du litige n'en avaient pas moins écarté l'application du régime de la faute inexcusable de droit au motif que la transmission ainsi effectuée par le salarié ne caractérisait pas une alerte portant sur un risque auquel ce dernier était exposé.

La jurisprudence subordonne l'application du régime de la faute inexcusable de droit au signalement effectué, antérieurement à la matérialisation du risque, par le salarié ou par un représentant du personnel (*Cass. Soc.*, 17 juillet 1998 : n° 96-20.988 ; *Cass. 2^{ème} Civ.*, 3 avril 2014 : n° 13-14.322).

En conséquence, ici, la Cour de cassation casse et annule la décision des juges du fond, excluant ainsi une interprétation par trop formaliste des dispositions de l'article L 4131-4 du code du travail.

Pour que le régime de la faute inexcusable de droit s'applique, il suffit que le salarié ait informé son employeur du risque encouru avant l'accident, peu importe la forme de ce signalement.

A savoir : *le salarié victime d'une agression sur son lieu de travail après avoir informé son employeur qu'il avait reçu une lettre de menaces bénéficie du régime de la faute inexcusable de droit*

Précision sur la démission d'un salarié

Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 18-13909

Un salarié est engagé le 7 septembre 1998 et occupe en dernier lieu les fonctions de responsable de secteur. Il est titulaire de mandats de représentant du personnel.

En l'espèce :

En mai 2009, la société a mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*) comportant des suppressions de postes, dont celui occupé par le salarié.

L'autorisation de le licencier pour motif économique a été refusée par décision de l'inspecteur du travail du 16 décembre 2010.

Le salarié, qui était en dispense d'activité depuis le 1^{er} juillet 2010, a adressé le 13 avril 2011 à son employeur un courrier libellé en ces termes : *Ayant trouvé un CDI à compter du 2 mai 2011, étant en dispense d'activité, je vous demande la levée de la clause d'exclusivité prévue à mon contrat (...). Ce contrat à durée indéterminée est la réalisation de mon projet et je renonce à tout reclassement interne au sein de (...).*

Après avoir accédé à sa demande, l'employeur lui a notifié le 21 juin 2011 son licenciement pour motif économique.

Le salarié a bénéficié d'un congé de reclassement.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié saisit la juridiction prud'homale pour faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement de certaines sommes liées à la rupture du contrat de travail.

Dans un premier temps, la cour d'appel de Rouen par arrêt du 18 janvier 2018, déboute le salarié de sa demande retenant le *caractère clair et non équivoque de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, en raison de ce que celui-ci a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec un nouvel employeur alors que son contrat de travail avec la société était en cours, emploi qu'il a effectivement occupé à temps plein, et n'a pas donné suite aux offres de reclassement de l'employeur, ajoutant qu'il renonçait à tout reclassement en interne à deux reprises, ce qui révèle la persistance de son choix.*

Mais la Cour de cassation ne partage pas du tout cet avis, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, précisant que :

- La démission ne peut résulter que d'une manifestation claire et non équivoque de volonté du salarié de rompre le contrat de travail ;
- N'a pas manifesté une telle volonté, un salarié qui est à la recherche d'un emploi après s'être vu notifiée la suppression de son poste et une dispense d'activité.

La démission ne peut résulter que d'une manifestation claire et non équivoque de volonté du salarié de rompre le contrat de travail. N'a pas manifesté une telle volonté, un salarié qui est à la recherche d'un emploi après s'être vu notifiée la suppression de son poste et une dispense d'activité

Mise à la retraite : interrogation du salarié 3 mois avant son anniversaire

CA Paris, 19 mai 2021 : n° 18/11533

Principe : depuis le 1^{er} janvier 2009, l'employeur ne peut mettre d'office un salarié à la retraite que si celui-ci a atteint l'âge de 70 ans. Pour les salariés plus jeunes, mais ayant atteint l'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur doit respecter une procédure consistant à recueillir l'accord préalable du salarié à la rupture de son contrat de travail.

L'employeur doit en interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire. Le salarié ne peut être mis à la retraite que s'il donne son accord. S'il refuse dans le délai d'un mois, ou à défaut pour l'employeur d'avoir respecté les formalités requises, la mise à la retraite est impossible pendant l'année qui suit sa date anniversaire. La proposition peut être réitérée dans les mêmes conditions chaque année, jusqu'à ce que le salarié accepte ou qu'il atteigne l'âge de 70 ans (*Article L 1237-5 et Article D 1237-2-1*).

En l'espèce :

Le salarié avait atteint l'âge de 65 ans le 24 août 2014.

L'employeur lui avait adressé le 10 septembre 2014, soit 15 jours après sa date anniversaire, un courrier l'interrogeant sur son intention de partir à la retraite.

Le salarié n'avait pas accepté cette proposition mais exprimé sa volonté de rompre son contrat de travail un an plus tard, le 1^{er} octobre 2015, date à laquelle il avait effectivement été mis à la retraite à l'âge de 66 ans et 1 mois.

Soutenant que l'employeur aurait dû l'interroger avant ses 65 ans et à nouveau avant ses 66 ans, par application des dispositions du code du travail, le salarié avait saisi le juge prud'homal d'une demande d'annulation de la rupture.

La cour d'appel lui donne raison. L'employeur n'ayant pas interrogé le salarié dans le délai de 3 mois précédant son anniversaire, il ne pouvait pas mettre le salarié à la retraite dans l'année qui avait suivi, conformément aux dispositions du code du travail.

Dans la mesure où il n'avait pas interrogé à nouveau le salarié pour confirmer son intention de partir avant la mise à la retraite, l'année suivante, la rupture prononcée est jugée irrégulière. Elle produit les effets d'un licenciement nul, car motivé par l'âge du salarié et donc discriminatoire (*salarié mis à la retraite alors qu'il ne pouvait pas bénéficier d'une retraite à taux plein : Cass. Soc., 21 décembre 2006 : n° 05-12.816*).

Remarque : Ainsi, l'interrogation du salarié avant sa date anniversaire est un préalable impératif à la mise à la retraite : si l'échéance est manquée, l'employeur n'a pas d'autre choix que d'attendre l'année suivante pour proposer à nouveau à l'intéressé la rupture de son contrat de travail

Si l'employeur ne respecte pas le délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié pour l'interroger sur son intention de partir à la retraite avant l'âge de 70 ans, il ne peut pas faire usage de la possibilité de mise à la retraite pendant l'année qui a suivi la date de cet anniversaire. La mise à la retraite, ainsi intervenue de manière irrégulière, produit les effets d'un licenciement nul, puisque fondé uniquement sur l'âge du salarié et donc discriminatoire