

Veille juridique du 1^{er} au 15 juin 2022

TEXTES	
Les fiches de paie du salarié d'un particulier employeur	
ZOOM	
Règles de suppléance et organisation d'élections partielles	
Le délit d'entrave	
Chèques cadeaux 2022	
JURISPRUDENCE	
La preuve du paiement d'une prime incombe à l'employeur	<i>Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-22.826</i>
Paiement des heures de délégation	<i>Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 20-16.836</i>
Élections CSE : boîte en carton en guise d'urne	<i>Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-23.225</i>
Licenciement pour motif économique : propositions de reclassement	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-15.250</i>
Refus de réaliser des tâches exceptionnelles prévues au contrat = licenciement pour faute grave	<i>Cass. Soc., 5 janvier 2022 : n° 20-16115</i>
Exécution du contrat	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-21.362</i>
Temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSEC	<i>Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-17038</i>
Licenciement économique : date d'appréciation des difficultés	<i>Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 20-19.957</i>

TEXTES

Les fiches de paie du salarié d'un particulier employeur

Principe : le bulletin de paie des salariés d'un particulier employeur ne leur sera plus envoyé tous les mois. Ainsi, le service Cesu modifie la fréquence d'envoi des bulletins de salaire. À partir du mois de juillet 2022, les bulletins de salaire seront regroupés et envoyés une fois par trimestre

Les bulletins de salaire du salarié du particulier employeur Cesu, actuellement envoyés par courrier postal tous les mois, seront, à partir de juillet 2022, regroupés et envoyés une fois par trimestre.

Si le SPE ne dispose pas d'un compte Cesu en ligne ou s'il a demandé l'envoi de ses bulletins de salaire par voie postale, il les recevra :

- mi-octobre pour les bulletins de juillet, août et septembre ;
- mi-janvier pour les bulletins d'octobre, novembre et décembre ;
- mi-avril pour les bulletins de janvier, février et mars ;
- mi-juillet pour les bulletins d'avril, mai et juin.

Création d'un compte Cesu en ligne :

Le SPE doit indiquer son numéro Cesu, son numéro de sécurité sociale, son nom et son courriel (*adresse mail*). Il doit également choisir un mot de passe

Dès son compte Cesu en ligne créé, le SPE pourra retrouver ses bulletins de salaire dans les 48 heures qui suivent la déclaration de son employeur

Les bulletins de salaire de l'année en cours et ceux des 4 années précédentes sont archivés sur son compte en ligne. Il peut les enregistrer et les conserver au format numérique (*Supports de stockage : ordinateur, clé USB, disque dur externe, drive, etc.*)

Si le SPE dispose d'un compte en ligne et qu'il a choisi de recevoir ses bulletins de salaire par voie postale, il peut, à tout moment, désactiver cette option à partir de la rubrique *Gérer mon compte / mes abonnements*, puis *Mes bulletins de salaire*.

Remarque : les bulletins de salaire doivent être conservés à vie

ZOOM

Règles de suppléance et organisation d'élections partielles

Cass. Soc., 18 mai 2022 : n° 21-11.347

Article L 2314-10

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE.

Cependant, il est nécessaire d'appliquer strictement les règles de suppléance prévues à l'article L 2314-37 du code du travail avant de procéder à l'organisation d'élections partielles. Ainsi, un collège n'est plus représenté ou le nombre de titulaires du CSE est réduit de moitié, uniquement lorsque le recours aux suppléants est épuisé. C'est sur cette question que la Cour de cassation se prononce dans cet arrêt du 18 mai 2022 publié sur son site.

En l'espèce :

Il y a 2 collèges au CSE.

Le titulaire, puis le suppléant du 1^{er} collège démissionnent, l'un de son mandat, l'autre de l'entreprise. L'employeur, considérant qu'un collège n'est plus représenté organise des élections partielles, ce que le syndicat qui a présenté ces candidats, la CFDT, conteste.

Il saisit donc le tribunal judiciaire afin que l'un de ses candidats non-élus du 2^{ème} collège soit reconnu comme membre titulaire du 1^{er} collège, et qu'il soit fait interdiction de poursuivre le processus d'élections partielles engagé.

Le jugement rejette l'intégralité des demandes du syndicat et valide l'organisation d'élections partielles. Pour le tribunal, le 1^{er} collège n'est plus représenté, à défaut de suppléant dans ce collège, le remplacement par les membres d'un autre collège étant impossible, car *n'ayant assurément pas les mêmes intérêts collectifs*.

Mais la Cour de cassation n'est pas d'accord avec le tribunal. Elle donne raison au syndicat et en profite pour rappeler et apporter des précisions sur les règles de suppléance prévues à l'article L 2314-37 du code du travail.

L'article L 2314-37 du code du travail fixe les règles de remplacement des titulaires, dites *règles de suppléance*. La Cour de cassation, pour régler ce litige, revient strictement à ce texte.

Aux termes de ce texte, lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé :

- Par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire.
- La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.
- S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.
- Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant ;
- A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Règle de remplacement : élu titulaire CSE	Le titulaire est remplacé :
	par un suppléant élu sur une liste produite par le même syndicat que le délégué titulaire et relevant de la même catégorie professionnelle que le titulaire
	▼ ▼
	à défaut, un suppléant élu sur une liste produite par le même syndicat que le délégué titulaire et relevant d'une autre catégorie professionnelle que le titulaire
	▼ ▼
	à défaut, un suppléant élu sur une liste produite par le même syndicat que le délégué titulaire élu dans le même collège
	▼ ▼
	à défaut, un suppléant élu sur une liste produite par le même syndicat que le délégué titulaire élu à un autre collège
	▼ ▼
	à défaut, par un candidat non élu, de même appartenance syndicale que le titulaire, figurant en seconde position sur la liste derrière le dernier délégué titulaire élu
	▼ ▼
	à défaut, par un candidat non élu, de même appartenance syndicale que le titulaire, figurant en seconde position sur la liste derrière le dernier élu suppléant
	▼ ▼
	à défaut, par le suppléant élu qui ne dépend pas de la même organisation syndicale que le titulaire démissionnaire, mais appartenant à la même catégorie et ayant recueilli le plus de voix

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Les règles de suppléance ne s'appliquent pas en cas d'annulation de l'élection d'un candidat pour non-respect des règles de représentation équilibrée femmes-hommes sur les listes de candidats en application de l'article L 2314-32. Dans ce cas il n'y a pas lieu de désigner un remplaçant pour occuper le poste laissé vacant (*Cass. Soc., 22 septembre 2021 : n° 20-16.859*).

Il en résulte, conclut la Cour de cassation *que, en l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale.*

Puis la Cour censure le tribunal comme ayant violé l'article L 2314-37 en rejetant le recours de la CFDT au motif qu'il n'y avait pas de candidats non-élus CFDT dans le premier collège, et qu'il n'existe aucun autre suppléant dans ce collège issu d'autres listes syndicales.

Il faut donc aller chercher les candidats non élus CFDT du 2^{ème} collège.

En l'espèce :

La CFDT avait obtenu 2 élus dans le 1^{er} collège : Z (*titulaire*) et V (*suppléant*), tous 2 ayant quitté leur mandat.

Il n'y a pas d'autres élus ou candidats non élus dans ce collège.

La CFDT a présenté des candidats dans le 2^{ème} collège, et elle y a obtenu un titulaire (O) et un suppléant (T).

3 autres candidats CFDT du 2^{ème} collège n'ont pas été élus (J, F et U).

Pour remplacer le titulaire CFDT du 1^{er} collège, à défaut de suppléant dans ce collège, c'est d'abord T, suppléant élu CFDT du 2^{ème} collège qui devrait devenir titulaire (*l'arrêt n'est pas précis à cet égard mais il semble que cet élu soit momentanément empêché*).

A défaut, et en l'absence de candidats non élus dans le 1^{er} collège, c'est à J, F ou U, candidats non élus du 2^{ème} collège, mais présentés par le même syndicat que devrait revenir le mandat (*avec priorité au candidat titulaire*).

Si la Cour de cassation ne le dit pas expressément, il résulte clairement de cette décision que l'application stricte des règles de suppléance de l'article L 2314-37 du code du travail est obligatoire avant d'organiser des élections partielles. En d'autres termes, pour que les conditions d'organisation des élections partielles soient réunies, il faut avoir au préalable épuisé tous les suppléants possibles, et ce en appliquant exhaustivement les règles énoncées par l'article L 2314-37.

Le délit d'entrave

Définition : infraction d'un employeur qui porte atteinte à la mise en place et au bon déroulement de la mission des représentants du personnel et à l'exercice du droit syndical

Au sein du code du travail, le délit d'entrave est défini comme : *une infraction de l'employeur qui porte atteinte à la mise en place et au bon déroulement de la mission des représentants du personnel et à l'exercice du droit syndical.*

Ainsi, le délit d'entrave ne concernant pas seulement le CSE, mais bien tous les aspects du dialogue social. De même, le délit d'entrave peut revêtir différentes formes. Il peut s'agir d'une action concrète et directe, faites en toute connaissance de cause, comme cela peut être le résultat d'un oubli ou de la méconnaissance du droit du travail.

De ce fait, il est souvent difficile d'identifier avec certitude si le comportement relève bien ou non du délit d'entrave. Pour que le délit d'entrave soit reconnu comme valable, ce dernier doit répondre à 3 critères précis. Le délit d'entrave doit ainsi correspondre à un élément :

- légal, c'est-à-dire qu'il doit être en lien avec un texte de loi qui caractérise précisément l'infraction qui résulte du délit d'entrave.
- matériel, à savoir que le délit d'entrave doit être la résultante d'une action commise en toute connaissance de cause ou caractérisé par une omission volontaire ou non d'une obligation en lien avec le dialogue social.
- moral, ce critère permet de définir si le délit commis était volontaire ou non. En fonction de la nature volontaire du délit ce dernier pourra être plus durement sanctionné, mais en aucun cas il ne pourra être excusé.

Malgré les différents éléments qui caractérisent et définissent le délit d'entrave, cette notion reste assez difficile à appréhender autant pour les représentants du personnel que pour les employeurs.

Tous les salariés d'une entreprise sont susceptibles de commettre un délit d'entrave. Néanmoins, les conséquences et les répercussions ne seront pas les mêmes en fonction de la position de cette personne.

C'est pourquoi, dans les faits, seuls l'employeur et/ou ses représentants sont susceptibles de commettre un délit d'entrave qui sera répréhensible.

D'un point de vue pénal, le délit d'entrave du CSE sera sanctionné différemment selon les circonstances et les actes commis. En la matière, c'est l'article L 2317-1 du code du travail qui établit l'échelle des sanctions comme suit :

- 1 an d'emprisonnement et jusqu'à 7 500 euros d'amende en cas d'entrave à la désignation des membres du CSE ou à sa constitution.

- 1 an d'emprisonnement et jusqu'à 7 500 euros d'amende en cas d'entrave au bon fonctionnement du CSE.

De même, la non-consultation du CSE en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours est punie d'une amende pouvant aller jusqu'à 3 500 euros par licenciement effectué.

Lorsque le délit d'entrave est commis par une personne morale, le code pénal par ses articles 131-38 et 131-39 ajoute des sanctions supplémentaires, à savoir :

- la multiplication par 5 des amendes encourues par une personne physique.
- la diffusion ou l'affichage de la décision de justice.
- la dissolution de la personne morale.
- la fermeture définitive ou pour 5 ans de l'établissement au sein duquel le délit d'entrave aura été commis.
- une interdiction d'exercer définitivement ou pour une durée de 5 ans de la personne morale.
- le placement sous surveillance judiciaire pour une durée de 5 ans.

À noter que les sanctions supplémentaires seront prononcées en fonction de la gravité ou de la récidive des faits. Ainsi, il est possible que seule une mesure supplémentaire soit prise sur les 6 pouvant être prononcées.

Mais les risques juridiques ne sont pas les seules conséquences du délit d'entrave. Il y a également les répercussions que cela aura sur le dialogue social de l'entreprise ainsi que sur son image de marque employeur.

En effet, lorsque l'employeur commet un ou plusieurs délits d'entrave, et a fortiori lorsqu'il est condamné, les relations sociales vont alors se dégrader et être source de tensions, de stress et de conflit au travail. Cela aura non seulement des impacts négatifs sur les salariés déjà en poste, mais cela pourrait également dissuader de potentiels candidats de rejoindre l'entreprise condamnée.

Liste des principaux actes constituant un délit d'entrave

Absence de tenue d' <u>élections professionnelles</u> lorsque les effectifs de l'entreprise le prévoient
Fait de reporter de façon régulière les réunions ordinaires du CSE
Non-convocation des membres du CSE lors d'une réunion extraordinaire
Non-respect du délai de communication de documents aux représentants du personnel
Rédaction de l'ordre du jour par l'employeur sans consultation du secrétaire du CSE (<i>entreprises d'au moins 50 salariés seulement</i>)
Modification par l'employeur de l'ordre du jour sans consultation et accord des membres du CSE
Fait de ne pas octroyer aux membres du CSE un local aux normes
Refus de mettre à disposition un local syndical
Licenciement d'un salarié protégé sans autorisation de l'inspection du travail,
Non-versement au CSE de son <u>budget</u> , dans les entreprises d'au moins 50 salariés seulement
Absence de <u>consultation du CSE</u> , lorsque celle-ci est obligatoire
Refus la remise de document aux membres du CSE si ces derniers ne gardent pas le secret sur leur contenu
Intervention dans la gestion des ASC (<i>Activités, sociales et culturelles</i>)
Refus de l'accès des membres du CSE aux locaux de l'entreprise lorsque ces derniers demandent une inspection en vue de vérifier la régularité des mesures de sécurité
Opposition à la prise des <u>heures de délégation</u> et/ou à leur paiement
...

Le délai de prescription du délit d'entrave est de 3 ans à compter du jour de commission de l'infraction.

L'entrave relative à la représentation syndicale : l'article L 2146-1 du code du travail réprime le fait d'entraver l'exercice du droit syndical tel que défini par les articles L 2141-4, L 2141-9 et L 2141-11 à L 2143-22.

Sont ainsi incriminés les délits :

- d'entrave à l'action des organisations syndicales : on vise ici l'action et la liberté d'organisation dont disposent les organisations syndicales en vertu de l'article L 2141-4 du code du travail.
- d'entrave à l'exercice du droit syndical tel qu'il est défini aux articles L 2141-11 à L 2141-22 du code du travail : violation des dispositions relatives à la désignation et aux attributions des délégués syndicaux dans l'entreprise.

Constitue le délit d'entrave à l'action des organisations syndicales le fait pour l'employeur :

- de diffuser une note à l'attention de ses salariés dont le seul objet est de critiquer la constitution d'une section syndicale au sein de l'entreprise.
- de s'abstenir de mettre des locaux à disposition des syndicats présents dans l'entreprise.

Constitue le délit d'entrave aux fonctions des délégués syndicaux le fait pour l'employeur :

- de contester la désignation de ce dernier par d'autres moyens que la voie judiciaire.
- de prendre des mesures contre le délégué syndical destinées à l'isoler.

Chèques cadeaux 2022

Principe : le CSE et/ou l'employeur peuvent décider d'offrir des cadeaux aux salariés (*bons d'achats, chèques cadeaux*). Pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales et éviter que ces montants ne soient inclus dans le revenu imposable des salariés, leur valeur ne doit pas dépasser un certain plafond.

Les bons d'achat/chèques-cadeaux constituent un élément de rémunération. A ce titre, ils sont soumis aux cotisations de Sécurité sociale (*Article L 242-1 du code de la Sécurité sociale*).

Sous certaines conditions, cette part du revenu d'activité d'un salarié peut être exonérée du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Au 1^{er} janvier 2022, le plafond annuel de sécurité sociale (*PASS*) a été relevé à 41.136 € soit un plafond mensuel de sécurité sociale (*PMSS*) à 3.428 €.

Ce plafond sert de référence pour :

- calculer l'assiette des cotisations sociales sur le salaire ;
- vérifier les droits d'un salarié à certaines aides sociales ou à d'autres dispositifs comme par exemple les indemnités journalières de sécurité sociale.

Le montant des chèques cadeaux ou bons d'achats que peuvent recevoir les salariés sans être imposables, et sans qu'il entre dans l'assiette des cotisations sociales, s'élève à 5 % du PMSS, soit 171,40 € pour 2022 (*Arrêté du 15 décembre 2021 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2022*).

Cette exonération de cotisations sociales, dans la limite de 171,40 €, est valable par an et par salarié.

Remarque : suite aux conséquences de la crise sanitaire, l'URSSAF a appliqué une tolérance particulière et exceptionnelle en excluant de l'assiette des cotisations sociales les bons d'achat, chèques cadeaux et cadeaux en nature effectués avant le 31 janvier 2022 ne dépassant pas 250 €

De plus, il est possible de faire bénéficier de bons d'achats ou de chèques cadeaux aux salariés pour un montant annuel supérieur à 171,40 €, sous 3 conditions cumulatives :

- l'attribution du chèque cadeau doit être en lien avec un événement spécifique : naissance ou adoption, mariage ou PACS, départ en retraite, fêtes des mères ou des pères, Sainte Catherine ou Saint Nicolas, Noël (*pour les salariés et enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile*), la rentrée scolaire (*pour les enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat*) ;
- l'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué : par exemple, le bon d'achat offert pour la rentrée scolaire ne peut pas être distribué en décembre alors que la rentrée scolaire a eu lieu en septembre ;
- le montant du chèque cadeau ne peut excéder le seuil de 5 % du PMSS par événement et par année civile.

Remarques : ainsi, les bons d'achats sont donc cumulables par événements dès lors qu'ils respectent ce seuil.

De plus, si l'une des 3 conditions n'est pas remplie, le bon d'achat est soumis dès le 1^{er} € aux cotisations de sécurité sociale.

JURISPRUDENCE

Cumul d'avantages conventionnels	Un employeur condamné à payer une prime d'assiduité, en obtient le remboursement du fait qu'il existait une prime similaire dans les dispositions conventionnelles. La Cour de cassation juge que seule la plus favorable des 2 primes avec le même objet ou la même cause doit s'appliquer	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-11.240</i>
Scrutin CSE	Faute d'un accord préélectoral (<i>PAP</i>), une entreprise fixe par décision unilatérale les règles du scrutin. Un syndicat présentant une liste conteste le scrutin et son organisation une fois le premier tour passé. La Cour de cassation rappelle que, en l'absence de saisine préalable du Juge judiciaire en contestation de la décision unilatérale, les réserves sur l'organisation du scrutin doivent être déposées au plus tard lors du dépôt de la liste.	<i>Cass.Soc., 18 mai 2022 : n° 21-11.737</i>
Scrutin CSE : neutralité de l'employeur	Lors de l'élection d'un CSE, un syndicat reproche à l'employeur d'avoir accepté une liste déposée en main propre à la date limite de dépôt alors que la liste du syndicat déposée juste après a été refusée. La Cour de cassation rejette le manque de neutralité de l'employeur car c'est au syndicat d'en apporter la preuve.	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-21.529</i>
Élection partielle	Une entreprise organise une élection partielle pour remplacer les membres élus partis. La Cour de cassation annule cette élection car les règles de remplacement de l'article L 2314-37 du code du travail permettent de représenter le collège. L'ordre de remplacement est : <ul style="list-style-type: none"> - un suppléant élu sur une liste de la même organisation syndicale, en priorité de la même catégorie - un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale - un suppléant élu d'une autre organisation syndicale mais de la même catégorie que le titulaire remplacé 	<i>Cass. Soc., 18 mai 2022 : n° 21-11.347</i>

La preuve du paiement d'une prime incombe à l'employeur

Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-22.826

En l'espèce :

Une salariée est déboutée en appel de sa demande en paiement de primes trimestrielles au titre de 2018 et 2019 parce qu'elle ne démontrait pas avoir été privée de leur versement par la production de ses bulletins de salaire antérieurs ou postérieurs à 2018.

A l'appui de son pourvoi, elle faisait valoir qu'il revenait à l'employeur de rapporter la preuve du paiement du salaire, indépendamment de la délivrance des bulletins de paie.

Dans le droit fil de sa jurisprudence en la matière (*Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-22.759 ; Cass. Soc., 6 novembre 2019 : n° 18-17.928*), la chambre sociale de la Cour de cassation fait droit à sa demande ; elle casse et annule l'arrêt de cour d'appel au visa de l'article 1353 du code civil, aux termes duquel celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Aussi, pour la Haute Juridiction, dès lors que l'existence de la prime revendiquée par la salariée n'était pas remise en cause, c'était à l'employeur de rapporter la preuve de son paiement. La cour d'appel avait donc bien inversé la charge de la preuve.

Remarque : la délivrance de fiches de paie ne suffit pas à libérer l'employeur de son obligation. Il doit prouver le paiement du salaire (*Cass. Soc., 16 juin 2021 : n° 19-25.344*), notamment par la production de pièces comptables (*Cass. Soc., 2 février 1999 : n° 96-44.798 ; Cass. Soc., 21 septembre 2016 : n° 15-12.108*)

A savoir : pour la Haute Juridiction, dès lors que l'existence de la prime revendiquée par la salariée n'était pas remise en cause, c'était à l'employeur de rapporter la preuve de son paiement

Paie des heures de délégation

Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 20-16.836

Principe : le temps passé en heures de délégation par les représentants du personnel est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation doit d'abord les payer, puis saisir le juge judiciaire (*Articles L 2142-1-3, L 2143-17 et L 2315-10*)

En l'espèce :

Le salarié était investi de mandats de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'établissement, de membre du CHSCT, de conseiller prud'homme et de défenseur syndical.

Il exerçait ses fonctions représentatives à temps complet depuis plusieurs années.

En 2018, l'employeur lui a demandé de reprendre une activité professionnelle effective : il considérait en effet que la durée de ses mandats ne couvrait plus l'intégralité de son temps de travail.

Il a cessé de lui verser la partie de son salaire correspondant, selon lui, au travail effectif que le salarié aurait dû fournir.

Ce dernier a saisi en 2019 le juge des référés afin d'obtenir un rappel de salaire et des dommages-intérêts.

L'employeur, condamné par la formation de référé à payer au salarié les retenues qu'il avait opérées, conteste la décision des juges du fond.

Il soutient que la formation de référé ne pouvait pas le condamner à verser une provision au salarié, dans la mesure où il justifie d'une contestation sérieuse. Selon lui, en effet, l'obligation de paiement à l'échéance normale des heures de délégation prévue par le code du travail ne s'appliquerait que lorsque c'est l'utilisation faite par le salarié de ses heures qui est contestée. En revanche, cette présomption de bonne utilisation ne s'appliquerait pas lorsque c'est la quotité d'heures de délégation dont dispose le salarié qui, comme en l'espèce, est en litige. Par conséquent, l'existence même de l'obligation de payer les heures étant contestable, la formation de référé n'était pas compétente et ne pouvait pas le condamner au versement d'une provision sur les heures concernées.

Le code du travail impose de payer les heures de délégation à l'échéance normale, et avant toute contestation car elles sont présumées avoir été bien utilisées (*Cass. Soc., 19 mai 2016 : n° 14-26.967*). L'objectif de cette règle est d'empêcher toute pression de l'employeur ou toute interférence dans l'exercice de son mandat par le représentant du personnel.

Cette présomption peut toutefois être renversée par l'employeur s'il prouve, a posteriori, que les heures n'ont pas été utilisées conformément à leur objet : le salarié doit alors rembourser les sommes perçues (*Cass. Soc., 30 novembre 2004 : n° 03-40.434*).

La Cour de cassation rejette les arguments de l'employeur et approuve la décision des juges du fond. Elle appuie son raisonnement :

- d'une part, sur les dispositions précitées du code du travail, qui disposent que le temps de délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail,
- et d'autre part, sur l'article R 1455-6 selon lequel la formation de référé peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures de remise en état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

En d'autres termes, peu importe le motif de la contestation : dès lors que les retenues sur salaire correspondent à des heures de délégation, il y a trouble manifestement illicite que le juge des référés est en droit de faire cesser. Il appartiendra, en l'espèce, aux juges du fond de déterminer si les mandats détenus par le salarié couvraient ou non l'intégralité de son temps de travail et, le cas échéant, de le condamner à rembourser à l'employeur la provision obtenue en référé.

L'employeur obtient en revanche gain de cause, devant la Cour de cassation, sur les dommages-intérêts auxquels l'a condamné la cour d'appel en raison du non-paiement des heures de délégation.

Les juges du fond l'ont en effet condamné à verser au salarié 2 000€ de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le défaut de paiement des heures de délégation, dans l'attente de la décision sur le fond de l'affaire.

La Cour de cassation censure cette décision, en se fondant sur l'article 1231-6 du code civil. Un retard de l'employeur dans le paiement des sommes dues au salarié ne peut justifier sa condamnation au paiement de dommages-intérêts qu'à la double condition pour ce dernier :

- de justifier d'un préjudice distinct de celui que réparent les intérêts de retard
- et d'établir que la carence de l'employeur résulte de sa mauvaise foi, qui ne se présume pas.

En l'espèce, faute d'une telle preuve, la cour d'appel ne pouvait pas accorder des dommages-intérêts au salarié.

Asavoir : le refus de l'employeur de payer les heures de délégation d'un représentant du personnel à l'échéance normale constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser, même en cas de contestation sérieuse. Mais ce refus ne justifie pas, à lui seul, le versement de dommages-intérêts au salarié

Élections CSE : boîte en carton en guise d'urne

Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-23.225

Principe : normalement, les urnes utilisées pour les élections professionnelles doivent être du même modèle que celles utilisées pour les élections politiques, donc transparentes (*Article L 63 du code électoral*)

En l'espèce :

À l'issue de la mise en place du CSE au sein d'une association d'aide aux personnes âgées et handicapées de l'Est de la France, SUD santé sociaux solidaires demande en justice l'annulation de l'élection.

L'organisation syndicale fait notamment valoir que l'utilisation d'une boîte en carton, et non d'une urne transparente, pour l'élection des suppléants justifiait en soi l'annulation du scrutin.

Tout en rappelant que l'opacité de l'urne n'entraîne pas automatiquement la nullité de l'élection, le tribunal judiciaire de Sarreguemines décide quand même d'annuler le scrutin. Le fait d'avoir utilisé une *boîte en carton sommairement bricolée* constituait pour le juge une *irrégularité grave, de nature à altérer la confiance des électeurs dans la sincérité des résultats*. Impossible en effet de savoir si l'urne *était bien vide lors de l'ouverture du vote*.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, il y a dans le jugement du tribunal judiciaire une contradiction qu'il n'est pas possible de laisser passer.

En effet, comme le décide à nouveau l'arrêt du 21 avril 2022, en matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral (*Cass. Soc., 5 janvier 1978 : n° 77-60.610 ; Cass. Soc., 24 mai 2016 n° 15-20.541 ; Cass. Soc., 20 septembre 2017 : n° 16-19.767*).

Les principes généraux du droit électoral correspondent à des règles venant directement du code électoral qui sont là pour garantir la sincérité des opérations de vote et dont la violation est suffisamment grave pour justifier l'annulation automatique des élections.

Principes généraux du droit électoral reconnus par la jurisprudence	
La signature par tous les membres du bureau de vote de la liste d'émargement	<i>Cass. Soc., 30 septembre 2015 : n° 14-25.925</i> <i>Cass. Soc., 23 juin 2021 : n° 20-60.204</i>
L'obligation de neutralité de l'employeur tout au long du processus électoral	<i>Cass. Soc., 10 mai 2012 : n° 11-14.178</i> <i>Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-15.105</i> <i>Cass. Soc., 18 mai 2022 : n° 20-21.529</i>
Le principe d'égalité face à l'exercice du droit de vote	<i>Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 20-22.860</i>
La rédaction et la signature par tous les membres du bureau de vote du procès-verbal d'élection avant la proclamation des résultats	<i>Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 15-26.096</i>
La signature de l'enveloppe extérieure renfermant celle contenant le bulletin de vote par correspondance	<i>Cass. Soc., 28 septembre 2017 : n° 16-17.173</i>
La désignation d'un président dans les bureaux de vote	<i>Cass. Soc., 13 février 2008 : n° 07-60.097</i>

La mise à disposition de bulletins de vote conformes aux listes de candidats	<i>Cass. Soc., 8 mars 2017 : n° 16-60.106</i>
Le droit pour les électeurs d'accéder librement au lieu de dépouillement des bulletins	<i>Cass. Soc., 28 mars 2012 : n° 11-16.141</i>

En affirmant que l'opacité de l'urne n'entraînait pas automatiquement la nullité de l'élection, le tribunal judiciaire avait donc entièrement raison. Là où il s'est contredit, c'est en affirmant qu'il y avait néanmoins une *irrégularité grave* justifiant l'annulation des élections.

En effet, comme le rappelle la Cour de cassation, à moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral, les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si, s'agissant du 1^{er} tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (*Cass. Soc., 13 janvier 2010 : n° 09-60.203 ; Cass. Soc., 10 mars 2010 : n° 09-60.236 ; Cass. Soc., 2 mars 2011 : n° 10-60.101*).

En conséquence, avant d'annuler l'élection du CSE, le tribunal judiciaire aurait dû rechercher si le fait d'avoir utilisé une boîte en carton au lieu d'une urne transparente avait exercé une influence sur le résultat des élections ou s'il avait été déterminant de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical.

A savoir : *l'utilisation d'une urne non transparente ne peut justifier l'annulation de l'élection du CSE que si cette irrégularité a eu une incidence sur les résultats du scrutin ou sur la représentativité syndicale*

Licenciement pour motif économique : propositions de reclassement

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-15.250

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que :

- lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ;
- le reclassement du salarié est impossible sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Le reclassement du salarié doit être effectué :

- sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.
- à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les propositions de reclassement doivent correspondre aux capacités professionnelles du salarié. Il doit être opérationnel sous réserve d'une formation d'adaptation de courte durée sur le nouveau poste. En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation de lui proposer les postes pour lesquels une formation initiale, qu'il n'a pas, est nécessaire.

L'employeur doit adresser les offres de reclassement de manière personnalisée à chaque salarié ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et préciser :

- l'intitulé du poste et son descriptif ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail : CDI ou CDD ;
- la localisation du poste ;
- le niveau de rémunération ;
- la classification du poste, le coefficient hiérarchique ;
- la durée de travail ;
- le lieu de travail ;
- la formation éventuellement nécessaire ;
- la date de prise de poste.

La Cour de cassation a considéré récemment que l'employeur peut adresser la même offre à plusieurs salariés et tenir ensuite compte des candidatures de chacun.

L'employeur est cependant soumis à une certaine contrainte. Il doit garantir aux salariés à qui il fait une offre de reclassement une priorité d'attribution des postes proposés par rapport à des candidats extérieurs et à des salariés non menacés de licenciement.

A savoir : *dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur peut proposer la même offre de reclassement à plusieurs salariés*

Refus de réaliser des tâches exceptionnelles prévues au contrat = licenciement pour faute grave

Cass. Soc., 5 janvier 2022 : n° 20-16115

En l'espèce :

Une salariée est engagée le 6 juillet 2001 en qualité de réceptionniste, puis est promue gouvernante réceptionniste le 16 janvier 2011.

Mise à pied à titre conservatoire, le 30 avril 2013, elle est licenciée pour faute grave le 6 juin 2013.

Contestant son licenciement, la salariée saisit la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Paris, par arrêt du 8 janvier 2020, déboute la salariée de sa demande, estimant son licenciement justifié.

La salariée se pourvoit néanmoins en cassation. La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et indique à cette occasion que :

- la directrice de l'hôtel avait demandé à la gouvernante réceptionniste d'accomplir exceptionnellement des tâches de nettoyage pour une journée, en remplacement d'une employée absente et pour aider la seule qui restait ;

- le contrat de l'intéressée prévoyait de remplacer ponctuellement les femmes de ménage ;
- il s'en déduisait que le licenciement de la salariée pour faute grave était justifié.

A savoir : *ayant été relevé que la directrice de l'hôtel avait demandé à la gouvernante, d'accomplir exceptionnellement des tâches de nettoyage, ce que le contrat de travail autorisait, le licenciement pour faute grave était justifié*

Exécution du contrat

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-21.362

En l'espèce :

Une salariée est engagée dans le cadre d'une succession de CDD entre le 1^{er} décembre 2010 et le 15 mai 2012.

À compter du 16 mai 2012, la relation de travail se poursuit par un CDI à temps partiel.

Le 15 janvier 2016, la salariée est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Elle saisit la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel avait limité le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse attribuée à la salariée au motif que l'employeur avait à bon droit fait remonter l'ancienneté de la salariée au 19 mars 2012 dans la mesure où ses embauches successives sous CDD avaient connu des périodes d'interruption.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel jugeant que *cette dernière n'avait pas recherché si des mentions figurant dans les bulletins de paie ne faisaient pas présumer l'ancienneté revendiquée par la salariée et qu'en conséquence, elle n'avait pas donné de base légale à sa décision.*

En effet, selon la Cour de cassation, il résulte de l'article R 3243-1 du code du travail que la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté et c'est à l'employeur de rapporter la preuve contraire

A savoir : *la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire*

Temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSEC

Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-17038

Selon l'article L 2325-9 du code du travail, le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

En l'espèce :

Un représentant du personnel résidant dans le sud de la France devait se rendre aux réunions du comité central d'entreprise à Paris.

Il demandait en conséquence la rémunération de son temps de trajet comme du temps de travail effectif.

La Cour énonce que le représentant syndical au comité d'entreprise ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat, 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.

A savoir : *doit être rémunéré comme temps de travail effectif le temps de trajet pour se rendre au comité central d'entreprise*

Licenciement économique : date d'appréciation des difficultés

Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 20-19.957

Article L 1233-3 du code du travail

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

Cet article précise également les conditions dans lesquelles doit être appréciée la baisse significative mentionnée au 1°. Il convient que la durée de cette baisse soit, en comparaison, avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés,
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés,
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Dans l'arrêt en question, la Cour de cassation précise, en matière de licenciement pour motif économique, que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires doit s'apprécier au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail.

Elle censure en conséquence la cour d'appel qui avait notamment jugé que les difficultés économiques devaient s'apprécier à la date du déclenchement de la procédure de licenciement, soit à une période bien antérieure à celle de la notification du licenciement.

En outre, la Cour de cassation fait une application stricte de la condition posée au 1° d) de l'article L 1233-3 du code du travail en censurant la cour d'appel qui avait retenu que *la modeste augmentation de 0,50 % du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016, n'étant alors pas suffisant pour signifier une amélioration tangible des indicateurs.*

La Cour de cassation en a conclu que, dans la mesure où la société n'avait pas démontré une baisse significative des indicateurs économiques de 4 trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail, par rapport à la même période de l'année précédent, le licenciement n'était pas fondé sur un motif économique valable.

A savoir : *dans la mesure où l'entreprise ne démontre une baisse significative des indicateurs économiques de 4 trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail, par rapport à la même période de l'année précédente, le licenciement n'est pas fondé sur un motif économique valable*