



Actualités législatives et réglementaires

► **Comité d'évaluation**

Le décret n°2022-606 du 22 avril 2022, relatif à la composition, au fonctionnement et à l'organisation du comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques, est paru au *JO* du 23.

► **Fonds exceptionnel d'accompagnement - Filière automobile**

Le décret n°2022-607 du 22 avril 2022, modifiant le décret n°2021-844 du 29 juin 2021 relatif au fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés de la filière automobile, est paru au *JO* du 23.

► **Prévention en santé au travail**

Le décret n°2022-624 du 22 avril 2022, relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle, est paru au *JO* du 24.

► **Travailleurs des plateformes**

Deux décrets sont parus au *JO* du 26 :

- le décret n°2022-650 du 25 avril 2022 relatif à la protection et à la formation des représentants des travailleurs indépendants ayant recours aux plateformes pour leur activité ainsi qu'à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi ;
- le décret n°2022-651 du 25 avril 2022 relatif au nombre de représentants désignés par les organisations représentatives des travailleurs de plateformes, à leur formation et à leurs heures de délégation

► **SPSTI**

Le décret n°2022-653 du 25 avril 2022, relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises, est paru au *JO* du 26.

► **Apprentissage**

Le décret n°2022-652 du 25 avril 2022, relatif au financement par le fonds de solidarité vieillesse des trimestres complémentaires accordés au titre de l'apprentissage, est paru au *JO* du 26. Un arrêté d'application est paru le même jour.

► **Activité partielle**

Le décret n°2022-654 du 25 avril 2022, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, est paru au *JO* du 26.

Le décret n°2022-682 du 26 avril 2022, portant dérogation temporaire aux modalités de relèvement de la prescription des créances sur l'Etat, est paru au *JO* du 27.

► **Agents contractuels de l'Etat**

Le décret n°2022-662 du 25 avril 2022, modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, est paru au *JO* du 26.

► **Retraite progressive - Forfait-jours**

Le décret n°2022-677 du 26 avril 2022, relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive, est paru au *JO* du 27.

► **CSE - BDESE**

Le décret n°2022-678 du 26 avril 2022, relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales, est paru au *JO* du 27.

► **Représentation équilibrée - Cadres dirigeants**

Le décret n°2022-680 du 26 avril 2022, relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, est paru au *JO* du 27.

► **Santé au travail**

Deux décrets sont parus au JO du 27 :

- le décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail,
- le décret n°2022-681 du 26 avril 2022 relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire.

► **Wallis et Futuna - Fonction publique**

Le décret n°2022-684 du 26 avril 2022, portant dispositions spécifiques applicables aux agents des circonscriptions territoriales de Wallis et Futuna, est paru au JO du 27.

► **RSA**

Deux décrets sont parus au JO du 27 :

- le décret n°2022-699 du 26 avril 2022 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active,
- le décret n°2022-697 du 26 avril 2022 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active à Mayotte.

► **Prime d'activité**

Deux décrets sont parus au JO du 27 :

- le décret n°2022-701 du 26 avril 2022 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité,
- le décret n°2022-698 du 26 avril 2022 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité à Mayotte.

► **Allocation adulte handicapé**

Le décret n°2022-700 du 26 avril 2022, relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés, est paru au JO du 27.

► **Travailleurs indépendants**

Le décret n°2022-709 du 26 avril 2022, relatif à la mise en extinction du régime de l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée, est paru au JO du 28.

► **Audiovisuel**

Le décret n°2022-727 du 28 avril 2022, relatif à l'encadrement de l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne, est paru au JO du 29.

► **Travailleurs handicapés**

L'arrêté du 19 avril 2022, relatif aux critères des recrutements opérés hors expérimentation, soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par les entreprises adaptées, et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'Etat, est paru au JO du 29.

► **Présence parentale**

Deux décrets sont parus au JO du 29 :

- le décret n°2022-733 du 28 avril 2022 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale ;
- le décret n°2022-736 du 28 avril 2022 relatif à l'allocation journalière de présence parentale.

Jurisprudence

► **Élections professionnelles**

En matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non-transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral.

Pour que l'usage d'une urne non-transparente entraîne l'annulation des élections professionnelles, il faut que cette irrégularité ait exercé une influence sur le résultat des élections ou qu'elle ait été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat

d'être désigné délégué syndical (Cass. soc., 21-4-22, n°20-23225).

► **Grève - Service Public**

La cessation de travail d'un salarié pour appuyer des revendications professionnelles formulées dans le cadre d'un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentative dans une entreprise gérant un service public constitue une grève, peu important le fait qu'un seul salarié se soit déclaré gréviste (Cass. soc., 21-4-22, n°20-18402).

► **Obligation de sécurité - Covid-19**

Dès lors que, tenue de prévenir autant que possible l'exposition de ses agents au virus SARS-Cov-2 à l'origine de la maladie Covid-19 en considération des modes de transmission faisant l'objet d'un consensus sur le territoire français, la société avait rendu le port du masque obligatoire et avait pris des mesures de désinfection, d'information et d'organisation de nature à assurer les conditions de distanciation sociale et d'hygiène conformes aux recommandations du gouvernement, le tribunal judiciaire a pu décider qu'elle avait pris des mesures de prévention adaptées et que l'existence d'un risque grave justifiant le recours à une expertise par le CHSCT n'était en conséquence pas caractérisée (Cass. soc., 21-4-22, n°20-21318).

► **Représentant syndical - Rémunération**

Un représentant syndical au CSE est fondé à réclamer la rémunération de son temps de trajet effectué pendant et en dehors de l'horaire normal de travail, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc., 21-4-22, n°20-17038).

► **Lettre de licenciement**

L'employeur, à condition de respecter les règles applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans les lettres de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts. Il en résulte qu'une cour d'appel qui ne recherche pas si le motif d'insuffisance professionnelle constituée à lui seul une cause sérieuse de licenciement, prive sa décision de base légale (Cass. soc., 21-4-22, n°20-14408).

► **Transfert d'entreprise - Prescription**

Le délai de 12 mois pour contester un licenciement économique (prévu par l'article L 1235-7 du code du travail, dans sa version issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 applicable au litige) n'est pas applicable aux actions, relevant de la compétence du juge judiciaire, exercées par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail.

Ces actions sont soumises à la prescription biennale prévue par l'article L 1471-1 du code du travail (dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 applicable au litige) (Cass. soc., 21-4-22, n°20-17496).

► **Transfert d'entreprise - Séparation des pouvoirs**

Doit être approuvée la cour d'appel qui, ayant relevé que la contestation portait sur le non-respect du principe du transfert des contrats de travail par l'effet de la cession d'une entité économique autonome, intervenue après la notification du licenciement autorisé par l'inspecteur du travail, déclare recevable l'action engagée par les salariés protégés devant la juridiction prud'homale aux fins de condamnation du cessionnaire au paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive de leur contrat de travail (Cass. soc., 21-4-22, n°20-17496).

► **Réintégration - Congés payés**

L'indemnité due, en application de l'article L 2422-4 du code du travail, au salarié protégé, licencié sur le fondement d'une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ensuite annulée, a, de par la loi, le caractère d'un complément de salaire. Il en résulte que cette indemnité ouvre droit au paiement des congés payés y afférent (Cass. soc., 21-4-22, n°20-23119).

► **Réintégration - Salarié protégé**

Le salarié licencié en raison de l'exercice de son droit d'action en justice et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période (Cass. soc., 21-4-22, n°20-14280).

► **Formation - Obligation de l'employeur**

L'employeur qui tarde à remettre au salarié les certificats attestant des formations qu'il a suivies peut être condamné à indemniser la perte de chance subie par ce dernier dans sa recherche d'emploi (Cass. soc., 13-4-22, n°20-21501).

► **PSE**

L'employeur qui, à la demande de l'administration, complète un PSE avec des mesures de prévention des risques psychosociaux postérieurement à la signature de l'accord, mais sans proposer d'avenant à ce dernier, ni solliciter l'homologation d'un document unilatéral contenant ces dispositions, a contrevenu aux règles de validité du PSE (CAA Versailles, 13-4-22, n°22VE00248).

► **Promesse d'embauche**

Dès lors que les pourparlers sur la détermination de la part variable de la rémunération se sont poursuivis, la proposition d'embauche ne s'analyse pas comme une promesse unilatérale d'embauche, et ne vaut pas contrat de travail (Cass. soc., 13-4-22, n°20-22454).

FOCUS

Quelle est l'incidence de la maladie et de la maternité sur l'obligation de formation des conseillers prud'hommes ?

Le 14 décembre 2017, une conseillère prud'homale est investie de ses fonctions pour le mandat 2018-2021. Au cours de son mandat, la conseillère est victime d'un accident du travail.

Convoquée à des sessions de formation en mars et avril 2019, la conseillère ne s'y rend pas. En conséquence, à compter du 1^{er} mai 2019, la Présidente de la cour d'appel de céans qui a constaté que la conseillère n'avait pas accompli sa formation dans le délai requis de 15 mois, constate également, qu'elle est réputée démissionnaire de son office.

La conseillère ainsi que l'organisation syndicale à laquelle elle est rattachée, saisissent la juridiction administrative pour contester l'ordonnance. En appel, ils sont déboutés et se pourvoient alors en cassation.

Le délai de quinze mois laissé aux conseillers prud'hommes pour accomplir leur formation initiale peut-il tenir compte de la maladie ou de la maternité qui aurait fait obstacle à l'accomplissement de la formation ?

Le Conseil d'État répond par la négative dans cette décision du 21 avril 2022 (n°449255).

Il rappelle qu'au titre des articles L 1442-1 et D 1442-10-1, les conseillers nouvellement élus, qui n'ont jamais exercé ce mandat doivent suivre une formation de 5 jours dans un délai de quinze mois à compter du premier jour du deuxième mois suivant leurs nominations.

À défaut, la sanction est sévère ; le conseiller prud'homal qui n'accomplit pas sa formation dans le délai de 15 mois est réputé démissionnaire peu importe, et c'est l'apport de cette décision, que celui-ci ait été empêché en raison de sa maladie ou de son congé maternité.

En effet, selon le Conseil d'État « *il appartient au premier président de la cour d'appel concernée de constater l'inexécution de cette obligation et de fixer la date de cessation des fonctions, sans pouvoir tenir compte, le cas échéant, de l'existence éventuelle de circonstances, telles que le placement de l'intéressé en congé de maladie ou en congé de maternité, qui l'auraient mis dans l'impossibilité de remplir cette obligation dans le délai fixé* ».

On aurait pu envisager une interruption ou une suspension du délai du fait de la maladie ou de la maternité. Il n'en est rien, le Président de la cour d'appel ne pouvant que « *se borner à qualifier juridiquement le manquement à l'obligation de formation initiale et à constater la violation des dispositions précitées du code du travail, sans avoir à porter une appréciation sur les faits de l'espèce* ».

Les demandeurs invoquaient aussi le fait que la règle de l'article D 1442-10-1, en ne prévoyant pas d'adaptation du délai de quinze mois qu'il institue pour tenir compte de l'incapacité dans laquelle peuvent se trouver des conseillers prud'hommes de suivre la formation en raison de leur état de santé, de leur grossesse ou de leur maternité serait discriminatoire au regard de dispositions légales, constitutionnelles et conventionnelles.

À cet argument, le Conseil d'État répond que la formation est composée d'une partie à distance de 3 jours et d'une partie organisée par l'ENM de 2 jours. Or, cette dernière organise des sessions de rattrapage à effectuer pendant le délai de 15 mois pour tenir compte des circonstances exceptionnelles auxquelles les conseillers auraient eu à faire face.

Surtout, le Conseil d'État valide la cour d'appel administrative qui a considéré qu'« *eu égard à son objet légitime, l'obligation de formation des conseillers prud'hommes étant nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions, aucune dérogation à la règle ne pouvait s'imposer* ».

Pour le Conseil d'État, les conseillers prud'hommes disposent « *d'une durée suffisamment longue* », pour accomplir leur formation et en particulier au regard des « *différentes sessions de formation organisées durant cette période* ».

L'on s'étonne de la sévérité de la décision, surtout quand on sait que le conseiller prud'homme réputé démissionnaire ne peut plus se représenter pendant 4 ans...et qu'à défaut de dispositions réglementaires expresses, l'administration considère qu'un conseiller prud'homme en arrêt de travail pour maladie ou accident ne peut exercer ses fonctions pendant cette période.