



Actualités législatives et réglementaires

► *Détachement - Travailleurs de plateformes*

L'arrêté du 28 mars 2023, fixant la date d'entrée en vigueur du décret n°2023-185 du 17 mars 2023 relatif au détachement de travailleurs et au conseil d'administration de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, est paru au *JO* du 30.

L'arrêté du 29 mars 2023, relatif aux modalités d'exercice du contrôle budgétaire sur l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), est paru au *JO* du 31.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2023-228 du 30 mars 2023, relatif aux modalités de revalorisation de l'allocation d'assurance chômage, est paru au *JO* du 31.

► *Chèque énergie*

Le décret n°2023-231 du 30 mars 2023, relatif au report des dates limites de demande du chèque énergie pour les ménages chauffés au fioul domestique et du chèque énergie pour les ménages chauffés au bois, est paru au *JO* du 31.

Jurisprudence

► *Consultation CSE*

Lorsqu'un accord de GPEC a été signé dans une entreprise, le CSE n'a pas à être consulté sur cette gestion prévisionnelle dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. En revanche, sont soumises à sa consultation les mesures qui entrent dans le champ de ses compétences consultatives, même si elles résultent de la mise en œuvre de l'accord de GPEC (Cass. soc., 29-3-23, n°21-17729).

► *Inaptitude - Aménagement de poste*

L'employeur qui n'aménage pas en télétravail, conformément aux préconisations du médecin du travail, le poste occupé par un salarié déclaré inapte, n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement dès lors que cet aménagement est compatible avec les missions réalisées par l'intéressé.

Peu importe que le télétravail n'ait pas été mis en place dans l'entreprise par accord collectif, cette organisation du travail pouvant résulter d'un avenant au contrat de travail (Cass. soc., 29-3-23, n°21-15472).

► *Discrimination - Preuve*

Lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une plainte antérieure au sein de l'entreprise pour discrimination. N'apporte pas la preuve d'une discrimination liée à son état de santé, le salarié qui produit ses propres écrits, pour certains concomitants avec la lettre de convocation à l'entretien préalable, et qui produit en outre des pièces d'ordre médical, sans toutefois qu'une constatation médicale fasse la lumière sur les conditions de travail du salarié (Cass. soc., 22-3-23, n°22-10556).

► *Obligation de sécurité*

Manque à son obligation de sécurité, l'employeur qui ne répond pas à l'alerte donnée par un salarié sur son état de souffrance suite à la diffusion, par son supérieur hiérarchique, d'un état des lieux humiliant du service dont était responsable ledit salarié (Cass. soc., 22-3-23, n°21-23455).

► *Rémunération - Engagement unilatéral*

Le salarié qui se voit reconnaître par l'effet d'un engagement unilatéral un coefficient supérieur à celui des fonctions réellement exercées doit bénéficier, à compter de la date de cet engagement, de la rémunération correspondant à ce coefficient, peu important les fonctions réellement exercées (Cass. soc., 1-3-23, n°21-25376).

► *Salarié protégé - Sanction*

Lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé, la mise à pied conservatoire est privée d'effet, même lorsque ce refus fait l'objet d'un recours hiérarchique (CE., 24-3-23, n°471970).

► *Jugement - Notification - Révision*

Les dispositions de l'article 528-1 du CPC, selon lesquelles, si le jugement n'a pas été notifié dans le délai de deux ans de son prononcé, la partie qui a comparu n'est plus recevable à exercer un recours à titre principal après l'expiration dudit délai, ne s'appliquent pas au recours en révision qui, selon l'article 595 du CPC, n'est ouvert que pour l'une des causes prévues à ce texte, et dont le délai de deux mois ne court qu'à compter du jour où la partie a eu connaissance de la cause de révision qu'elle invoque (Cass. 2^{ème} civ., 23-3-23, n°21-18252).

► Contrat de travail - Convention collective

L'absence de transfert de contrat de travail à l'entreprise cessionnaire imputable au seul refus du salarié, empêche de considérer l'entreprise cessionnaire comme le nouvel employeur dudit salarié, le transfert automatique des contrats de travail par le

biais de l'article L 1224-2 du code du travail ne s'appliquant pas en cas de perte d'un marché dans les entreprises de prévention et de sécurité. Le salarié ne peut par conséquent demander la résiliation judiciaire aux torts de cette entreprise (Cass. soc., 22-3-23, n°21-21858).

FOCUS

Les communes ont-elles l'obligation de mettre un local à la disposition des syndicats ?

De plus en plus d'unions départementales ou d'unions locales FO rencontrent des difficultés avec des collectivités territoriales (région, département, mairie...) pour continuer à bénéficier à titre gratuit de locaux syndicaux.

Si l'article 27 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (codifié à l'article L 1311-18 du code général des collectivités territoriales) permet aux collectivités territoriales ou à leurs groupements de mettre à disposition des organisations syndicales des locaux syndicaux, cette mise à disposition pouvant se faire à titre gratuit ou à titre onéreux selon la volonté du conseil municipal, départemental ou régional ou par le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte, il n'existe toutefois encore aucune obligation de mettre ce type de locaux à disposition des organisations syndicales.

Si la collectivité veut récupérer le local mis à disposition sans en fournir un nouveau, elle ne devra verser une indemnité spécifique que si ce local a bénéficié au syndicat pendant au moins 5 ans. Cette règle n'est applicable qu'aux conventions conclues après la promulgation de la loi du 8 août 2016 (CC., 4-8-16, n°2016-736). Autrement dit, elle ne s'applique pas aux conventions en cours à la date de la publication de la loi ou aux conventions ayant pris fin avant cette date. En tout état de cause, la convention signée entre la collectivité et le syndicat peut prévoir qu'aucune contrepartie ne sera due en l'absence de relogement.

Dans un arrêt en date du 10 mars 2021, la Cour de cassation a considéré que « l'obligation pour le preneur de rendre la chose prêtée après s'en être servi est de l'essence même du commodat. Lorsqu'aucun terme n'a été convenu pour le prêt d'une chose d'un usage permanent, sans qu'un terme naturel soit prévisible, le prêteur est en droit d'y mettre fin à tout moment, en respectant un délai de préavis raisonnable, et le respect de l'exercice effectif des libertés syndicales, autres que celles propres à la fonction publique territoriale, ne crée aucune obligation aux communes de consentir des prêts gracieux et perpétuels de locaux de leur domaine privé » (Cass. civ. 1^{ère}, 10-3-21, n°19-18443).

A notre sens, le délai de prévenance suffisant doit dépendre de l'importance du changement (les nouveaux locaux sont-ils très différents des anciens ? le relogement est-il prévu ?) et de la durée d'occupation des anciens locaux et non nécessairement se faire par référence au délai commun accordé au propriétaire pour donner congé à un locataire (qui est de 6 mois).

En tout état de cause, lorsque la résiliation d'une convention a été prononcée pour un motif discriminatoire, une telle résiliation ne peut exposer la commune qu'au paiement de dommages-intérêts et non à l'obligation de maintenir le commodat (voir arrêt du 10-3-21, précité).

Constitue une atteinte au principe d'égalité entre les différentes organisations syndicales bénéficiant de la mise à disposition de locaux, la commune qui n'engage une procédure d'expulsion, pour un même local, qu'à l'égard de certaines d'entre elles.

Concernant le montant de la redevance, celle-ci doit être justifiée par les caractéristiques propres aux locaux que la commune met à disposition des syndicats, ou par tout autre élément objectif (Cass. civ. 1^{ère}, 13-5-14, n°12-16784).

Dans l'hypothèse où la collectivité territoriale propose une nouvelle convention, le syndicat doit être vigilant sur les points suivants :

- la durée de la mise à disposition des locaux, celle-ci devant être la plus longue possible. Il faut veiller à limiter expressément les cas autorisant une résiliation du bail avant terme ;
- l'indication d'un préavis en cas de fin de mise à disposition du local, d'une durée minimale de 6 mois ;
- s'assurer de la présence d'une clause de relogement dans de bonnes conditions (emplacement, qualité du local, superficie, présence d'un parking...);
- à défaut, prévoir une contrepartie en l'absence de relogement, même si la durée d'occupation a été inférieure à 5 ans ;
- obtenir la gratuité du logement ou une redevance raisonnable. Il convient pour cela d'insister sur la mission d'intérêt général que poursuit le syndicat et notamment le rôle que joue une UD ou une UL au niveau local en venant souvent, par les conseils juridiques qu'elle dispense, suppléer l'inspection du travail ;
- obtenir que le ménage, les fluides (eau, électricité, chauffage), la connexion internet et les impôts locaux soient pris en charge par la collectivité ;
- s'assurer que l'UL ou l'UD puisse accueillir des réunions syndicales et non pas uniquement du public et qu'elle ne soit pas soumise à des horaires obligatoires d'ouverture.

De manière générale, il peut être intéressant de prévoir que la collectivité prendra à sa charge le contrat de maintenance des installations de chauffage et d'indiquer que tous les travaux et maintenance des locaux, abonnements et consommations

(eau, électricité, téléphone, internet, gaz.) et taxes et impôts divers seront à la charge du propriétaire, sans refacturation possible à l'occupant.

Il serait bon également d'envisager que les troubles de jouissance dont l'occupant pourrait avoir à faire face, pour quelque cause que ce soit, excédant une certaine durée (à prévoir) devront faire l'objet d'une indemnisation de l'occupant.

Attention, l'obligation d'assurance du local revient toujours à l'occupant.

Pour rappel, les collectivités territoriales, notamment les départements, peuvent légalement accorder des subventions aux organisations syndicales représentatives sans qu'il soit besoin de démontrer un intérêt public local. De telles subventions ne peuvent avoir pour objet que de contribuer au financement du fonctionnement courant des organisations syndicales ou d'une ou plusieurs activités particulières qui en relèvent (ex : subvention pour l'organisation d'un congrès). Toutefois, les collectivités ne sauraient accorder des subventions pour des motifs politiques ou pour apporter un soutien à l'une des parties dans un conflit collectif du travail. La collectivité doit par ailleurs traiter les organisations syndicales représentatives sur un pied d'égalité sans discrimination. A noter que le non-respect de l'obligation de présenter un rapport détaillant l'utilisation de la subvention est sans incidence sur la légalité de la délibération de la collectivité octroyant la subvention (CE, 16-2-11, n°334779).