

Veille juridique du 16 au 31 janvier 2022

TEXTES	
Activité partielle	<i>Décret n° 2022-77 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle Décret n° 2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle</i>
Aménagement des cantines d'entreprises	<i>Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration</i>
Le Passe sanitaire devient le Passe vaccinal	<i>Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique</i>
Certification des compétences des représentants du personnel	<i>Arrêté MTRD2133311A du 19 janvier 2022</i>
Report des visites médicales de suivi des salariés	<i>Article 10 de la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique</i>
Loi de financement de la sécurité sociale 2022	<i>Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022</i>
ZOOM	
Allègement des restrictions sanitaires	
Démission d'un membre du CSE	
JURISPRUDENCE	
Cessation d'activité avec PSE et risques psychosociaux	<i>CAA Versailles, 29 novembre 2021 : n° 21VE02582</i>
Exécution du contrat de travail	<i>Cass. Soc., 5 janvier 2022 : n° 20-16.115</i>
Rupture du contrat de travail	<i>Cass. Soc., 5 janvier 2022 : n° 19-25.793</i>
Procédure de licenciement d'un salarié protégé	<i>CE, 29 décembre 2021 : avis n° 453069</i>

TEXTES

Activité partielle

Décret n° 2022-77 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle

Décret n° 2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle

Le décret n° 2022-77 prolonge jusqu'au 28 février 2022 le taux majoré de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés :

- des employeurs dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire,
- des employeurs situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires,
- des employeurs qui relèvent des secteurs les plus affectés par les conséquences de l'épidémie de covid-19 et qui continuent de subir une forte baisse du chiffre d'affaires.

Le décret n° 2022-78 prolonge jusqu'au 28 février 2022 le taux d'allocation d'activité partielle de 70 % applicable :

- aux employeurs d'établissements fermés administrativement,
- aux employeurs situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires,
- aux employeurs qui appartiennent aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public.

Aménagement des cantines d'entreprises

Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration

Le décret aménage les conditions de restauration, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19.

Ainsi, dans les *établissements d'au moins 50 salariés*, lorsque la configuration du local de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements prévus.

Ces emplacements peuvent, le cas échéant, être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail. Ils permettent aux salariés de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité. Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Dans les *établissements de moins de 50 salariés*, lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements permettant aux salariés de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité, sans être tenu, si ces emplacements sont situés dans

des locaux affectés au travail, d'adresser à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail la déclaration prévue par le code du travail.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 30 avril 2022.

Le Passe sanitaire devient Le Passe vaccinal

Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique

Principe : en ce qui concerne les employeurs et les salariés, la loi (*déclarée conforme à la Constitution par la décision n° 2022-835 DC du 21 janvier 2022 du Conseil constitutionnel*) prévoit notamment la transformation du Passe sanitaire en Passe vaccinal, ainsi qu'une amende pour les employeurs ne respectant pas les principes généraux de prévention

À compter du 24 janvier 2022, et jusqu'au 31 juillet 2022, l'accès des personnes âgées d'au moins 16 ans aux lieux ouverts au public et soumis jusqu'à présent au passe sanitaire est subordonné à la présentation d'un justificatif de statut vaccinal concernant la Covid-19. Ces dispositions, modifiant la loi 2021-689 du 31 mai 2021, sont applicables tant au public qu'aux personnes qui travaillent ou interviennent dans ces lieux (*Article 1^{er} modifié de la loi 2021-689 du 31 mai 2021*).

Les lieux qui étaient concernés par le Passe sanitaire, et donc désormais par le Passe vaccinal, sont les suivants :

- lieux où s'exercent des activités de loisirs (*sport, culture, etc.*) ;
- débits de boissons et restaurants, sauf restauration collective, vente à emporter de plats préparés et restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
- foires, séminaires et salons professionnels ;
- déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis ;
- grands magasins et centres commerciaux, sur décision du préfet, si les risques de contamination le justifient.

En conséquence, la présentation du résultat d'un test négatif à la Covid-19 ne suffira plus pour accéder à ces lieux. Toutefois, par dérogation, un décret (*à paraître*) pourra prévoir les conditions dans lesquelles un justificatif d'engagement dans un schéma vaccinal vaudra justificatif de statut vaccinal pour la durée nécessaire à l'achèvement de ce schéma, sous réserve de la présentation d'un résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par ce virus.

Par ailleurs, un décret pourra déterminer, en fonction de l'appréciation de la situation sanitaire et lorsque les activités organisées, par leur nature même, ne permettent pas de garantir la mise en œuvre des mesures de nature à prévenir les risques de propagation de la Covid-19, les cas dans lesquels il sera nécessaire de présenter à la fois un Passe vaccinal et le résultat d'un test négatif (*Article 1^{er} modifié de la loi 2021-689 du 31-5-2021*).

En revanche, le Passe sanitaire (*résultat d'un examen de dépistage virologique, justificatif de statut vaccinal ou certificat de rétablissement à la suite d'une contamination*) est suffisant pour les personnes âgées de 12 à 15 ans inclus, pour l'accès aux lieux visés ci-dessus. De même, un simple Passe sanitaire est valable pour l'accès aux établissements de santé et aux services médico-sociaux, pour les malades ou leurs accompagnants, ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés.

Comme c'est déjà le cas pour les personnels des secteurs médico-sociaux qui sont soumis à l'obligation vaccinale depuis le 15 septembre 2021, le salarié travaillant dans un lieu ouvert au public n'ayant pas de Passe

vaccinal ne peut pas continuer à travailler :

- il peut prendre, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés ;
- à défaut, l'employeur lui notifie, par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail s'accompagnant de l'interruption du versement de la rémunération ;
- cette suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

Lorsque la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalant à 3 jours travaillés, l'employeur convoque le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation.

La loi prévoit une sanction en cas de comportement de l'employeur mettant en péril la santé et la sécurité des salariés. Ainsi, il est spécifié qu'en présence d'une situation dangereuse, résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par le code du travail, l'autorité administrative compétente peut, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, prononcer une amende à l'encontre de l'employeur si, à l'expiration d'un délai d'exécution fixé par la mise en demeure effectuée par l'agent, la situation dangereuse n'a pas cessé.

Sont notamment visées les situations où l'employeur ne recourt pas au télétravail alors qu'il est dans la possibilité de le faire, mais pas seulement. Cette mesure concerne en effet l'ensemble des situations dangereuses liées à la Covid-19, telles qu'une organisation du télétravail défailante et présentant un risque sanitaire pour les travailleurs, ou encore des manquements en matière de port du masque ou d'agencement des espaces de travail (*par exemple, le fait que de nombreuses personnes travaillent simultanément dans un espace clos sans aération ni distanciation sociale*).

L'amende est d'un montant de 500€ par salarié concerné dans la limite d'un plafond de 50 000€.

Le recours contre la décision prononçant une amende est formé devant le ministre chargé du travail, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision. Ce recours est suspensif. Il est transmis par LRAR. Le silence gardé pendant plus 2 mois sur ce recours vaut décision d'acceptation.

Ces dispositions sont applicables aux situations dangereuses résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention constatées par les agents de contrôle de l'inspection du travail jusqu'à une date déterminée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Certification des compétences des représentants du personnel

Arrêté MTRD2133311A du 19 janvier 2022

Depuis 2018, les représentants du personnel peuvent valoriser les compétences acquises dans l'exercice de leur mandat, électif ou syndical, au moyen d'un dispositif de certification de leurs compétences. Ce dispositif est mis à jour et renouvelé pour 5 ans.

Principe : en application de l'article L 6112-4 du code du travail, les représentants du personnel ayant exercé un mandat électif ou syndical peuvent obtenir un certificat attestant des compétences acquises dans ce cadre. Ce dispositif, distinct de la validation des acquis de l'expérience *de droit commun*, est spécifique aux représentants du personnel

Un arrêté du 18 juin 2018 avait identifié la liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat représentatif, permettant ainsi leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles, et détaillait la procédure d'obtention des certifications.

Un nouvel arrêté du 19 janvier 2022 reprend quasiment à l'identique ces dispositions, pour une application pendant 5 ans à compter du 15 octobre 2021.

Seules différences entre les dispositions résultant de l'arrêté de 2018 et celles résultant de l'arrêté de 2022 :

- une modification de la liste des engagements de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (*Afpa*), qui met en œuvre les sessions d'examen, à l'égard du préfet de région, qui agréé cet organisme ;
- les résultats d'examen doivent désormais être notifiés aux candidats n'ayant pas satisfait à l'épreuve
- le nombre de sessions d'examen pour un même certificat auxquelles un candidat peut se présenter au cours d'une année est porté de 2 à 3 ;
- le candidat issu d'un parcours de formation dispose d'un délai maximum d'1 an pour se présenter à une nouvelle session sans obligation de suivre une nouvelle formation.

Report des visites médicales de suivi des salariés

Article 10 de la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique

Principe : les services de prévention et de santé au travail, mis à contribution pour accompagner les entreprises dans leur gestion de la crise de la Covid-19, peuvent à nouveau reporter certaines visites médicales de suivi des salariés

De tels reports ont été autorisés dès le début de l'épidémie de Covid-19, par l'ordonnance 2020-386 du 1^{er} avril 2020 et le décret 2020-410 du 8 avril 2020. Cette faculté de report a été prolongée par l'ordonnance 2020-1502 du 2 décembre 2020, puis par l'ordonnance 2021-135 du 10 février 2021, afin de dégager du temps aux services de prévention et de santé au travail et de leur permettre de se consacrer à leur mission d'accompagnement des entreprises dans la gestion de la crise sanitaire.

Le dernier report en date résulte du décret 2021-1250 du 29 septembre 2021, qui a permis aux services de santé au travail de reporter d'1 an maximum les visites médicales et examens médicaux qui auraient dû se tenir jusqu'au 30 septembre 2021.

Ainsi, peuvent être reportées les visites médicales :

- dont l'échéance résultant des textes applicables avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 2 décembre 2020 intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret ou, au plus tard, le 31 juillet 2022 : le report est alors possible dans la limite d'1 an à compter de l'échéance de la visite ;
- qui avaient déjà fait l'objet d'un report en application de l'ordonnance du 2 décembre 2020, et auraient dû intervenir entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret ou, au plus tard, le 31 juillet 2022 : le report est alors possible dans la limite de 6 mois à compter de l'échéance de la visite.

Exemple : Pour un salarié bénéficiant d'un suivi médical normal qui aurait dû passer une visite d'information et de prévention en janvier 2022, un report est possible jusqu'en janvier 2023. Si la visite médicale de ce salarié était, en principe, prévue pour janvier 2021 mais avait été reportée par le médecin du travail, en raison de l'épidémie, à janvier 2022, elle peut de nouveau faire l'objet d'un décalage jusqu'en juillet 2022 au maximum

La liste des visites concernées, qui sera fixée par décret, sera probablement similaire à celle prévue par les textes d'application des précédents reports (*décret 2021-56 du 22 janvier 2021*). La loi précise, comme auparavant, que le médecin du travail peut maintenir une visite qu'il estime indispensable, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail, et que le report d'une visite médicale ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Précision par rapport aux textes précédents : le décret permettant l'application de la loi détermine les exceptions

au report ou les modalités particulières de son application, s'agissant des salariés faisant l'objet d'un suivi médical adapté ou renforcé.

Loi de financement de la Sécurité sociale 2022

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022

1. Service à la personne : le crédit d'impôt versé en temps réel aux particuliers employeurs

L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 (*PLFSS 2022*) prévoit que depuis le 1^{er} janvier 2022, le crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile (*hors garde d'enfant à domicile*), est versé en temps réel aux particuliers employeurs, et non plus avec un an de différence.

Ainsi, les particuliers employeurs peuvent désormais bénéficier de l'avance immédiate de crédit d'impôt.

Exemple : pour une dépense de 150 euros, comprenant le salaire et les cotisations afférentes, l'URSSAF ne prélèvera que 75 euros, soit le reste à charge une fois le crédit d'impôt déduit

Ceci concerne :

- les services à domicile d'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou pour favoriser leur maintien à domicile ;
- les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales.

Quant aux particuliers employeurs ayant recours aux services de garde d'enfant à domicile et aux activités d'accueil des enfants réalisées par les assistantes maternelles agréées, ils pourront bénéficier du versement de leur crédit d'impôt en temps réel, seulement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Ceci permettra de faciliter le recours aux services à la personne et dissuader le recours au travail dissimulé.

2. Tarif minimum de 22 euros/h pour les services d'aide à domicile

Il s'agit de l'article 44 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les prestations des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), pour les personnes en perte d'autonomie, sont soumises à un tarif minimal national de 22 euros par heure.

Cette mesure a plusieurs finalités :

- éviter les écarts entre territoires et garantir un financement minimum pour tous les services à domicile ;
- favoriser le maintien à domicile, des personnes en perte d'autonomie.

3. Prolongation possible des arrêts de travail Covid jusqu'au 31 décembre 2022

Il s'agit de l'article 93 de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2022.

La loi prévoit la possibilité de prolonger les arrêts de travail dérogatoires Covid, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Allègement des restrictions sanitaires

Judi 20 janvier, le Premier ministre a présenté le calendrier d'allègement des mesures sanitaires. 3 dates sont à retenir sur le mois de février :

2 février	Fin du télétravail obligatoire : à compter du 2 février, le télétravail ne sera plus obligatoire mais il reste toutefois recommandé dans le cadre du dialogue social de proximité. Le protocole sanitaire a été mis à jour sur le télétravail
	A cette même date, sonnera également la fin du port du masque obligatoire à l'extérieur
	Les établissements accueillant du public assis pourront fonctionner sans jauge. Cela concerne notamment les équipements sportifs et culturels. Mais attention, le port du masque reste obligatoire
24 janvier	Le Pass vaccinal est entré en vigueur le 24 janvier
	Pour rappel, sont concernés par ce Pass vaccinal, les personnes âgées d'au moins 16 ans. Pour les jeunes de 12 à 15 ans, le Pass sanitaire continue de s'appliquer.
	A compter de lundi 24 janvier, le rappel vaccinal est ouvert aux jeunes de 12-17 ans. Il n'y a toutefois aucune obligation de rappel pour cette tranche d'âge pour le moment
	Concernant l'obtention du schéma vaccinal complet, celui-ci est révisé à compter du 15 février. A cette date, le délai maximal pour l'injection du rappel vaccinal sera réduit. Il passera de 7 à 4 mois
	Les règles sont également assouplies pour l'obtention d'un Pass vaccinal valide pour les primo-vaccinés. Ainsi, ceux qui auront reçu leur 1 ^{ère} dose au plus tard le 15 février, bénéficieront d'un Pass vaccinal valide sous 2 conditions cumulatives : <ul style="list-style-type: none"> - faire la 2^{ème} dose 1 mois plus tard ; - disposer d'un test ou d'un examen de dépistage réalisé moins de 24 heures avant l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'événement.
16 février	A compter du 16 février, il sera de nouveau possible de consommer debout dans les bars. L'interdiction de consommer dans les transports, les cinémas et les stades sera également levée
	Les discothèques pourront rouvrir leurs portes dans le respect d'un protocole sanitaire. Reprise également des concerts debout toujours dans le respect d'un protocole sanitaire.
	Maintien des dispositifs de soutien économiques notamment dans le secteur des hôtels-café-restaurants

Démission d'un membre du CSE

Le comité social et économique (CSE), obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés, est composé de membres titulaires et suppléants élus pour 4 ans. Un accord collectif peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans. Un salarié élu est tenu d'exercer sa mission d'élu jusqu'à son terme.

Néanmoins, il peut mettre fin de manière anticipée à son mandat par la démission (*Article L 2314-33*) et ce, quel que soit son poste (*trésorier, secrétaire, etc.*). La cessation anticipée de sa mission représentative n'a aucune incidence sur l'exécution de son contrat de travail.

La décision de mettre fin à son mandat représentatif est libre. Elle n'a pas à être justifiée, et ne nécessite pas l'autorisation de l'employeur, ni celle d'un autre membre du CSE.

La législation n'instaure aucune procédure spécifique pour démissionner du CSE. Il est donc tout à fait possible d'informer oralement le président d'instance (*qui est l'employeur ou son représentant*) de sa décision.

Cependant, envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception ou remettre la lettre de démission en

main propre contre récépissé permet de lever toute ambiguïté sur la volonté de démissionner et de prouver sa date d'effet.

Remarque : bien que le code du travail ne prévoit pas de formalisme pour la démission du mandat d'élu du CSE, le règlement intérieur du CSE, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus (*Article L 2315-24*), ou un accord collectif, peut en revanche prévoir des dispositions particulières qu'il faudra alors respecter

Le mandat prend fin immédiatement. Ainsi, l'élu sera délié de ses fonctions à la date de première présentation de son courrier, ou à la date qu'il mentionne dans sa lettre de démission. Néanmoins, le règlement intérieur de l'instance peut instituer un délai de préavis auquel il sera tenu.

L'autorisation de l'inspection du travail, attachée au régime protecteur dont bénéficient les représentants du personnel en matière de rupture du contrat de travail, n'est pas requise pour la démission du mandat.

La protection particulière contre le licenciement dont bénéficie tout membre du CSE perdure pendant 6 mois à compter de la prise d'effet de la démission (*Article L 2411-5*). Si l'employeur envisage de le licencier durant cette période, il devra saisir pour avis le CSE, si le salarié exerce dans une entreprise de plus de 50 salariés, et demander dans tous les cas l'autorisation de l'inspection du travail au préalable (*Article L 2421-3 ; Cass. Soc., 14 novembre 2012 : n° 11-60215*). Le non-respect de ces obligations pourra rendre le licenciement nul.

Le remplacement des élus titulaires au CSE est prévu en cas d'absence momentanée ou en cas de cessation des fonctions (*Article L 2314-37*). Par conséquent, si le salarié élu démissionne il sera remplacé par un élu suppléant.

Toutefois, la loi ne mentionne pas de remplacement pour les élus suppléants qui cessent leurs fonctions. Par conséquent, ceux-ci ne sont remplacés que si un accord collectif ou le règlement intérieur du CSE le prévoit.

La démission ou celle de plusieurs membres du CSE ne va pas forcément nécessiter la tenue de nouvelles élections. Néanmoins, si ces démissions interviennent plus de 6 mois avant le terme des mandats, alors l'employeur aura l'obligation d'organiser des élections partielles si ces événements ont pour conséquence (*Article L 2314-10*) :

- qu'un collègue n'est plus représenté au sein de l'instance ;
- suite à celle-ci, le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus.

En cas de cessation de la relation contractuelle qui unit le salarié à son employeur, le salarié ne peut continuer à exercer son mandat. Celui-ci prend fin automatiquement à partir du moment où le salarié quitte définitivement l'entreprise, et ce, quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail (*Article L 2314-33*).

Dès lors que la démission implique le respect d'un délai de préavis, le salarié continue à exercer son mandat d'élu au CSE pendant celui-ci. Si l'employeur le dispense d'exécuter son préavis, cela n'a pas pour effet de provoquer la cessation anticipée de ses fonctions représentatives au CSE (*Cass. Soc., 1^{er} juillet 1981 : n° 80-60434*).

Cessation d'activité avec PSE et risques psychosociaux

CAA Versailles, 29 novembre 2021 : n° 21VE02582

Principe : tout projet de réorganisation et de réduction des effectifs est susceptible d'engendrer des risques psychosociaux. À l'occasion d'un tel projet, l'employeur doit respecter l'obligation générale de sécurité et de protection de la santé à laquelle il est tenu à l'égard des salariés

En cas de grand licenciement collectif donnant lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'administration saisie d'une demande de validation de l'accord collectif portant PSE ou d'homologation du document unilatéral de l'employeur doit vérifier le respect par l'employeur de cette obligation.

En l'espèce :

Un groupe de presse sportive met fin à la publication d'un titre de presse, ce qui a eu pour conséquence la suppression de la totalité des emplois d'une société du groupe.

L'employeur a soumis au DREETS un document unilatéral portant PSE.

Le CSE de l'unité économique et sociale (UES) a saisi le juge administratif d'une demande d'annulation de la décision d'homologation de ce document.

Le CSE faisait notamment valoir que l'homologation aurait dû être refusée, car le projet de l'employeur ne comportait aucune mesure de nature à protéger la santé des salariés, pour la période comprise entre l'annonce de la réorganisation et leur départ définitif de l'entreprise.

La cour administrative d'appel de Versailles donne raison aux représentants du personnel, en reprenant à son compte un principe énoncé en 2020 par le Tribunal des conflits (*T. confl.*, 8 juin 2020 : n° C4189).

Lorsque le projet de réorganisation donne lieu à l'élaboration d'un PSE, l'administration doit vérifier le respect par l'employeur de cette obligation. Pour cela, elle contrôle :

- d'une part, la régularité de la consultation du CSE, qui doit notamment être consulté sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (*Articles L 1233-30, L 1233-57-2 et L 1233-57-3*) ;
- d'autre part, les mesures prises par l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité, telle que prévue par l'article L 4121-1, au titre des modalités d'application de l'opération projetée.

La cour administrative d'appel de Versailles ajoute une précision inédite : en cas de cessation d'activité d'une entreprise conduisant à la suppression de l'intégralité des postes, l'employeur reste tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, et ce jusqu'à la date de fin de l'opération envisagée.

Elle relève en effet que la mise en œuvre du plan de réorganisation, qui aboutissait à la suppression de tous les postes, n'impliquait aucune modification des conditions de travail qui aurait exigé des mesures particulières de la part de l'employeur. Mais ce dernier devait néanmoins prendre en compte les risques psychosociaux inhérents à l'annonce de cette réorganisation et à la suppression des postes qui en découlait.

Principe : l'employeur qui met en œuvre une réorganisation doit donc identifier les risques psychosociaux menaçant les salariés et, le cas échéant, mettre en œuvre des mesures de nature à préserver leur santé et leur sécurité

En l'espèce, les juges ont procédé à une analyse en deux volets :

- Premier volet, ils ont recherché si l'employeur avait procédé aux démarches nécessaires pour identifier ces risques. Ils relèvent que, notamment par l'intermédiaire d'un cabinet extérieur, certains facteurs de risque ont été identifiés, tels que l'insécurité sociale et économique des salariés ou les rapports sociaux dégradés au sein de l'entreprise. Par ailleurs, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE s'est réunie à 5 reprises.
- Second volet, les juges constatent que l'employeur n'en a pas tiré les conséquences qui s'imposaient, aucune mesure de prévention des risques n'ayant été évoquée auprès des représentants du personnel ou n'étant prévue par le PSE. La seule mise en place d'une *cellule d'écoute* au sein d'une autre société de l'UES, ouverte aux salariés concernés par la réorganisation, et la formation aux risques psychosociaux dispensée au directeur du pôle magazine du groupe sont jugées insuffisantes, même dans le cadre d'une cessation d'activité.

En conséquence, la décision d'homologation du PSE est annulée.

A savoir : *l'administration ne peut pas homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) d'une entreprise en cessation d'activité qui ne prévoit aucune mesure de nature à protéger la santé et la sécurité des salariés*

Exécution du contrat de travail

Cass. Soc., 5 janvier 2022 : n° 20-16.115

En l'espèce :

Une salariée est engagée en qualité de réceptionniste dans un hôtel puis promue gouvernante réceptionniste.

Quelques années plus tard, refusant d'exécuter les tâches qui lui sont demandées, elle est mise à pied à titre conservatoire puis licenciée pour faute grave.

Contestant son licenciement, la salariée saisit la juridiction prud'homale puis la Cour d'appel qui la déboutent de ses demandes.

Elle se pourvoit en cassation et fait valoir que son refus d'exécuter les tâches qui lui étaient demandées était justifié par le comportement déloyal de l'employeur, qui ne recrutait pas suffisamment de personnel et usait de la polyvalence prévue à son contrat de travail, en cas de sous-effectif, pour exiger d'elle l'exécution régulière de tâches de femme de ménage.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans son arrêt du 5 janvier 2022, déboute la salariée de toutes ses demandes, relevant que la directrice de l'hôtel lui avait demandé d'accomplir, exceptionnellement, des tâches de nettoyage pour une journée, en remplacement d'une employée absente et pour aider la seule qui restait, et ayant constaté que le contrat de l'intéressée prévoyait de remplacer ponctuellement les femmes de ménage, la cour d'appel, faisant ressortir l'absence d'attitude déloyale de l'employeur, a répondu aux conclusions invoquées.

A savoir : *l'employeur est en droit de demander au salarié l'exécution de tâches prévues dans son contrat de travail*

Rupture du contrat de travail

Cass. Soc., 5 janvier 2022 : n° 19-25.793

En l'espèce :

Un salarié est engagé en qualité d'agent de sécurité par une société de surveillance.

Après avoir été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, il est mis à pied à titre conservatoire par lettre puis se voit proposer une rétrogradation qu'il refuse.

L'employeur le convoque alors à un nouvel entretien préalable puis lui notifie son licenciement.

Contestant ce licenciement, le salarié saisit la juridiction prud'homale.

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel, affirmant *qu'une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave au lieu et place de la sanction refusée.*

Par conséquent, le licenciement ne peut pas être dit sans cause réelle et sérieuse au motif que la mise à pied du salarié n'a pas été suivie immédiatement d'un licenciement ou d'une sanction, alors que le délai entre la mise à pied conservatoire et le licenciement résulte de la nécessité de convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable après son refus de la rétrogradation proposée antérieurement à titre de sanction.

A savoir : *une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave au lieu et place de la sanction refusée*

Procédure de licenciement d'un salarié protégé

CE, 29 décembre 2021 : avis n° 453069

Lorsqu'un employeur souhaite licencier un salarié élu du comité social et économique, il doit respecter une procédure qui inclut notamment :

- la consultation du CSE
- et la demande d'une autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Plus précisément, le code du travail, dans son article L 2421-3, impose la consultation du CSE uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans un avis du 29 décembre 2021, le Conseil d'État confirme que le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un membre élu à la délégation du personnel au CSE (*titulaire ou suppléant*), d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité du CSE, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L 2312-4 du code du travail.

A savoir : *le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un membre élu à la délégation du personnel au CSE (titulaire ou suppléant), d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité du CSE, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif*