



Actualités législatives et réglementaires

► *Certification d'un mandat syndical ou électif*

L'arrêté du 19 janvier 2022, portant renouvellement de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, est paru au *JO* du 22.

► *Bulletin de paie*

L'arrêté du 23 décembre 2021, modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail (rectificatif), est paru au *JO* du 22.

► *Crise sanitaire*

Deux textes sont parus au *JO* du 23 :

- la loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique ;
- le décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

► *Crise sanitaire - Traitements de données*

Le décret n°2022-50 du 22 janvier 2022, modifiant le décret n°2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, est paru au *JO* du 23.

► *Sécurité intérieure*

La loi n°2022-52 du 24 janvier 2022, relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure, parue au *JO* du 25, modifie l'article L 5151-9 du code du travail.

► *Crise sanitaire - Locaux de restauration*

Le décret n°2022-61 du 25 janvier 2022, portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration, est paru au *JO* du 26.

► *Centres de formation des apprentis*

L'arrêté du 20 janvier 2022, fixant la fraction des ressources pouvant être affectée par les régions aux dépenses d'investissement des centres de formation d'apprentis en application de l'article R 6211-5 du code du travail, est paru au *JO* du 27.

Jurisprudence

► *Discrimination*

Le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination (syndicale, en l'espèce) peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination.

Il appartient au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée (Cass. soc., 19-1-22, n°20-19608).

► *CSE d'établissement*

Pour retenir la compétence du juge des référés, et l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant du défaut de consultation des comités d'établissement sur un contrat pluriannuel de performance (qui contient uniquement des objectifs à

atteindre et évoque les moyens généraux à mettre en œuvre pour y parvenir), une cour d'appel doit caractériser l'existence de mesures concrètes d'adaptation spécifiques à l'établissement (Cass. soc., 19-1-22, n°20-18806).

► *Décompte de la durée du travail - Preuve*

Dans l'hypothèse où le juge retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant (Cass. soc., 19-1-22, n°19-24839).

► *Transparence financière*

Tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière.

En conséquence, un tribunal judiciaire ne peut pas retenir que si un syndicat ne remplit qu'imparfaitement les conditions de la transparence financière attendue (en l'espèce il s'agissait de défaut de mention sur le procès-verbal de l'assemblée générale, du nombre de personnes présentes, d'électeurs et de votants lors de ladite assemblée générale, ce qui ne permettait pas de dire que les comptes avaient été régulièrement approuvés au regard des statuts), ces lacunes ne justifient pas pour autant l'annulation d'une désignation d'un délégué syndical effectuée par le syndicat (Cass. soc., 19-1-22, n°20-21451).

► **Règlement intérieur - IRP**

En application des articles L 122-36, alinéa 1, du code du travail dans sa version postérieure à la loi n°82-689 du 4 août 1982, et L 122-37 du code du travail dans sa version postérieure à la loi n°82-689 du 4 août 1982 et antérieure à la loi n°94-665 du 4 août 1994, un employeur n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel lorsqu'il modifie le règlement intérieur, suivant les injonctions de l'inspection du travail, auxquelles il ne pouvait que se conformer (Cass. soc., 19-1-22, n°20-12196).

► **Licenciement nul - Liberté d'expression**

Il peut être déduit de la lettre de licenciement qui reproche expressément au salarié d'avoir menacé son employeur de saisir la compagnie régionale des commissaires aux comptes, ainsi que de la concomitance de la procédure de licenciement avec l'alerte faite par le salarié, que le licenciement a été prononcé en raison des faits relatés par le salarié, dont il avait eu connaissance, dans l'exercice de ses fonctions.

Le licenciement encourt donc la nullité en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail (Cass. soc., 19-1-22, n°20-10057).

► **Procédure civile - Appel**

Il ressort des articles 4 et 5 du CPC que l'objet du litige est déterminé par les prétentions des parties et que le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé (Cass. soc., 19-1-22, n°20-12151).

Il ressort de l'article 562 du CPC que lorsque la déclaration d'appel tend à la réformation du jugement sans mentionner les chefs de jugement qui sont critiqués, l'effet dévolutif n'opère pas. A défaut d'être régularisée par une nouvelle déclaration d'appel, la déclaration d'appel qui porte sur un « *appel général* » n'opère aucune dévolution et ne saisit la cour d'appel d'aucune demande (Cass. soc., 19-1-22, n°20-11954).

► **Salarié protégé - Réintégration Elections professionnelles**

Aux termes de l'article L 2422-1 du code du travail, lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés par ce texte, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Il en résulte que, dès lors que le salarié a demandé sa réintégration dans le délai précité, le contrat de travail se poursuit et le salarié est électeur et éligible aux élections professionnelles.

Le refus illégal de l'employeur, tenu de réintégrer le salarié protégé en application des dispositions de l'article L 2242-1 du code du travail, de le réintégrer et, par voie de conséquence, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, constitue une irrégularité qui influence le résultat du scrutin et justifie à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 19-1-2022, n°21-10264).

► **Prise d'acte**

Dès lors qu'il est jugé qu'une prise d'acte produit les effets d'une démission, le contrat est rompu en raison de cette démission, à la date de la prise d'acte, de sorte que le salarié peut formuler des demandes afférentes à l'exécution de son contrat de travail pour la période antérieure à sa prise d'acte (Cass. soc., 19-1-22, n°20-15345).

► **Faute grave - Vie personnelle**

Le fait pour un salarié de conduire sous l'empire d'un état alcoolique son véhicule de fonction, au retour d'un salon professionnel, où il s'était rendu sur instruction de son employeur, se rattache à sa vie professionnelle et peut donc justifier une faute grave (Cass. soc., 19-1-22, n°20-19742).

► **Durée - Protection Réintégration - Salarié protégé**

Le salarié protégé qui, après l'annulation de la décision autorisant son licenciement, est réintégré dans l'entreprise, sans pour autant être réintégré dans son mandat représentatif, bénéficie de la protection prévue à l'article L 2411-5 du code du travail pendant une durée de six mois à compter du jour de sa reprise effective du travail dans l'entreprise (CE, 24-1-22, n°443356).

FOCUS

Un responsable sécurité éligible au CSE

Dans le cadre d'élections professionnelles, FO présente la candidature d'un salarié, celui-ci est par la suite élu. Ce salarié est également le responsable sécurité de l'établissement.

Pour rappel, le responsable sécurité (très souvent dénommé « référent sécurité »), est désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (art. L 4644-1).

Il doit s'agir, en priorité, d'un salarié de l'entreprise, dont l'employeur s'assurera de la compatibilité de ses compétences avec les fonctions.

La CFDT saisit le tribunal judiciaire (TJ) d'une demande d'annulation de cette candidature. Après avoir été débouté par les juges du fond, la CFDT s'était pourvue en cassation en arguant de deux motifs d'annulation.

En premier lieu, la CFDT avançait qu'un salarié ne peut pas siéger dans le même CSE en plusieurs qualités : exercer des fonctions délibératives en sa qualité d'élu et des fonctions consultatives en sa qualité de responsable sécurité. Rappelons, à ce titre, que le responsable sécurité assiste aux réunions du CSE, sur les points relevant de sa compétence avec voix consultative, mais également au sein de la CSSCT (art. L 2314-3).

En second lieu, la CFDT arguait, au soutien de sa demande d'annulation de la candidature (puis de l'élection), que les fonctions de responsable sécurité impliquent que le salarié, détenteur de cette fonction, étant désigné par l'employeur, le représente effectivement devant le CSE.

La CFDT se rattache ici à la règle excluant de l'éligibilité les salariés assimilables à l'employeur en raison d'une délégation particulière d'autorité ou qui représentent effectivement l'employeur devant les IRP (Cass. soc., 31-3-21, n° 19-25233).

Le responsable sécurité de l'entreprise est-il éligible au CSE ?

La Cour de cassation répond à cette question par la positive (Cass. soc., 19-1-22, n° 19-25982).

La chambre sociale rappelle sa jurisprudence constante sur l'exclusion des cadres dirigeants assimilés de par leurs fonctions à l'employeur :

« Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, ne peuvent exercer un mandat de représentation 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 ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise ».

Ainsi, la Cour use de deux critères alternatifs permettant de dire si un salarié est assimilable ou non à l'employeur : l'existence d'une délégation écrite ou une représentation effective de l'employeur devant les IRP.

En l'espèce, la Cour de cassation reconnaît implicitement que la désignation du salarié, n'impliquait pas l'existence d'une délégation d'autorité écrite de l'employeur dans les termes suivants :

« Dès lors qu'ils interviennent de façon **ponctuelle** lors des seules réunions visées à l'article L. 2314-3 du code du travail en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail **afin d'éclairer les membres du CSE et disposent d'une voix seulement consultative**, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, **ne représentent pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel**. Il en résulte qu'ils sont éligibles au CSE ».

Autrement dit, les salariés, « responsable sécurité » ou « référent sécurité » ne sont pas assimilables à l'employeur. Ils sont donc éligibles (et par ricochet, électeur sous réserve de satisfaire aux autres conditions de l'article L 2314-18) au CSE.

Par ailleurs, la Cour de cassation admet implicitement le cumul des voix, consultative (au titre de référent sécurité) et délibérative (au titre d'élu du CSE). Cela peut étonner quand on sait que la Cour de cassation avait refusé le cumul des mandats de RS et d'élu au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés. Plusieurs arguments peuvent être avancés pour justifier le raisonnement de la Cour de cassation :

- pour la Cour de cassation, la difficulté du RS au CSE est qu'il cumule une double représentation : syndicale et élective ;
- cette décision protège les salariés contre certaines stratégies de l'employeur visant à désigner des salariés à ces postes en vue de les écarter du CSE ;
- mais la Cour de cassation semble s'être rattachée essentiellement au caractère ponctuel des tâches du référent sécurité.