

Veille juridique FGTA-FO du 1^{er} au 15 septembre 2022

TEXTES	
Salariés embauchés depuis le 1^{er} août 2022	<i>Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne</i>
Aide financière pour des activités de services à la personne et de garde d'enfant	<i>Arrêté du 9 août 2022 fixant le montant maximum de l'aide financière du CSE et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L 7233-4 du code du travail</i>
Définition du corps électoral pour les élections aux CSE	<i>Avis du CE n° 405.699 sur un projet de loi portant diverses mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail</i>
ZOOM	
Entraves au fonctionnement du CSE	
Sanctions pour défaut d'affichage obligatoire ou d'information	
Parité sur les listes électorales	
JURISPRUDENCE	
Remboursement des frais de transport	<i>Tribunal Judiciaire de Paris, 5 juillet 2022 : n° 22/04735</i>
Licenciement pour motif économique	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 20-23651</i>
Calcul de l'indemnité de congés payés	<i>Cass. Soc., 6 juillet 2022 : n° 21-11.118</i>
Inaptitude : pas de reclassement sur des postes en intérim très courts.	<i>CE, 19 juillet 2022 : n° 438076</i>

TEXTES

Salariés embauchés depuis le 1^{er} août 2022

Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

Principe : la directive européenne 2019/1152 a étendu la liste des informations à transmettre au salarié lors de son embauche et a raccourci le délai de transmission de ces informations. Elle est applicable en France depuis le 1^{er} août 2022

Selon la directive de 2019, l'obligation d'information s'applique à tous les salariés liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la CJUE. Sont donc concernés :

- les salariés,
- les stagiaires,
- les apprentis,
- les travailleurs des plateformes de mise en relation.

Informations obligatoires avant le 1 ^{er} août 2022	Informations obligatoires depuis le 1 ^{er} août 2022
<ul style="list-style-type: none">- l'identité des parties- le lieu de travail- la durée du travail quotidienne ou hebdomadaire- le poste (titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi)- la date de début du contrat- la durée du congé payé et des délais de préavis- la rémunération (montant de base, éléments constitutifs, périodicité et mode de versement)- les conventions et accords collectifs applicables	
	la durée et les conditions de la période d'essai
	le droit à la formation
	la procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle (<i>délai de préavis...</i>)
	l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et la protection sociale fournie par l'employeur (<i>incluant la couverture par les régimes complémentaires</i>)

De plus, depuis le 1^{er} août 2022, l'employeur doit informer le salarié :

- si la durée du travail est prévisible, l'employeur doit informer le travailleur de la durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale, des modalités relatives aux heures supplémentaires et à leur rémunération et, le cas échéant, de toute modalité concernant les changements d'équipe
- si la durée du travail est imprévisible, l'information doit porter sur le principe de l'horaire de travail variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties, sur les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler, sur le délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche

En présence d'un contrat temporaire, précédemment, l'information devait porter sur la durée prévisible de la relation de travail. La directive de 2019 indique que doivent figurer dans l'information la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail, y compris pour les CDD, et l'identité des entreprises utilisatrices pour les contrats de travail temporaire.

Modalités de communication	
Communication obligatoire avant le 1^{er} août 2022	Communication obligatoire depuis le 1^{er} août 2022
Délai maximal de 2 mois de communication des informations au travailleur par l'employeur	Les informations relatives à l'identité des parties, au lieu de travail, au poste, aux dates de début et de fin de la relation de travail, à la durée de la période d'essai, à la rémunération et à la durée du travail doivent être transmises au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents, durant la 1 ^{ère} semaine de travail Les autres informations doivent être fournies dans un délai d'1 mois à compter du premier jour de travail
Possibilité de recourir à un support électronique	
L'information pouvait se faire par un contrat de travail écrit et/ou une lettre d'engagement et/ou un ou plusieurs documents écrits (<i>ou à défaut une déclaration écrite signée par l'employeur</i>) si le ou les documents comportaient les éléments essentiels	L'information, écrite et individuelle, doit se faire au moyen d'un ou de plusieurs documents remis soit sur papier, soit sous forme électronique. Toutefois, cette remise sous forme électronique n'est possible que si le salarié a accès à ces informations, si celles-ci peuvent être stockées et imprimées et si l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception sous format électronique Il est précisé que les États membres peuvent élaborer des documents types et des modèles et les mettre à disposition du salarié et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou par des moyens appropriés

Remarque : ces nouvelles obligations s'appliquent à l'ensemble des relations de travail depuis cette date. Concernant les contrats de travail en cours, les nouvelles informations seront délivrées au travailleur à sa demande uniquement

Aide financière pour des activités de services à la personne et de garde d'enfant

Arrêté du 9 août 2022 fixant le montant maximum de l'aide financière du CSE et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L 7233-4 du code du travail

Cette aide est prévue aux articles L 7233-4 et suivants code du travail. Il s'agit de permettre à l'entreprise ou au CSE de verser aux salariés une aide financière destinée soit à faciliter l'accès de ces derniers à des services aux personnes et aux familles développés au sein de l'entreprise, soit à financer :

- des activités entrant dans le champ des services à la personne (*entretien de la maison et travaux ménagers, petits travaux de jardinage, assistance dans les actes quotidiens de la vie, etc.*) ;
- des activités de garde d'enfant hors du domicile du salarié (*crèches, garderies périscolaires, assistants maternels, etc.*).

Cette aide n'a pas le caractère d'une rémunération et est exclue de l'assiette des cotisations sociales et de la CSG-CRDS. L'exonération est accordée quelle que soit la forme de l'aide : CESU préfinancé ou aide financière directe.

L'aide versée ne peut être exonérée que dans la limite :

- d'un plafond annuel par bénéficiaire ;
- des coûts effectivement supportés par les bénéficiaires.

Le plafond annuel était jusqu'à présent fixé à 1830 euros mais pouvait être révisé par arrêté interministériel. Et justement l'arrêté publié le 18 août 2022 est venu modifier le montant maximum de cette aide. Il est désormais fixé à 2265 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

Définition du corps électoral pour les élections aux CSE

Avis du CE n° 405.699 sur un projet de loi portant diverses mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail

Le Conseil d'État rappelle que la Cour de cassation interprète les dispositions de l'article L 2314-18 du code du travail, qui définissent le corps électoral pour les élections aux CSE, et celles de l'article L 2314-19, qui déterminent les personnes éligibles à ces mêmes élections, comme impliquant que *ne peuvent ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeurs les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.*

Dans sa décision n° 2021-947 QPC, le Conseil constitutionnel a estimé qu'*en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions, telles qu'interprétées par la jurisprudence constante des juridictions judiciaires, portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.*

Le Conseil constitutionnel a, en conséquence, décidé d'abroger l'article L 2314-18, dans sa rédaction actuelle, et reporté au 1^{er} novembre 2022 les effets de cette abrogation.

Le Gouvernement propose de rétablir l'article L. 2314-18 à compter du 1^{er} novembre 2022, en y précisant que désormais l'ensemble des salariés ont la qualité d'électeur, dès lors qu'ils remplissent les conditions posées par cette disposition en termes notamment d'âge ou d'ancienneté dans l'entreprise.

Il propose également de modifier l'article L 2314-19 pour y expliciter, dans la lignée de la jurisprudence bien établie de la Cour de cassation, que les salariés assimilables à l'employeur en raison des attributions qui leur ont été déléguées, ou qui représentent l'employeur devant les instances représentatives du personnel, restent inéligibles.

Le Conseil d'État estime que la modification à la marge de l'article L 2314-18, rapprochée de l'article L 2314-19 dans sa rédaction elle-même modifiée, est de nature à lever toute difficulté d'ordre constitutionnel s'agissant de la définition du corps électoral, et à assurer le respect de l'autorité de chose jugée qui s'attache à la décision n° 2021-947 QPC.

Il estime, par ailleurs, que, s'agissant de l'éligibilité, la distinction opérée ne méconnaît pas le principe d'égalité ni les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946, compte tenu de l'incidence que les attributions exercées ou les fonctions occupées seraient, par elles-mêmes, de nature à avoir sur le bon fonctionnement des comités sociaux et économiques. Le critère utilisé apparaissant clair et précis, la mesure ne se heurte à aucun autre obstacle juridique.

Entraves au fonctionnement du CSE

Principe : le délit d'entrave est constitué par le fait de porter atteinte à la constitution d'une instance représentative du personnel ou à la libre désignation de ses membres ; à l'exercice régulier des fonctions d'une institution représentative du personnel (*IRP*) ; à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Il concerne toutes les instances représentatives du personnel (*délégué syndical, membre du CSE, etc.*)

Procédure

Le juge pénal (*tribunal correctionnel*) est compétent pour décider de l'existence ou non du délit d'entrave. Il le fera sur saisine directe

- des représentants du personnel concernés,
- du représentant de l'institution représentative elle-même lorsqu'elle est dotée de la personnalité morale comme le CSE,
- du parquet.

La juridiction pourra prononcer la sanction adaptée en fonction du type d'entrave reconnu.

Entrave à la convocation des membres du CSE	Il est de la responsabilité de l'employeur ou de son représentant de convoquer les membres de CSE (<i>Articles L 2315-27 et L 2315-28</i>)
	Les périodes de congé n'exonèrent pas l'employeur de son obligation de convocation. À défaut, il se rend coupable de délit d'entrave (<i>Cass. Crim., 19 mai 1998 : n° 97-80291</i>)
	Même si la plupart des membres du CSE sont en vacances, la présence d'1 seul membre suffit à la tenue d'une réunion du CSE.
	Si aucun membre ne peut venir, l'employeur aura respecté son obligation de convocation
Entrave et ordre du jour	De même, l'employeur ne peut se contenter de convoquer qu'une partie des élus de manière à tenir d'autres membres à l'écart (<i>Cass. Crim., 5 mai 1976 : n° 75-90400</i>) ou encore ne pas convoquer un membre ou plusieurs membres qui ne pourraient pas être présents, le jour de la réunion (<i>Cass. Crim., 16 juin 1970 : n° 69-93132</i>)
	L'employeur est tenu d'organiser les réunions extraordinaires régulièrement demandées par les membres du CSE (<i>Articles L 2315-27 et L 2315-28</i>). Son refus constituerait un délit d'entrave (<i>Cass. Crim., 11 mars 2008 : n° 07-80169</i>)
	La détermination de l'ordre du jour des réunions du CSE (ordinaires et extraordinaires) doit faire l'objet d'une concertation entre le président et le secrétaire de l'instance. En effet, il s'agit d'une élaboration conjointe de l'ordre du jour avec inscription de plein droit des consultations obligatoires (<i>Article L 2315-29</i>)
	De ce fait, préparer l'ordre du jour sans le secrétaire, c'est entraver le fonctionnement du CSE (<i>Cass, Crim., 4 janvier 1990 : n° 88-83311</i>)
	Il peut aussi y avoir délit d'entrave en cas de non-respect du délai minimum de 3 jours avant la réunion pour le communiquer (<i>Cass. Crim., 11 juin 1974 : n° 73-93299</i>)

<p>Réunion du CSE et délit d'entrave</p>	<p>Au cours des réunions du comité, il peut être plus subtil de détecter l'infraction pénale. Pour autant, nombre d'actes sont susceptibles d'être une entrave au dialogue social, en voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le fait pour l'employeur de se faire représenter par un salarié sans qualité ni délégation de pouvoir pour informer et consulter les représentants de personnel (<i>Cass. Crim., 20 février 1996 : n° 94-85863</i>) ; - venir en réunion du CHSCT avec des personnes extérieures à la commission sans l'autorisation de ses membres (<i>Cass. Crim., 28 novembre 2017 : n° 16-86138</i>) ; - diminuer le temps de parole des délégués du personnel et ainsi porter atteinte aux conditions d'épuisement normales de l'ordre du jour (<i>Cass. Crim., 29 mars 1977 : n° 76-91340</i>) ; - etc.
<p>Information et consultation des IRP</p>	<p>L'information est un élément essentiel pour permettre aux élus d'exercer correctement leurs missions. En conséquence, le défaut ou l'insuffisance de celle-ci peut rapidement constituer un délit d'entrave</p> <p>Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du refus de transmettre un rapport d'inspection dans son intégralité (<i>Cass. Crim., 3 juin 2003 : n° 02-84474</i>) ; - du refus de communiquer le montant de la masse salariale brute permettant de déterminer les subventions versées au comité (<i>Cass. Crim., 11 février 2003 : n° 01-88650</i>). <p>Tout projet important pour la vie de l'entreprise doit passer par une consultation préalable à la mise en œuvre du projet</p> <p>L'employeur porte atteinte au fonctionnement de l'institution représentative si une décision de déménagement de l'entreprise est actée avant la consultation du comité (<i>Cass. Crim., 15 mars 2016 : n° 14-85078</i>). Il doit également consulter le CSE avant de réaliser des travaux d'aménagement de locaux et de modification des outils de travail (<i>Cass. Crim., 14 octobre 2003 : n° 03-81366</i>)</p> <p>La décision relative à la fermeture définitive d'un établissement ou d'un site, d'un regroupement d'activités (<i>Cass. Crim., 28 février 2017 : n° 14-87729</i>), et encore de la mise en place d'horaires individualisés (<i>Cass. Crim., 16 septembre 2003 : n° 02-86661</i>) ne peut être prise sans avoir recueilli préalablement l'avis éclairé des représentants du personnel.</p> <p>En effet, elles impliquent nécessairement de profonds changements dans l'organisation des conditions de travail des salariés</p>

Heures de délégation et autres moyens des élus	Les IRP disposent de différents outils leur permettant d'exercer leur mission.
	L'un des plus importants consiste en l'attribution du temps nécessaire à l'exercice de ces attributions.
	Il s'agit des heures de délégation rémunérées comme du travail effectif.
	Ne pas rémunérer ces heures ou ne le faire que partiellement constitue un délit d'entrave (<i>Cass. Crim., 30 avril 1996 : n° 95-82687</i>) au même titre que le refus de prendre en charge les frais de déplacement des élus pour se rendre aux réunions organisées à la demande d'employeur, les empêchant ainsi de s'y rendre (<i>Cass. Crim., 22 novembre 2005 : n° 04-87451</i>)
	L'employeur ne peut pas non plus pratiquer un contrôle préalable de l'usage des heures de délégation trop restrictif portant atteinte à la prise effective de celles-ci (<i>Cass. Crim., 8 mai 1973 : n° 72-92386</i>)
	A côté d'un temps consacré à l'exercice de leur fonction représentative, les élus doivent également disposer d'un local leur permettant de se réunir et de recevoir. Celui-ci doit être suffisamment grand et les élus doivent pouvoir en disposer sans être interrompus de manière inopinée
Ils doivent également pouvoir circuler librement et consulter les documents obligatoires.	
Le versement des subventions du budget de fonctionnement et celles du budget des activités sociales et culturelles doit se faire suffisamment tôt afin de ne pas les empêcher de respecter leur engagement ou encore de financer une expertise qui ne serait pas prise en charge par l'employeur	

Sanctions pour défaut d'affichage obligatoire ou d'information

Les entreprises ont une obligation d'information à l'égard des salariés. Certaines informations, relatives notamment aux conditions de travail et au fonctionnement de l'entreprise, doivent faire l'objet d'une diffusion auprès des salariés.

Certaines de ces informations doivent obligatoirement être communiquées par voie d'affichage (*Exemples : l'adresse, le nom et le numéro de téléphone de l'inspecteur du travail compétent ; les horaires collectifs de travail ; ...*)

Elles doivent dès lors être affichées en caractères lisibles et apposées de manière apparente dans chacun des lieux de travail auxquels elles s'appliquent et être accessibles aux salariés.

D'autres informations n'ont pas nécessairement à être affichées. Elles peuvent en effet être communiquées par tout moyen aux salariés. Elles peuvent être affichées sur le site intranet de l'entreprise ou communiquées par mail. L'important est que le moyen de communication garantisse aux salariés un accès à l'information équivalent à celui de l'affichage.

En cas de contrôle de l'inspection du travail, l'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a bien procédé à l'affichage obligatoire des informations qui doivent l'être ou communiqué aux salariés, par tout moyen, les informations qui n'ont pas l'obligation d'être affichées.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur s'expose à des sanctions. Il encoure notamment une amende pour défaut d'affichage. Le montant de celle-ci varie de 450 euros à 10.000 euros (*jusqu'à 30.000 euros en cas de récidive*) selon la nature de l'information qui n'a pas été communiquée aux salariés (*Article 131-13 du code pénal et article L 4741-1 du code du travail*).

En cas de récidive, l'employeur peut même être puni d'1 an d'emprisonnement et d'une amende de 37.500 euros pour délit d'obstacle si, malgré les demandes répétées de l'inspection du travail suite à un contrôle,

l'employeur persiste à ne pas procéder à cet affichage (*Article L 8114-1*).

Tableau récapitulatif des affichages obligatoires en entreprise

Nature de l'information	Moyen de communication	Sources
<i>Quelle que soit la taille de l'entreprise</i>		
Consignes incendies	<p>Affichage obligatoire</p> <p>Ce document fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ; - les personnes chargées de mettre ce matériel en action ; - pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ; - les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attente sécurisés ou des espaces équivalents ; - les moyens d'alerte ; - les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ; - l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ; - le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés. 	<i>Articles R 4227-37 à R 4227-41</i>
Médecine du travail	<p>Affichage obligatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adresse et numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement 	<i>Article D 4711-1</i>
Inspecteur du travail	<p>Affichage obligatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adresse et numéro de téléphone de l'inspection du travail et nom de l'inspecteur compétent pour l'établissement 	<i>Article D 4711-1</i>
Services de secours d'urgence	<p>Affichage obligatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adresse et numéro d'appel des services de secours d'urgence (<i>pompiers, SAMU et police</i>) 	<i>Article D 4711-1</i>
Interdiction de fumer et de vapoter	<p>Affichage obligatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'appliquant dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public. Cette interdiction concerne aussi le vapotage dans les lieux publics. - Obligation d'indiquer les espaces réservés aux fumeurs 	<i>Articles R 3512-2 et suivants et R 3513-3 du code de la santé publique</i>

Horaires collectifs de travail	<p>Affichage obligatoire</p> <p>Ce document fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les heures de début et fin de chaque période de travail ; - les heures et la durée du repos. 	<p><i>Article L 3171-1</i></p>
Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER)	<p>Affichage obligatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sert à inventorier les risques de travail liés à chaque poste. - Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail 	<p><i>Articles R 4121-1 à R 4121-4</i></p>
Convention ou accord collectif de travail	<p>Communication par tout moyen</p> <ul style="list-style-type: none"> - avis de l'intitulé de la convention collective et accords applicables dans l'établissement. - mention de l'endroit où peuvent être consultés ces documents. 	<p><i>Article R 2262-3</i></p>
Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	<p>Communication par tout moyen</p> <p>Les entreprises qui emploient du personnel féminin doivent porter par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux candidats à l'embauche, le texte des articles L 3221-1 à L 3221-7 du code du travail</p>	<p><i>Article R 3221-2</i></p>
Repos hebdomadaires	<p>Communication par tout moyen</p> <p>Jour et heures de repos collectifs lorsque le repos est donné un autre jour que le dimanche</p>	<p><i>Articles R 3172-1 à R 3172-9</i></p>
Départ en congé	<p>Communication par tout moyen</p> <p>Ordre des départs est porté à la connaissance des salariés par tout moyen</p>	<p><i>Article D 3141-6</i></p>
Lutte contre les discriminations	<p>Communication par tout moyen</p> <p>Information des personnes ayant accès aux locaux de travail ou à la porte des locaux où se fait l'embauche des textes des articles 225-1 à 225-4 du code pénal. Ces articles définissent ce qu'est une discrimination et les sanctions applicables en cas de discrimination prohibée</p>	<p><i>Article L 1142-6</i></p>
Lutte contre le harcèlement moral et sexuel	<p>Communication par tout moyen</p> <ul style="list-style-type: none"> - texte de l'article 222-33-2 du code pénal rappelant la définition et les sanctions encourues en cas de harcèlement moral ; - texte de l'article 222-33 du code pénal rappelant la définition et les sanctions encourues en cas de harcèlement sexuel ; - coordonnées (<i>adresse et numéro d'appel</i>) du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent, du Défenseur des droits, du référent harcèlement au CSE et du référent harcèlement en entreprise. 	<p><i>Articles L 1152-4, L 1153-5, D 1151-1, L1153-5-1 et L 2314-1</i></p>

Protection des lanceurs d'alerte	<p>Communication par tout moyen</p> <ul style="list-style-type: none"> - texte de l'article 225-1 du code pénal : rappelant la protection dont bénéficie les lanceurs d'alerte contre toute discrimination - l'information que l'employeur délivre aux salariés (<i>par voie d'affichage ou par tout moyen</i>) va donc devoir être mise à jour et complétée d'ici le 1^{er} septembre 2022 	<i>Article L 1142-6</i>
<i>Entreprise de plus de 11 salariés</i>		
Élections des membres du CSE	<p>Communication par tout moyen</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. - le document diffusé précise la date envisagée pour le 1^{er} tour. - celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90^{ème} jour suivant la diffusion. 	<i>Article L 2314-4</i>
<i>Entreprise de plus de 50 salariés</i>		
Règlement intérieur	<p>Communication par tout moyen</p> <p>Ce document détermine les règles en matières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'hygiène, de santé et de sécurité ; - de discipline ; - de sanctions ; - des droits de la défense ; - et de prévention du harcèlement sexuel ou moral 	<i>Articles L 1311-2 et R 1321-1</i>
Participation	<p>Communication par tout moyen prévu par cet accord (<i>à défaut, par voie d'affichage</i>)</p> <p>Information sur le contenu et l'existence de l'accord.</p>	<i>Article D 3323-12</i>

Parité sur les listes électorales

La composition des listes de candidats aux élections CSE doit refléter la composition du collège électoral : il s'agit du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes (*Article L 2314-30*). Le protocole d'accord préélectoral, ou la note unilatérale de l'employeur, doit indiquer la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège.

Exemple : si le collège électoral est composé de 60 % de femmes, la liste de candidats devra donc comporter 60 % de femmes

Si l'on n'abouti pas à un nombre entier de candidats de chaque sexe, il faut :

- arrondir à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondir à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

Exemple : 3 sièges sont à pourvoir. Le collège électoral est composé de 60 % de femmes et de 40 % d'hommes. La composition des listes doit être la suivante :

- nombre de candidates femmes : $3 \times 0,6$ (60 %) = 1.8 soit 2 femmes ;
- nombre de candidats hommes : $3 \times 0,4$ (40 %) = 1.2 soit 1 homme.

Si la proportion conduit à exclure un des sexes, les listes peuvent alors comporter un candidat du sexe non représenté. La seule exigence étant que ce candidat de sexe non représenté ne soit pas en première position sur la liste.

Exemple : dans le collège électoral, il y a 98 % de femmes et 2% d'hommes.

4 sièges sont à pourvoir :

- $4 \times 0,98 = 3,92$ soit 4 femmes (*avec la règle de l'arrondi*) pour 4 sièges ;
- $4 \times 0,02 = 0,08$ soit 0 homme.

Les listes pourront alors comporter 3 femmes et 1 homme, sexe qui ne serait pas représenté sinon. La liste pourrait alors se présenter ainsi :

- 1 femme
- 1 homme
- 1 femme
- 1 femme

Les règles de parité pour les listes de candidats au CSE sont d'ordre public absolu. Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas y déroger (*Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 17-60133*).

Les listes électorales doivent présenter de manière alternée un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes.

Exemple : s'il y a 4 sièges à pourvoir, avec une proportion d'hommes et femmes de 50 % chacun, les listes devront se présenter de la sorte :

- | | | |
|-----------|------------|-----------|
| | Ou alors : | |
| - 1 femme | | - 1 homme |
| - 1 homme | | - 1 femme |
| - 1 femme | | - 1 homme |
| - 1 homme | | - 1 femme |

La liste peut commencer de manière indifférente par l'un ou l'autre sexe. La seule exigence est l'alternance d'une candidate femme et d'un candidat homme, peu importe l'ordre.

Si le nombre de siège à pourvoir est un nombre impaire, et qu'il y a 50 % d'hommes et 50 % de femmes, le candidat supplémentaire de la liste peut être indifféremment une femme ou un homme.

Exemple : 3 sièges à pourvoir, et 50 % de femmes et 50 % d'hommes inscrits sur les listes électorales pour le collège concerné, les listes de candidats devront comporter 3 candidats :

- 1 femme ;
- 1 homme ;
- Et un autre candidat peu importe le sexe (*femme ou homme*).

Sanctions en cas de non-respect de la parité	Si la liste de candidats ne respecte pas les principes de représentation équilibrée et d'alternance entre les sexes, il sera possible de faire annuler l'élection de certains candidats élus (<i>en surnombre ou mal positionnés</i>) (Article L 2314-32)
	Toute personne ayant un intérêt à agir pourra saisir le juge pour demander l'annulation des élections de certains candidats
	Il s'agit donc d'une sanction postérieure à l'élection qui n'est pas automatique. Il n'est pas possible de contester la composition des listes avant la proclamation des résultats
Si l'alternance femme/homme n'est pas respectée, mais que tous les candidats de la liste sont élus et que la proportion femme/homme est bien respectée, l'élection du candidat mal positionné ne sera pas annulée (<i>Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 17-60133</i>).	

JURISPRUDENCE

<p>Désignation d'un DS ou d'un RSS</p>	<p>La Cour de cassation rappelle que la désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale au sein d'une unité économique et sociale déjà reconnue est valablement notifiée à une seule personne lorsque celle-ci a la qualité de président des entités juridiques composant l'unité économique et sociale.</p> <p>Il n'est ainsi pas nécessaire que l'ensemble des sociétés ou leur représentant composant l'UES reçoivent la notification.</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 21-60.104</i></p>
<p>Résiliation judiciaire</p>	<p>La Cour de cassation confirme le principe selon lequel, le Juge doit se prononcer en priorité sur la demande de résiliation judiciaire du salarié lorsqu'intervient par la suite un licenciement.</p> <p>Ainsi, lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le Juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée et, dans la négative seulement, statuer sur le licenciement.</p> <p>En l'espèce, la cassation de l'arrêt portant sur la résiliation vient annuler le dispositif relatif aux demandes.</p> <p>S'agissant du harcèlement, l'employeur ne justifiait pas avoir aménagé le poste du salarié conformément aux préconisations du médecin du travail, ni des suites données par l'alerte formulée par le salarié.</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 20-23.367</i></p>
<p>Faute disciplinaire : prescription</p>	<p>L'accent est mis ici sur le caractère répété des agissements des salariés venant mettre à mal la prescription de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits.</p> <p>La Haute juridiction rappelle que cette prescription ne fait pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à 2 mois dès lors que le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 21-11.631</i></p>
<p>Cumul d'avantages</p>	<p>Lorsqu'une clause d'un contrat de travail octroie le même droit ou avantage qu'une disposition conventionnelle, ces avantages ne se cumulent pas.</p> <p>Il convient de faire application du principe de faveur et d'opter pour l'avantage le plus favorable des deux pour le salarié.</p> <p>En l'espèce, il était question d'encourager la présence effective du collaborateur à son poste. Deux primes avaient le même objet, une prime de production présente dans le contrat et une prime d'assiduité au sein d'un accord collectif.</p> <p>Pour la haute juridiction, ces primes ne pouvaient pas se cumuler au simple motif que la prime de production pouvait varier en fonction de la valeur du salarié appréciée en fonction de différents critères.</p>	<p><i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-11.240</i></p>
<p>Élection CSE : dépouillement</p>	<p>Dans le cadre des élections professionnelles, l'employeur doit dépouiller les bulletins de votes immédiatement après la proclamation des résultats.</p> <p>Pour la Cour de cassation, un délai d'une heure est jugé trop tardif entraînant ainsi l'annulation des élections.</p> <p>Le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.</p> <p>Conformément à l'article R 67 du code électoral, le procès-verbal des élections doit être rédigé immédiatement après le dépouillement, dans la salle de vote en présence des électeurs, et en 2 exemplaires signés de tous les membres du bureaux.</p>	<p><i>Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 21-11.623</i></p>

<p>Reclassement d'un salarié</p>	<p>Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient.</p> <p>Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que le fait générateur de cette obligation, ou encore son point de départ, est la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.</p>	<p><i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-20.717</i></p>
---	--	--

Remboursement des frais de transport

Tribunal Judiciaire de Paris, 5 juillet 2022 : n° 22/04735

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a bouleversé les relations de travail. Nombre de salariés, souvent issus de grandes villes, ont ainsi décidé de déménager en vue de s'offrir un cadre de vie plus agréable et moins coûteux, s'éloignant par conséquent de leur lieu de travail. Ce qui n'est pas sans poser la question relative au remboursement des frais de transport entre leur nouvelle résidence et leur lieu de travail.

Principe : les articles L 3261-2 et R 3261-1 du code du travail prévoient que l'employeur doit prendre en charge 50 % du coût des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélo

En l'espèce :

Des salariés d'une unité économique et sociale (UES) s'étaient vu refuser le remboursement de leurs frais de transport domicile-lieu de travail à la suite de la mise à jour des modalités internes de remboursement de ces frais.

Un critère d'éloignement géographique entre la résidence habituelle et le lieu de travail avait été créé : pour obtenir le remboursement de ces frais, les salariés dont la résidence habituelle ne se situait pas en Île-de-France, contrairement au lieu de travail, devaient justifier d'une durée de transport Paris-province inférieure à 4 heures par jour aller-retour, afin d'être réalisable dans la journée.

Par ailleurs, un usage au sein de l'UES prévoyait une prise en charge par l'employeur à hauteur de 60 % du coût des titres de transport.

Le CSE de l'UES avait saisi le tribunal judiciaire de Paris afin de voir abandonner le critère d'éloignement géographique et d'obtenir le respect de l'obligation de remboursement du coût des abonnements aux transports publics souscrits pour les trajets résidence habituelle-lieu de travail sans distinction entre les salariés.

Remarque : la jurisprudence définit la résidence habituelle comme le lieu où le salarié a fixé, avec la volonté de lui conférer un caractère stable, le centre permanent ou habituel de ses intérêts (*Cass. Civ., 14 décembre 2005 : n° 05-10.951 ; Cass. Soc., 12 novembre 2020 : n° 19-14.818*)

Le tribunal judiciaire a conclu que l'employeur a méconnu ses obligations légales en matière de remboursement des frais de transport en instaurant un critère d'éloignement géographique. Ce faisant, il a créé une différence de traitement injustifiée en privant une partie des salariés de ces remboursements de frais. L'employeur ne peut créer des conditions supra légales pour supprimer un avantage en nature au profit des salariés.

Le tribunal judiciaire a par conséquent condamné l'employeur à respecter l'obligation de remboursement des frais de transport conformément au code du travail et à l'usage interne (*remboursement à hauteur de 60 %*) sans distinction en raison de l'éloignement de la résidence habituelle des salariés.

A savoir : *l'éloignement géographique du domicile du salarié pour convenance personnelle ne peut pas justifier un refus de remboursement des frais de transports en commun pour les trajets domicile-lieu de travail*

Licenciement pour motif économique

Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 20-23651

Un agent, engagé par contrat d'insertion revenu minimum d'activité, est licencié pour motif économique.

Il conteste son licenciement considérant qu'il n'est pas causé par un motif économique.

Débouté de sa demande de dommages et intérêts, il saisit la Cour de cassation dénonçant le fait que la Cour d'appel avait jugé que l'employeur n'était pas tenu de prendre en compte la situation du salarié engagé dans le cadre d'un contrat d'insertion dans le cadre de l'appréciation des critères.

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel et rappelle que, conformément à l'article L 1233-5 du code du Travail, l'employeur doit prendre en compte dans le choix du salarié concerné, le critère tenant à la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile, or le contrat d'insertion continue une telle situation.

A savoir : *la situation d'un salarié bénéficiaire d'un contrat d'insertion revenu minimum d'activité, doit être prise en compte dans les critères permettant de déterminer l'ordre des licenciements*

Calcul de l'indemnité de congés payés

Cass. Soc., 6 juillet 2022 : n° 21-11.118

Un salarié saisit les prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison du non-versement par l'employeur du solde d'une prime.

La Cour d'appel condamne l'employeur au versement d'une somme à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de la prime exceptionnelle non versée.

L'employeur se pourvoit en cassation soutenant qu'une gratification bénévole n'a pas le caractère de salaire.

La Cour de cassation statue en faveur de l'employeur et confirme que n'a pas le caractère de salaire, la gratification bénévole versée à l'occasion d'un événement unique et dont le montant et les bénéficiaires ont été fixés discrétionnairement par l'employeur.

A savoir : *la prime à caractère exceptionnelle dont le montant et les bénéficiaires sont fixés discrétionnairement par l'employeur n'a pas la nature de salaire et n'entre donc pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés*

Inaptitude : pas de reclassement sur des postes en intérim très courts

CE, 19 juillet 2022 : n° 438076

Un salarié protégé conteste la décision de l'administration d'autoriser son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Selon lui, l'entreprise aurait dû lui proposer les postes pourvus par des contrats d'intérim. Le salarié est débouté par la cour administrative d'appel.

En effet, la Cour rappelle que lorsqu'un représentant du personnel est déclaré inapte par le médecin du travail, son employeur doit effectuer une recherche sérieuse de reclassement dans des postes disponibles, quelle que soit la durée des contrats, et approprié à ses capacités.

Toutefois, selon elle, des contrats d'intérim très courts ne constituent pas des postes disponibles.

Le Conseil d'État confirme l'arrêt d'appel. Selon lui, les postes en cause dans cette affaire ne répondent pas aux conditions nécessaires pour être qualifiés de postes de reclassement.

En effet, il s'agit de contrats d'intérim *conclus pour des durées très courtes, de 2 à 3 jours, afin de pallier des absences ponctuelles de salariés ou de faire face à des pointes saisonnières d'activité et présentant un caractère aléatoire.*

A savoir : *lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit effectuer une recherche sérieuse de reclassement dans des postes disponibles. Les contrats d'intérim très courts ne constituent pas des postes disponibles*