

Veille juridique du 16 au 31 mai 2022

TEXTES	
SMIC depuis le 1^{er} mai 2022	<i>Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance</i>
ZOOM	
La journée de solidarité	
Le compte épargne-temps (CET)	
Calendrier des élections du CSE	
Report des congés payés non pris après le 31 mai	
JURISPRUDENCE	
Contrepartie au dépassement du temps normal de trajet domicile-travail	<i>Cass. Soc., 30 mars 2022 : n° 20-15.022</i>
Charge de la preuve de la violation de l'obligation de neutralité lors des élections professionnelles	<i>Cass. Soc., 18 mai 2022 : n° 20-21.529</i>
Rupture conventionnelle et salarié décédé après l'homologation	<i>Cass. Soc., 11-5-2022 : n° 20-21.103</i>
Rémunération du temps de trajet d'un représentant du personnel qui se rend à une réunion	<i>Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-17.038</i>
Homologation d'un PSE et expertise santé-sécurité du CSE	<i>CAA Versailles : 9 mars 2022 : n° 21VE03335</i>
Nullité du licenciement en lien avec un harcèlement	<i>Cass. Soc., 12 janvier 2022 : n° 20-14024</i>

TEXTES

SMIC depuis le 1^{er} mai 2022

Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Principe : le SMIC représente le salaire minimal qui doit être versé aux salariés, plus précisément le SMIC horaire correspond au montant minimal qui doit être attribué aux salariés par heure de travail effectif

Smic horaire : au 1^{er} mai 2022

Au 1^{er} mai 2022, le Smic horaire est fixé à :

- 10,85 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon
- 8,19 € à Mayotte

Smic mensuel brut et net

A compter du 1 ^{er} mai 2022	Nb heures	Taux horaire	
Salaire de base	151,67	10,85 €	1.645,58 €
Salaire brut			1.645,58 €
Cotisations salariales obligatoires : taux 20,84%			342,94 €
Salaire net (avant impôt sur le revenu)			1.302,64 €

Calculs réalisés sur la base :

- d'une activité à temps plein et sur la durée légale ;
- d'un taux de cotisations salariales minimales d'un salarié non-cadre (hors mutuelle, prévoyance et retraite)

Minimum garanti : au 1^{er} mai 2022

La valeur du minimum garanti est fixée à 3.86 €, au 1er mai 2022 :

- en métropole ;
- en Guadeloupe ;
- en Guyane ;
- en Martinique ;
- à la Réunion ;
- à Saint-Barthélemy ;
- à Saint-Martin ;
- à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Smic à retenir pour salariés mineurs

Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité peut percevoir un SMIC minoré.

Smic	Smic horaire brut	Smic brut mensuel (Base 35h/semaine)
Salariés entre 17 et 18 ans (abattement de 10 %)	9,77 €	1.481,03 €
Salariés de moins de 17 ans (abattement de 20 %)	8,68 €	1.316,47 €

Évolution du salaire net depuis 2013

Sur la base d'une activité à temps plein et selon la durée légale (35 heures), voici quelles sont les valeurs du SMIC mensuel net depuis 2013 (*chiffrage établi sur la base d'un salarié non-cadre aux cotisations salariales à hauteur des valeurs minimales légalement fixées, hors prévoyance et mutuelle*).

Années	Valeurs
2013	1.120,43 €
2014	1.128,70 €
2015	1.135,99 €
2016	1.141,61 €
2017	1.151,50 €
2018 (1 ^{er} janvier-30 septembre)	1.173,60 €
2018 (1 ^{er} octobre-31 décembre)	1.187,83 €
2019	1.204,20 €
2020	1.218,60 €
2021 (1 ^{er} janvier-30 septembre)	1.230,61 €
2021 (1 ^{er} octobre-31 décembre)	1.258,22 €
2022 (1 ^{er} janvier -30 avril)	1.269,03 €
2022 (à compter du 1 ^{er} mai)	1.302,64 €

Revalorisation du SMIC

Au 1^{er} janvier de chaque année <i>(Article L3231-6)</i>	Le SMIC est désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers
	La garantie de pouvoir d'achat est désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (<i>c'est-à-dire celle supportée par les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles en lieu et place de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac</i>)
	D'autre part, les partenaires sociaux sont davantage associés aux négociations dans le cadre du groupe d'experts sur le SMIC
Revalorisation en cours d'année <i>(Article L 3231-5)</i>	Une revalorisation doit intervenir en cours d'année lorsque : <ul style="list-style-type: none">- l'indice des prix de référence a augmenté d'au moins 2 % ;- par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC
	Cette revalorisation prend effet le 1 ^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement

La journée de solidarité

Principe : le lundi de Pentecôte est un jour férié chômé dans l'entreprise. L'employeur peut très bien fixer la journée de solidarité ce jour-là, voire un autre jour férié. En effet, cette journée spécifique n'est pas automatiquement le lundi de Pentecôte

Pour rappel, la journée de solidarité n'est pas rémunérée (*Article L 3133-7*).

L'employeur est assujéti à la contribution solidarité autonomie (CSA) dont le taux est fixé à 0,3 %. Cette contribution financière est destinée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

La journée de solidarité ne peut pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle. Si les salariés de l'entreprise bénéficient actuellement de l'activité partielle et que la journée de solidarité a été fixée par décision unilatérale, il est possible de reporter cette journée sous certaines conditions, en dehors de la période d'activité partielle.

La durée de travail de cette journée de solidarité n'est pas forcément égale à une journée classique. Dans le cadre de la journée de solidarité, le nombre d'heures travaillées est fixé à 7 heures pour un salarié à temps complet.

Ces heures ne s'imputent pas dans le contingent des heures supplémentaires.

Remarque : pour les employés à temps partiel, la durée de cette journée est calculée proportionnellement à la durée de travail du salarié

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par la convention collective.

L'accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai. Ainsi, l'entreprise peut fixer, comme journée de solidarité, le lundi de Pentecôte ;
- soit le travail d'un jour de repos accordé dans le cadre d'un aménagement du temps de travail ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises (*Article L 3133-8*).

La journée de solidarité peut être fixée un samedi ou prendre la forme de la suppression d'un jour de congé supplémentaire accordé par la convention collective comme les jours d'ancienneté. Mais attention, l'employeur ne peut pas supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur.

A défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions dans la convention collective, l'employeur fixe lui-même les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Si rien n'est prévu dans la convention collective, l'employeur organise les modalités de cette journée après consultation du comité social et économique.

Le compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif d'épargne salariale qui permet aux salariés d'une entreprise de placer sur un compte, leurs périodes de congés ou de repos non-prises ou encore diverses rémunérations. Ils peuvent ensuite en bénéficier sous la forme de congés rémunérés ou de rémunérations immédiates ou différées

L'existence dans l'entreprise d'un compte épargne-temps n'est pas obligatoire. Si l'employeur choisit de le mettre en place, les règles qui le régissent sont fixées par :

- convention ou accord d'entreprise ou d'établissement
- ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Remarque : les salariés de l'entreprise peuvent faire le choix d'ouvrir ou non un CET

Une grande autonomie est laissée aux partenaires sociaux et à l'employeur dans la négociation du CET. Cependant, la convention ou l'accord qui institue le CET comporte plusieurs obligations :

- déterminer dans quelles conditions et limites le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur
- définir les modalités de gestion du CET
- déterminer les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Concernant les conditions d'utilisation du CET, ces dernières sont librement définies par la convention ou l'accord.

Si le salarié peut choisir d'alimenter lui-même son CET (*par les droits issus de sa 5^{ème} semaine de congés annuels, ou de congés supplémentaires, de périodes de repos non pris, ou encore de rémunérations diverses*), l'employeur peut également alimenter le CET de ses salariés, selon deux modalités :

Alimentation du CET en temps	Si l'accord collectif le prévoit, l'employeur peut affecter au CET les heures effectuées au-delà de la durée collective
	S'il s'agit d'heures supplémentaires, l'employeur doit alors inclure les majorations légales
Alimentation du CET en argent	L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à alimenter les droits qui figurent au CET et donc à verser au salarié des sommes d'argent (<i>à noter que cela ne peut correspondre à des sommes qui seraient dues au salarié</i>)

Le salarié peut également utiliser les sommes issues de son CET pour alimenter son plan d'épargne retraite (PER).

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, les droits sont assurés (*comme les salaires*) contre le risque de non-paiement, dans la limite de 82 272 € par salarié. Au-delà de cette somme, il est obligatoire que la convention ou l'accord prévoit un dispositif d'assurance ou de garantie financière pour couvrir les droits acquis au-delà de ce montant.

Si une entreprise met en place le CET, elle est tenue au respect de certains engagements, notamment en matière d'information de ses salariés. En règle générale, ces règles sont fixées par convention de branche ou accord professionnel, mais en leur absence l'employeur est tenu aux obligations suivantes :

- donner au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement
- tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail
- mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Enfin, si une rupture de contrat intervient entre une entreprise et un salarié disposant d'un CET, plusieurs cas de figures peuvent être envisagés par l'employeur, en accord avec le salarié :

- le transfert des droits auprès d'un autre employeur (*si la convention ou accord le prévoit*)
- le versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis
- la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit selon certaines conditions. La consignation ne peut être réalisée que sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Calendrier des élections du CSE

Dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, l'employeur doit mettre en place le CSE (*Article L 2311-2*).

Remarque : en cours de mandat, si des membres élus titulaires quittent définitivement l'instance à plus de 6 mois du renouvellement des mandats, l'employeur doit organiser des élections partielles, dès lors que le CSE est amputé de la moitié de ses membres titulaires, ou qu'un collège n'est plus représenté (*Article L 2314-10*). L'employeur doit également organiser des élections professionnelles lorsque les mandats arrivent à terme (*généralement au bout de 4 ans*) et qu'il faut renouveler l'instance.

L'initiative des élections professionnelles du CSE incombe à l'employeur. C'est à lui de les organiser dès lors que la condition d'effectifs est remplie. Les représentants du personnel peuvent le lui rappeler pour qu'il débute le processus électoral à temps.

En cas de carence de la part de l'employeur, tout salarié ou toute organisation syndicale peut lui demander d'organiser des élections si l'effectif de 11 salariés est bien atteint pendant 12 mois consécutifs (*Article L 2314-8*).

L'initiative des élections partielles revient à l'employeur si, en cours de mandat, un collège n'est plus représenté, ou que l'instance a perdu la moitié au moins de ses membres titulaires.

Voici les étapes que l'employeur doit suivre pour organiser des élections initiales ou des élections partielles.

1	Informer les salariés	Prioritairement, l'employeur doit informer les salariés de l'organisation d'élections professionnelles, ou d'élections partielles
		Cette information se fait par tout moyen permettant de lui conférer date certaine. L'employeur peut donc passer par mail avec avis de réception, lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en main propre contre décharge, diffusion sur l'intranet avec date, affichage dans l'entreprise avec date également (<i>Article L 2314-4</i>)
		Le document doit préciser la date envisagée pour le 1 ^{er} tour
2	Informer les syndicats et les inviter à négocier un PAP	L'employeur doit ensuite informer les organisations syndicales intéressées de l'organisation des élections professionnelles, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral (<i>PAP</i>) et à présenter leurs listes de candidats
		Si l'effectif de l'entreprise est entre 11 à 20 salariés, l'employeur est tenu à adresser cette invitation aux organisations syndicales que si au moins l'un des salariés s'est officiellement porté candidat dans les 30 jours suivant l'information sur l'organisation des élections (<i>Article L 2314-5</i>)

3	Organiser la réunion de négociation du PAP	Au moins 15 jours après l'invitation des organisations syndicales, l'employeur doit prévoir la 1 ^{ère} réunion de négociation du protocole
		Soit les négociations aboutissent à un accord, auquel cas l'employeur affiche le PAP, soit aucune organisation syndicale ne se présente, auquel cas l'employeur établit, seul, une note présentant les modalités d'organisation des élections, qu'il affiche également
4	Établir les listes électorales	Il incombe à l'employeur de préparer les listes électorales
		La liste doit contenir les noms et prénoms des salariés électeurs, avec pour chacun d'entre eux, leur date d'entrée dans l'entreprise et leurs lieu et date de naissance. Cette liste est valable pour les 2 tours des élections mais l'employeur pourra y apporter des modifications selon les cas. La liste doit être affichée dans l'entreprise
5	Candidature au 1^{er} tour	Seules les organisations syndicales invitées à la négociation du PAP peuvent présenter leurs listes de candidats aux élections. Le 1 ^{er} tour des élections professionnelles est en effet réservé aux <i>candidatures syndicales</i>
		L'employeur clôture ensuite les candidatures et affiche les listes de candidats qui se présentent, pour que les salariés puissent savoir pour qui ils voteront
6	Préparation du 1^{er} tour	L'employeur doit constituer le bureau de vote en convoquant les membres (<i>président, ascenseurs</i>), puis préparer les bulletins, choisir une salle, envoyer le matériel pour le vote par correspondance si ce dernier a été décidé par accord unanime avec les organisations syndicales intéressées
7	Déroulement du 1^{er} tour + affichage des résultats	L'employeur doit ensuite organiser le 1 ^{er} tour des élections (<i>au moins 15 jours avant la fin des mandats en cours si on est dans le cadre d'un renouvellement du CSE</i>)
		Lors du 1 ^{er} tour, voici les étapes que l'employeur va réaliser : <ul style="list-style-type: none"> - déroulement puis clôture du scrutin ; - dépouillements séparés des listes de titulaires et de suppléants ; - proclamation des résultats ; - établissement des procès-verbaux.
		Le lendemain, l'employeur doit afficher les résultats du 1 ^{er} tour
	A ce stade, 2 solutions peuvent se présenter	tous les sièges ont été pourvus : l'employeur doit adresser les procès-verbaux au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail (<i>le centre des élections professionnelles</i>), au CTEP et aux organisations syndicales
		il reste des sièges vacants, le quorum n'a pas été atteint ou il n'y a pas eu de candidat au 1 ^{er} tour : l'employeur doit informer les salariés de l'organisation d'un 2 nd tour + appel à candidature. Ici, les candidatures ne sont plus réservées aux listes syndicales, mais sont libres. Tous les salariés éligibles peuvent se présenter même s'ils n'ont pas d'étiquette syndicale
8	Candidatures au 2nd tour	L'employeur doit réceptionner puis clôturer les candidatures pour le 2 nd tour des élections. L'employeur affiche ensuite les listes de candidats pour informer les salariés et leur permettre de voter pour leurs élus titulaires et suppléants
9	Préparation du 2nd tour	L'employeur constitue le bureau de vote en convoquant les membres (<i>président, ascenseurs</i>), puis il prépare les bulletins, choisit une salle, envoie le matériel pour le vote par correspondance
10	Déroulement du 2nd tour	Le 2 nd tour se déroule dans les 15 jours suivant le 1 ^{er} tour
		Lors du 2 nd tour, voici les étapes réalisées : <ul style="list-style-type: none"> - déroulement puis clôture du scrutin ; - dépouillements séparés des listes des titulaires et des suppléants ; - proclamation des résultats ; - établissement des procès-verbaux

11	Affichage des résultats des élections	Le jour-même ou le lendemain du 2 nd tour, l'employeur doit afficher le résultat final des élections
12	Transmission des procès-verbaux des élections	L'employeur doit transmettre les procès-verbaux via un formulaire homologué au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail (<i>Article R 2314-22</i>) et ce, dans les 15 jours suivant la tenue des élections Les organisations syndicales ayant présenté des listes ou ayant participé à la négociation du PAP doivent également être destinataires d'une copie de ces PV
En cas de carence Le CSE ne sera donc pas mis en place Dans ce cas, tout salarié ou toute organisation syndicale peut demander l'organisation à l'employeur de nouvelles élections professionnelles, après écoulement d'un délai de 6 mois après l'établissement du procès-verbal de carence. L'employeur sera alors tenu de réorganiser les élections professionnelles dans le mois qui suit la demande		En cas de carence de candidature aux élections, donc si aucune candidature n'a été déposée aux 2 tours, l'employeur affiche le constat de carence dans l'entreprise et transmet le procès-verbal de carence au prestataire agissant pour le compte du ministre du travail
Important : le défaut d'organisation des élections initiales ou des élections partielles expose l'employeur à 1 an d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende pour délit d'entrave (<i>Article L 2317-1</i>)		

Report des congés payés non pris après le 31 mai

Les congés payés sont acquis au rythme de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, au cours d'une période de référence fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, selon le droit commun. En principe, ils doivent être pris avant le 31 mai de l'année suivant cette période.

Exemple : s'il reste des congés acquis à un salarié au titre de la période allant du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021, le salarié doit les prendre avant le 31 mai de cette année 2022.

Un accord collectif (*d'entreprise ou de branche*) peut prévoir une période de référence différente, du 1^{er} janvier au 31 décembre par exemple, ou du 1^{er} avril au 31 mars pour les secteurs du BTP ou du spectacle. Le principe est identique, seule la date de fin de la période de référence change.

Si un salarié n'a pas pris tous ses jours de congés avant la fin de la période prévue, il est possible de les reporter, uniquement avec l'accord de l'employeur. Sauf accord ou usage dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande de report des congés.

L'employeur doit aussi avoir l'accord du salarié, s'il souhaite qu'il reporte ses jours après la période de prise de congé.

Principe : si le salarié n'a pas pu prendre ses congés pendant la période prévue en raison d'une contrainte extérieure (*congé maladie, congé maternité ou d'adoption, impossibilité pour des raisons d'organisation à la demande de l'employeur*), il a droit au report de ces jours.

Les salariés qui bénéficient d'un compte épargne-temps (*CET*) peuvent y placer les droits issus des périodes de congé ou de repos (*RTT*) non pris.

Pour les salariés dont le temps de travail est fixé en forfait jours, un accord (*d'entreprise ou de branche*) peut prévoir le report des congés jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

JURISPRUDENCE

Délai de carence entre 2 CDD	Un accord de branche étendu ne peut déroger à l'application du délai de carence légal en cas de CDD successifs que dans certains cas seulement qu'il doit définir. Il ne peut pas prévoir une exclusion générale de tout délai de carence.	CE, 27 avril 2022 : n° 440521
Portée juridique des questions/réponses	Le Conseil d'État décide qu'au vu de sa teneur, susceptible d'avoir un effet notable sur les professionnels et utilisateurs d'internet, un <i>questions-réponses</i> d'une autorité administrative, en l'espèce la Cnil, peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le juge administratif.	CE, 8 avril 2022 : n° 452668

Contrepartie au dépassement du temps normal de trajet domicile-travail

Cass. Soc., 30 mars 2022 : n° 20-15.022

Principe : le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière (*Article L 3121-4*)

En l'espèce :

Un syndicat contestait la contrepartie prévue unilatéralement par l'employeur pour compenser le dépassement du temps normal de trajet pour les salariés d'une unité économique et sociale (UES) ne travaillant pas habituellement dans leur agence de rattachement.

La cour d'appel, jugeant ces contreparties dérisoires en ce que la *franchise* concernant les temps de déplacement considérés comme normaux était trop élevée, avait invité l'employeur à adopter de nouvelles dispositions sur ce point.

Dans son pourvoi, l'employeur faisait valoir qu'il n'appartient pas au juge, lorsqu'une telle contrepartie a été déterminée par la voie prévue par la loi, d'en apprécier le caractère suffisant.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle approuve d'abord la cour d'appel d'avoir décidé que la circonstance que des salariés de l'UES ne travaillaient pas habituellement au sein de leur agence de rattachement ne dispensait pas leur employeur de respecter à leur égard les dispositions de l'article L 3121-4 du code du travail.

La Haute Juridiction relève d'abord que la cour d'appel, appréciant la situation d'un salarié itinérant, avait défini le lieu habituel de travail comme étant le lieu où se situe son agence de rattachement, si tant est que celle-ci se situe à une distance raisonnable de son domicile, de façon que le temps de trajet ainsi déterminé soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié dans la région considérée.

Elle juge ensuite que la cour d'appel avait pu estimer, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que les compensations accordées par l'entreprise étaient déconnectées de ces temps normaux de trajet, la *franchise*, c'est-à-dire le temps de déplacement excédentaire non indemnisé,

de près de 2 heures étant trop importante.

Elle en conclut que les juges du fond avaient pu en déduire que les contreparties sous forme financière au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, fixées unilatéralement par l'employeur, méconnaissaient, en raison de leur caractère dérisoire, les dispositions de l'article L 3121-4 du code du travail et avaient pu ordonner à l'employeur, en conséquence, de mettre en place un système de contreparties déterminées, région par région, en fonction du temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail, tel qu'ils l'avaient défini.

A savoir : *le caractère suffisant de la contrepartie financière au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond*

Charge de la preuve de la violation de l'obligation de neutralité lors des élections professionnelles

Cass. Soc., 18 mai 2022 : n° 20-21.529

Dans le cadre des élections professionnelles, la question de l'obligation de neutralité de l'employeur est en général en cause dans le cadre de la campagne électorale : propagande, déclarations, pressions, etc.

Mais cette obligation de neutralité, prévue à l'article L 2141-7 du code du travail, est bien plus large. Elle interdit l'exercice de tout moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. Cela recouvre également l'adoption de mesures discriminatoires à l'égard d'un syndicat ou le traitement différencié de certains syndicats vis-à-vis d'autres. Elle peut ainsi concerner d'autres étapes des élections professionnelles comme, dans cette affaire, le rejet d'une candidature tardive.

En l'espèce :

La date limite de dépôt des candidatures pour les élections du CSE est fixée par le protocole préélectoral au 4 novembre à 12 heures.

Un syndicat, la CFTC, adresse sa liste de candidats pour le premier collège par courriel le 4 novembre à 12h16, soit 16 minutes après l'expiration du délai.

L'employeur refuse sa liste en raison de son envoi après l'heure limite de dépôt.

Le syndicat demande l'annulation des élections du 1^{er} collège au motif de la violation de l'obligation de neutralité de l'employeur.

Il allègue que la candidature tardive d'un autre syndicat a été acceptée.

En effet, une liste FO a été remise en mains propres le 4 novembre, sans précision de l'heure.

La CFTC considère que c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien respecté son obligation de neutralité, et donc concrètement de prouver que la candidature a bien été remise avant 12 heures.

Principe : les modalités d'organisation du scrutin fixées par le protocole préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales

L'employeur ne commet donc aucune irrégularité en refusant de tenir compte d'une liste déposée en retard (*Cass. Soc., 9 novembre 2011 : n° 10-28.838 et Cass. Soc., 28 mars 2012 : n° 11-19.657*).

Le tribunal judiciaire a constaté qu'effectivement il n'était pas en mesure d'apprécier si l'heure limite de dépôt avait été respectée par ce syndicat et si la société, en refusant la liste de candidature CFTC déposée à 12 heures 16, n'avait pas favorisé le syndicat FO au détriment du syndicat CFTC. Le juge en a déduit que l'employeur ne justifiait pas avoir respecté son obligation de neutralité et a annulé les élections.

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle commence ainsi par rappeler que les irrégularités directement contraires aux principes généraux du droit électoral constituent effectivement une cause d'annulation des élections indépendamment de leur influence sur le résultat des élections et que l'obligation de neutralité de l'employeur est un principe général du droit électoral (*Cass. Soc., 10 mai 2012 : n° 11-14.178 et Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-15.105*).

La Haute Juridiction précise ensuite qu'il appartient à celui qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve. Ainsi, le tribunal judiciaire a inversé la charge de la preuve et n'a pas caractérisé le manquement de l'employeur à son obligation de neutralité.

En d'autres termes, c'était au syndicat de prouver la violation de l'obligation de neutralité par l'employeur : dans cette affaire, il appartenait donc à la CFTC de prouver que FO avait remis sa liste après l'heure limite de dépôt fixée à 12 heures, et non à l'employeur de démontrer que cette liste avait été déposée avant cette heure.

A savoir : *il appartient à celui qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve*

Rupture conventionnelle et salarié décédé après l'homologation

Cass. Soc., 11-5-2022 : n° 20-21.103

Principe : une fois le délai de rétractation écoulé, la convention de rupture conventionnelle est transmise à l'administration pour homologation.

En l'espèce :

Un salarié signe avec son employeur une rupture conventionnelle le 11 septembre 2015.

La date de rupture du contrat est fixée au 21 octobre suivant.

La convention est homologuée le 9 octobre mais le salarié décède entre cette homologation et la date de rupture.

L'employeur n'ayant pas versé aux ayants droit l'indemnité de rupture conventionnelle, ces derniers la réclament en justice.

La cour d'appel leur donne raison. Elle est approuvée par la Cour de cassation qui rappelle les grands principes de la rupture conventionnelle individuelle :

- l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat (*Article L 1237-11*) ;
- la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (*Article L 1237-13*) ;
- la validité de la convention est subordonnée à son homologation (*Article L 1237-14*).

La Cour en déduit que la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigée qu'à la date fixée pour la rupture, naît de l'homologation de la convention.

Ainsi, le décès du salarié intervenu après l'homologation et avant la date de rupture du contrat ne permet pas à l'employeur de s'exonérer du versement de l'indemnité spécifique de rupture. Ses ayants droit étaient bien fondés à en réclamer le paiement.

A savoir : le décès du salarié intervenu après l'homologation et avant la date de rupture du contrat ne permet pas à l'employeur de s'exonérer du versement de l'indemnité spécifique de rupture

Rémunération du temps de trajet d'un représentant du personnel qui se rend à une réunion

Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-17.038

Principe : la Cour de cassation considère depuis longtemps que les temps de trajet effectués par un représentant du personnel pour se rendre à une réunion organisée par l'employeur pendant le temps de travail ne peuvent pas donner lieu à la moindre retenue sur salaire. Les représentants du personnel doivent être rémunérés normalement (Cass. Soc., 20 février 2002 : n° 99-44.760).

Cela vaut également pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail pour se rendre à une réunion organisée par l'employeur. Ils doivent être rémunérés comme du temps de travail effectif dès lors que le trajet excède le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail (Cass. Soc., 10 décembre 2003 : n° 01-41.658).

En l'espèce :

Un représentant du personnel investi de divers mandats (*membre du CE, membre du comité central d'entreprise et délégué syndical central suppléant*) demande en justice le paiement de son temps de déplacement pour se rendre aux réunions du comité central d'entreprise organisées par l'employeur en région parisienne.

Il demande en outre le paiement de la part excédant le temps normal de déplacement entre son domicile et son lieu de travail habituel.

Si le temps exact de trajet n'est pas précisé, notons tout de même qu'il s'agit d'un déplacement nécessitant de prendre l'avion.

La cour d'appel fait droit à sa demande. L'employeur, qui n'est pas d'accord, porte l'affaire devant la Cour de cassation.

Parmi les divers arguments qu'il avance, l'employeur tente de faire valoir l'application du droit commun applicable en matière de temps de trajet et de déplacement à l'extérieur de l'entreprise. En effet, l'article L 3121-4 du code du travail prévoit que si le salarié est confronté à une situation de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce temps fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. L'employeur estime donc que le temps de trajet du représentant du personnel, qui ne coïncide pas avec l'horaire de travail et dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail, peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Il conteste également le décompte des heures effectués par le représentant du personnel et reproche à la cour d'appel d'avoir inversé la charge de la preuve. Ces arguments sont balayés par la Cour de cassation qui applique la jurisprudence constante en la matière.

La Cour de cassation prend tout d'abord le soin de rappeler le principe. *Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme*

du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Elle constate ensuite que le représentant du personnel, en exécution de ses fonctions de délégué syndical (*de ses fonctions représentatives donc*), s'était rendu à des réunions du comité central d'entreprise en région parisienne, organisées à l'initiative de l'employeur.

De ce seul fait, et sans se pencher sur les divers arguments de l'employeur, elle en déduit que c'est à bon droit que la cour d'appel a jugé que le salarié était fondé à réclamer la rémunération de son temps de trajet effectué pendant et hors l'horaire normal de travail, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Cet arrêt est rendu au sujet d'un représentant du personnel investi de mandats sous l'empire des anciennes instances mais est tout à fait transposable au CSE.

A savoir : *le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Il ne peut pas faire l'objet d'une compensation en repos*

Homologation d'un PSE et expertise santé-sécurité du CSE

CAA Versailles : 9 mars 2022 : n° 21VE03335

Principe : l'administration, saisie d'une demande d'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) d'une entreprise ayant engagé une procédure de licenciement économique doit notamment s'assurer que, lorsque le comité social et économique (CSE) a demandé l'assistance d'un expert selon les modalités prévues par l'article L 1233-34 du code du travail, ce dernier a pu exercer sa mission dans des conditions permettant aux représentants du personnel de formuler leur avis en toute connaissance de cause (CE, 21 octobre 2015 : n° 382633).

En l'espèce :

Le CSE, informé et consulté sur un projet de réorganisation et sur un projet de licenciement collectif présenté par l'employeur, avait décidé de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, d'une part, et d'un expert en santé et sécurité, d'autre part.

Une fois les rapports remis et la procédure d'information-consultation achevée, l'employeur avait déposé, pour homologation, un document unilatéral portant PSE auprès du DREETS.

Mais celui-ci avait saisi l'employeur d'une demande de compléments d'information relatifs à l'impact du projet en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'employeur avait alors décidé de retirer sa demande d'homologation et élaboré un document d'une centaine de pages relatif à ces impacts.

Ce document avait été transmis aux représentants du personnel et présenté et discuté lors de réunions ultérieures sans que l'expert en santé et sécurité auparavant désigné par le CSE ait pu l'analyser.

Le document unilatéral de l'employeur avait ensuite été homologué par le DREETS, dont la décision avait été attaquée par le CSE qui faisait valoir qu'il n'avait pas été mis en mesure de se prononcer en connaissance de cause sur les impacts du projet, faute d'avoir pu recourir à l'assistance d'un expert.

La cour administrative d'appel de Versailles annule la décision d'homologation administrative du document unilatéral. En consultant le CSE sur les impacts du projet en matière de santé et de sécurité sans que celui-ci ait été pu bénéficier de l'assistance de l'expert, l'employeur avait méconnu les exigences de la procédure d'information-consultation.

A savoir : *si, compte tenu du bref délai séparant la communication par l'employeur d'un document relatif aux impacts en matière de santé, de sécurité et conditions de travail du projet de licenciement économique et les réunions du comité social et économique, ce dernier n'a pas pu bénéficier de l'assistance d'un expert pour examiner la teneur des mesures prévues, la procédure d'information et de consultation est irrégulière*

Nullité du licenciement en lien avec un harcèlement

Cass. Soc., 12 janvier 2022 : n° 20-14024

En l'espèce :

Un salarié est engagé le 13 avril 1982, en qualité de peintre en lettres.

Il est licencié le 24 février 2016.

Le 21 mars 2016, il saisit la juridiction prud'homale de demandes tendant à contester son licenciement, il met notamment en avant le fait que son employeur avait reconnu et regretté, lors de l'entretien préalable un comportement violent à son égard.

Selon le salarié, cet acte entrainait parmi ceux laissant présumer une situation de harcèlement, ce qui devait conduire à prononcer la nullité de son licenciement.

La cour d'appel de Paris, par arrêt du 8 janvier 2020, donne raison au salarié, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et apporte les précisions suivantes :

- Lors de l'entretien préalable au licenciement, l'employeur avait reconnu son comportement violent à l'égard du salarié en déclarant *oui, je regrette ce geste, mais j'assume ce geste* ;
- Cet acte entrainait parmi ceux laissant présumer une situation de harcèlement ;
- De sorte que cela pouvait caractériser le lien entre la mesure de licenciement et le harcèlement dont elle avait retenu la réalité et a ainsi justifié la décision de déclarer le licenciement nul.

Il existe de nombreux cas pour lesquels le juge peut prononcer la nullité du licenciement :

Licenciement pour victimes de harcèlement, de discrimination ou personnes ayant relaté ou témoigné de tels agissements	Articles L 1132-1 à L 1132-4, L 1152-2 et L 1152-3, L 1153-2 à L 1153-4
Violation du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Article L 1144-3
Licenciement prononcé en méconnaissance du droit de grève	Articles L 1132-2 et L 1132-4

Licenciement prononcé pendant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle (<i>sauf faute grave sans rapport avec l'arrêt de travail</i>)	<i>Articles L 1226-13, L 1226-9 et L 1226-18</i>
Licenciement prononcé en méconnaissance de la protection des représentants du personnel, représentants syndicaux	<i>Articles L 1132-1 à L 1132-4</i>
Licenciement prononcé en méconnaissance de la protection des femmes enceintes	<i>Articles L 1225-4 et L 1225-5</i>
Licenciement prononcé pour des opinions religieuses, syndicales, situation de famille	<i>Articles L 1132-1 à L 1132-4</i>

A savoir : *un employeur qui reconnaît, lors de l'entretien préalable, un comportement violent à l'égard du salarié, acte entrant parmi des actes laissant présumer une situation de harcèlement, conduit à un licenciement nul*