



Actualités législatives et réglementaires

► *Amiante*

L'arrêté du 22 juillet 2021, relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité, est paru au *JO* du 11.

► *Etat d'urgence*

La loi n°2021-1172 du 11 septembre 2021, autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans les outre-mer, est parue au *JO* du 13.

► *Formation professionnelle*

Le décret n°2021-1173 du 10 septembre 2021, relatif au premier acompte devant être versé par les entreprises de moins de onze salariés aux opérateurs de compétences au titre du financement de la formation professionnelle pour l'année 2021, est paru au *JO* du 13.

► *Journalistes pigistes*

Le décret n°2021-1175 du 10 septembre 2021, instituant une aide exceptionnelle au bénéfice des journalistes pigistes ayant subi une diminution d'activité à raison de la crise de la covid-19, est paru au *JO* du 13.

► *Demandeurs d'emploi*

Le décret n°2021-1181 du 14 septembre 2021, relatif à la condition d'âge pour l'accès au contrat relatif aux activités d'adultes-relais, est paru au *JO* du 15.

► *Registre des entreprises*

L'ordonnance n°2021-1189 du 15 septembre 2021, portant création du Registre national des entreprises, parue au *JO* du 16, modifie certaines dispositions du code du travail.

► *Entreprises adaptées*

Le décret n°2021-1196 du 16 septembre 2021, relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, est paru au *JO* du 17.

Jurisprudence

► *Licenciement - Inaptitude* *Résiliation judiciaire - Accident du travail*

La résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié licencié pour inaptitude suite à un accident du travail, produit les effets d'un licenciement nul et entraîne le versement de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L 1226-14 du code du travail (Cass. soc., 15-9-21, n°19-24498).

► *Contrat de travail - Temps partiel/complet*

Un salarié dont le contrat de travail à temps partiel prévoit une durée de travail mensuelle, peut demander la requalification de son contrat de travail en temps plein si le nombre d'heures complémentaires accomplies au cours d'une même semaine a dépassé la durée légale de 35 h, quand bien même sa durée de travail mensuelle correspond à son contrat (Cass. soc., 15-9-21, n°19-19563).

► *CDD - Rupture avant terme*

Les indemnités prévues par l'article L 1243-4 du code du travail (rémunération jusqu'au terme du contrat) ne sont pas exclusives de toute autre indemnité dont le salarié démontrerait un préjudice distinct, notamment la perte d'une chance, dans le cas d'espèce (Cass. soc., 15-09-21, n°19-21311).

► *Élections professionnelles - Electorat*

La Cour de cassation a décidé de transmettre une QPC au Conseil constitutionnel concernant l'électorat et l'éligibilité des salariés représentant l'employeur, et l'exercice d'un mandat de représentation du personnel (Cass. soc., 15-9-21, n°21-40013 QPC). La question posée est celle de savoir si cette privation de la qualité d'électeur institue une atteinte disproportionnée au principe de participation des travailleurs prévu par le point 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

► Cessation d'activité - Licenciement

En cas de cessation de l'entreprise, un employeur peut licencier un salarié pour motif économique quand bien même le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail, la possibilité de reclassement du salarié étant inopérante (Cass. soc., 15-9-21, n°19-25613).

► Salaire - Modification

La Cour de cassation rappelle qu'un employeur ne peut modifier la structure du salaire d'un salarié sans son accord (Cass. soc., 15-9-21, n°19-15732).

FOCUS

Une ouverture dangereuse de la désignation des défenseurs syndicaux

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 a doté le défenseur syndical d'une existence légale et d'un véritable statut (assortit de droits et d'obligations).

Le défenseur syndical est inscrit sur une liste arrêtée par le préfet de région sur : « proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche » (art. L 1453-4).

La condition de représentativité pour désigner un défenseur syndical est-elle conforme à la constitution et, notamment au principe constitutionnel d'égalité devant la loi ?

La Cour de cassation (Cass. soc., 20-9-17, n°17-40047 et n°17-40048) a refusé de transmettre cette Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) au Conseil constitutionnel au motif, notamment qu'elle n'était pas sérieuse.

Pour la Cour de cassation :

- il y a une différence de situation entre les OS représentatives (au niveau national et interprofessionnel ou, au moins, dans une branche) et les non représentatives, et ce de « par leur implantation et la reconnaissance de leur action et au regard de leur capacité à représenter l'ensemble des salariés » ;
- l'intention du législateur est de « permettre aux travailleurs de recourir pour les assister ou les représenter devant les juridictions prud'homales, y compris les cours d'appel devant lesquelles la représentation est obligatoire, soit à un avocat soit à un salarié qui consacre à cette activité une partie significative de son temps de travail et a acquis une spécialisation dans ce domaine » ;
- « qu'en réservant à ces organisations syndicales représentatives le soin de désigner au sein d'un large périmètre le nombre adéquat des salariés qu'elles considéreront comme les plus aptes en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances en droit social, le législateur a obéi à une raison d'intérêt général et retenu un critère en lien direct avec l'objet de la loi » ;
- ainsi, l'article L 1453-4 « a pour objectif d'assurer l'effectivité du droit de la défense, droit fondamental à caractère constitutionnel, et ne méconnaît pas le principe de liberté syndicale en ce qu'elle ne constitue pas une ingérence de

l'Etat dans le fonctionnement du syndicat ni ne porte atteinte à la liberté des travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix ».

Par la suite, un syndicat qui s'était vu refuser ses candidats au mandat de défenseur syndical par la Direccte (dorénavant DREETS), au motif qu'il ne remplissait pas la condition de représentativité posée par L 1453-4, a saisi le tribunal administratif. C'est à cette occasion, que le Conseil d'Etat a été saisi d'une demande de transmission au Conseil constitutionnel de ladite QPC et que, contrairement à la Cour de cassation, il a décidé de la transmettre.

Pour le Conseil constitutionnel (CC, 14-9-21, n°2021-928 QPC), l'article L 1453-4, en ce qu'il restreint les syndicats habilités à désigner des défenseurs syndicaux, est contraire à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel considère que les dispositions contestées établissent une différence de traitement entre les organisations syndicales selon qu'elles soient représentatives ou non. Pour les Sages, cette différence de traitement n'est pas justifiée par un motif d'intérêt général et sans rapport avec l'objet de la loi.

Par conséquent, « les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi et doivent être déclarées contraires à la Constitution ».

Ladite disposition est abrogée, à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel, et cette décision est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement.

Octroyer des prérogatives particulières à un syndicat représentatif n'est-il pas l'essence même du critère de représentativité ? Dit autrement, n'est-ce pas parce que FO a fait la preuve de sa représentativité que nous disposons de la légitimité pour assister et représenter les salariés en justice ?

Quelles seront dorénavant les exigences demandées à un syndicat pour qu'il soit apte à proposer des défenseurs syndicaux ?

N'y a-t-il pas à craindre que cette large ouverture de la désignation des défenseurs ne s'accompagne, à l'avenir d'une restriction des droits alloués à nos défenseurs (limitation du nombre, limitation des heures allouées, des droits à la formation, etc.) ?