



Actualités législatives et réglementaires

▶ *Travailleurs des plateformes - Elections*

L'arrêté du 8 février 2022, relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au JO du 12.

▶ *Entrepreneurs individuels*

La loi n°2022-172 du 14 février 2022, en faveur de l'activité professionnelle indépendante, est parue au JO du 15.

▶ *Sortie de crise sanitaire*

Le décret n°2022-176 du 14 février 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, est paru au JO du 15.

▶ *Lois obsolètes*

La loi n°2022-171 du 14 février 2022, tendant à abroger des lois obsolètes pour une meilleure lisibilité du droit, est paru au JO du 15.

▶ *« Territoires zéro chômeur »*

Un arrêté du 10 février 2022, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « *territoires zéro chômeur de longue durée* », est paru au JO du 16.

Jurisprudence

▶ *Séparation des pouvoirs - Droit européen*

Le juge judiciaire n'est pas compétent pour déclarer inopposable à tous les justiciables une disposition de nature réglementaire, quand bien même il est allégué que cette disposition est incompatible avec une directive de l'Union européenne.

Une telle action relève de la juridiction administrative chargée d'appliquer, dans le cadre de sa compétence, les dispositions du droit de l'Union européenne (Cass. soc., 16-2-22, n°20-21758).

▶ *Licenciement économique*

L'indemnité prévue en cas d'inobservation des règles d'ordre des licenciements ne se cumule, ni avec celle prévue pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ni avec celle prévue en cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation d'un PSE. Ces deux dernières indemnités ne se cumulent pas non plus entre elles.

Bien que l'article L 1233-58, II (dans sa rédaction applicable au litige, en vigueur du 1^{er} juillet 2013 au 1^{er} juillet 2014) prévoit que la perte injustifiée de son emploi par le salarié licencié en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation, ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation de l'accord collectif ou à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, lui cause un préjudice, dont l'indemnisation ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, les juges du fond ne peuvent pas se contenter d'attribuer une indemnité égale à 6 mois de salaires sans prendre en compte, pour chacun des

123 salariés concernés leur situation personnelle et professionnelle. A défaut, l'évaluation du préjudice est forfaitaire, ce qui viole l'article précité (Cass. soc., 16-2-22, n°20-14969).

▶ *Barémisation - Résiliation judiciaire*

Lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié aux torts de l'employeur, et que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017, relatives à la barémisation du montant des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont applicables dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à celle de la publication de l'ordonnance (Cass. soc., 16-2-22, n°20-16184).

▶ *Salarié protégé - Faute*

Est irrégulier, le licenciement du salarié au terme de la période de protection prononcé en raison de faits commis pendant cette période et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail. Toutefois, la persistance du comportement fautif du salarié après l'expiration de la période de protection peut justifier le prononcé d'un licenciement (Cass. soc., 16-2-22, n°20-16171).

▶ *Heures supplémentaires - Preuve*

Le salarié, qui produit un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires et des courriels de collègues attestant de l'amplitude de sa journée de travail, et de l'obligation qui lui est faite de travailler jusqu'à 21 heures en moyenne, présente des

éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre. La cour d'appel qui juge le contraire fait peser à tort la charge de la preuve sur le salarié (Cass. soc., 16-2-22, n°20-16171).

► **Accord collectif - Contrat de travail**

Sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui seraient contraires. Il ne peut pas non plus prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord (entraînant une modification de leur contrat de travail) repose sur un motif de licenciement et est prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (Cass. soc., 16-2-22, n°20-17644).

► **Forfait-jours - Charge de travail**

Le fait que l'employeur, à l'occasion de chaque entretien annuel, réserve une partie tant à l'amplitude du travail qu'à la charge de travail, et que le salarié en forfait-jours peut y exprimer ses besoins auxquels des solutions sont apportées, permet de considérer que les garanties mises en place par un accord collectif (portant sur les conventions de forfait-jours) pour contrôler la surcharge de travail sont effectives. En conséquence, un salarié ne peut demander le paiement des heures supplémentaires (Cass. soc., 16-2-22, n°19-17871).

► **Liberté d'expression**

Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non-abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul.

Le salarié qui exprime son désaccord, dans des termes ni outranciers ni injurieux, n'abuse pas de sa liberté d'expression. Le licenciement prononcé en raison de ces propos est nul (Cass. soc., 16-2-22, n°19-17871).

► **QPC - Travail dissimulé**

Selon l'article L 8222-2 3°, dans sa rédaction en vigueur jusqu'à l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007, les personnes condamnées pour avoir recouru, directement ou indirectement aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, sont tenues solidairement avec lui au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues à raison du travail dissimulé.

La Cour de cassation a refusé de transmettre une QPC relative à la constitutionnalité de cet article (dans sa rédaction susvisée) au regard des principes d'individualisation et de proportionnalité des peines, ainsi qu'aux principes de responsabilité, de garantie des droits et d'égalité prévus par la DDHC du 26 août 1789 (Cass. soc., 11-2-22, n°21-19494).

► **Inaptitude - Stagiaire**

Un travailleur handicapé, effectuant un stage dans le cadre de son recrutement avant que celui-ci devienne définitif, et qui est déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles de son poste, doit bénéficier d'une affectation à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, dès lors que cette mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée (CJUE, 10-2-22, n° C-485/20).

FOCUS

Atteinte à la vie personnelle du salarié et caractère indispensable de l'affichage

En 2016, un employeur adresse, depuis sa boîte personnelle, un mail au responsable de sécurité de son entreprise.

Il semble que l'employeur reprochait au responsable de sécurité d'avoir communiqué avec le secrétaire du CSE (ancien CHSCT) à propos des risques d'exposition des salariés à l'amiante.

Plus précisément, l'employeur considérait que cet échange aurait dû faire l'objet d'une autorisation préalable (car il considérait que les informations communiquées étaient confidentielles), ce qui justifiait les reproches formulés. Le mail était rédigé ainsi : « je fais suite à notre conversation téléphonique du [...] et notre conversation orale [...] un tel écart dans la forme et le fond ne saurait se reproduire sans que cela vienne questionner ton aptitude [...] pour la bonne forme merci de m'accuser réception de ce mail par retour ».

Trois ans plus tard, en 2019, le CSE a connaissance de ce mail et décide de l'afficher sur les panneaux prévus à cet effet.

L'employeur assigne le secrétaire du CSE (qui a réalisé l'affichage) sous astreinte, afin que soit retiré ce mail du panneau, notamment en raison de l'atteinte portée à la vie personnelle du responsable de sécurité. Fait remarquable, le responsable de sécurité lui-même, à qui l'e-mail était destiné, n'est pas partie à l'instance.

En appel, la société est déboutée.

Elle se pourvoit ensuite en cassation. Cette dernière (Cass. soc., 16-2-22, n°20-14416) devait trancher la question suivante : un CSE, dans le cadre de ses missions relatives à la santé et la sécurité des salariés, peut-il diffuser un mail ayant un caractère personnel (notamment en raison de son caractère disciplinaire) échangé entre l'employeur et le responsable de sécurité ?

Pour elle, tout est histoire de nécessité et de proportionnalité.

Au visa des articles 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil (tous deux relatifs au droit au respect à la vie privée) et L 2315-15 du code du travail (sur l'affichage des informations à destination des salariés), elle juge que :

- le respect de la vie personnelle d'un salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article L 2315-15, nonobstant l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les représentants du personnel à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel.
- En effet, si l'affichage qui relève de la vie personnelle d'un salarié est indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (lequel participe des missions du CSE en vertu de l'article L 2312-9 du code du travail), et si l'atteinte est proportionnée au but poursuivi, alors l'affichage ne viole pas les dispositions relatives à la vie personnelle du salarié.

Reste une question. Comment évaluer le caractère indispensable de l'atteinte portée ?

La réponse n'est pas donnée directement par la Cour de cassation. Elle fournit en revanche des informations sur les éléments qui ne peuvent pas qualifier le caractère indispensable de l'affichage et désavoue les juges d'appel.

Pour elle : « *En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à démontrer que l'affichage par un membre de la délégation du personnel du comité social et économique d'un courriel relevant de la vie personnelle d'un salarié, datant de trois années auparavant et qui concernait seulement les modalités de communication en matière de santé et de sécurité entre deux membres de la direction, était indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, lequel participe des missions du comité social et économique en application de l'article L 2312-9 du code du travail, et que l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle de ce salarié était proportionnée au but poursuivi, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* ».

La cour d'appel n'a pas suffisamment motivé les deux conditions requises pour permettre l'affichage de données à caractère personnel, à savoir : d'une part, le caractère indispensable de l'atteinte portée et, d'autre part, son caractère proportionné au but poursuivi.