



Actualités législatives et réglementaires

► *Demandeurs d'emploi - Aide financière*

Le décret n°2022-386 du 18 mars 2022, modifiant le décret n°2021-1405 du 29 octobre 2021 instituant une aide financière exceptionnelle en faveur de certains demandeurs d'emploi, est paru au *JO* du 19.

► *Mutuelles*

Le décret n°2022-388 du 17 mars 2022, relatif au fonctionnement des mutuelles et unions et aux institutions de prévoyance, est paru au *JO* du 19.

► *Représentativité - IEG*

Le décret n°2022-390 du 18 mars 2022, relatif à la durée du mandat et à la représentativité des membres de la Commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières, est paru au *JO* du 20.

► *Pôle emploi*

Le décret n°2022-392 du 18 mars 2022, relatif aux modalités d'habilitation et de désignation des agents de Pôle Emploi à accéder aux informations issues du fichier des contrats de capitalisation et d'assurance-vie (FICOVIE), est paru au *JO* du 20.

► *DUE*

Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022, relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences, est paru au *JO* du 20.

► *Entreprises adaptées*

L'arrêté du 10 mars 2022, fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire, est paru au *JO* du 20.

► *Conseillers prud'hommes - Renouvellement général*

Deux textes sont parus au *JO* du 20 :

- l'arrêté du 9 mars 2022 fixant le calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2023-2025 ; un arrêté rectificatif est paru au *JO* du 22. Le dépôt des candidatures interviendra du 23 mars 2022 au 15 juin 2022 (période ayant subi un léger décalage en raison d'un bug informatique sur le portail de désignation) ;
- l'arrêté du 14 mars 2022 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025. Il répartit les sièges de conseillers prud'hommes par OS/OP entre les CPH et les sections.

► *Lanceurs d'alerte*

Deux lois sont parues au *JO* du 22 :

- la loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte,
- la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

► *Insertion des salariés*

L'arrêté du 10 mars 2022, relatif à l'aide de l'Etat prévue par l'article D 6325-23 du code du travail concernant l'accompagnement personnalisé délivré par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification à leurs salariés en insertion, est paru au *JO* du 24.

► *Transitions professionnelles*

L'arrêté du 10 mars 2022, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 24.

► **Prime exceptionnelle**

Le décret n°2022-416 du 24 mars 2022, modifiant le décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n°2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, est paru au JO du 25.

► **Visites médicales**

Le décret n°2022-418 du 24 mars 2022, adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire, est paru au JO du 25.

► **Service public de l'insertion et de l'emploi - Fichier**

L'arrêté du 15 février 2022, modifiant l'arrêté du 28 septembre 2021 relatif à la création et à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « *Enquête de satisfaction des bénéficiaires des expérimentations territoriales du Service Public de l'insertion et de l'emploi* », est paru au JO du 25.

► **« Pix emploi »**

L'arrêté du 7 mars 2022, relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Pix emploi* », est paru au JO du 25.

Jurisprudence

► **Licenciement - Délégation de pouvoir**

Au sein d'une association, et dès lors qu'en application des statuts qu'un conseil d'administration ne peut pas modifier, le président d'une association dispose du pouvoir de licencier, aucune délégation de pouvoir n'est nécessaire pour mener une procédure de licenciement.

En outre, si un salarié peut se prévaloir des statuts ou du règlement intérieur d'une association pour justifier du défaut de pouvoir de la personne signataire de la lettre de licenciement, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité de la désignation de l'organe titulaire du pouvoir de licencier au regard de ces statuts pour contester son pouvoir (Cass. soc., 22-3-22, n°20-16781).

► **Mobilité au sein d'un groupe**

Dans le cadre d'une mobilité au sein d'un groupe (hors les cas de transferts des contrats de travail par application de l'article L 1224-1 du code du travail), un salarié ne peut pas invoquer à l'encontre de son nouvel employeur des demandes fondées sur des manquements commis par l'ancien (Cass. soc., 22-3-22, n°20-21518).

► **CSE - Expertise**

En l'absence d'accord conclu dans les conditions de l'article L 2312-21 du code du travail, et dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'analyse de l'évolution de la rémunération au sein d'une entreprise et à l'analyse de la politique de recrutement et des modalités de départ entrent dans les missions d'un expert. En outre, la communication à l'expert des DSN, est nécessaire à l'exercice de sa mission d'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. L'employeur est donc tenu de les lui fournir (Cass. soc., 22-3-22, n°20-17186).

► **Vote électronique - Transparence du scrutin**

Après la clôture du scrutin par vote électronique, un employeur est fondé, au regard des conditions réglementées d'accès à cette liste en matière de vote électronique, à refuser l'accès à la liste d'émargement à un électeur, un candidat ou une organisation syndicale ayant déposé une liste de candidatures.

La nullité des élections ne saurait être prononcée en raison de ce refus (Cass. soc., 22-3-22, n°20-20047).

► **Élections professionnelles**

La contestation de l'éligibilité fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale est recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection.

Dès lors, le tribunal judiciaire qui a jugé que la contestation devait être portée dans un délai de 3 jours suivant la publication de la liste, a violé cette règle (Cass. soc., 22-3-22, n°20-20047).

Par ailleurs, si un protocole préélectoral peut, par des dispositions plus favorables, déroger aux conditions d'ancienneté exigées par les articles L 2314-18 et L 2314-19 du code du travail, il ne peut modifier la date d'appréciation de ces conditions, qui est celle du premier jour du 1^{er} tour des élections professionnelles.

Le protocole d'accord préélectoral ne peut donc pas valablement prévoir que la date d'appréciation de l'ancienneté est la date de clôture du premier tour des élections.

► **Convention de forfait - Résiliation judiciaire**

Le fait qu'une convention de forfait en jours soit reconnue comme nulle n'est pas suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier une résiliation judiciaire du contrat (Cass. soc., 2-3-22, n°20-11092).

► **CDD - Requalification**

Si l'absence de signature d'un CDD par un salarié peut entraîner la requalification en CDI, il en va autrement lorsque c'est le salarié lui-même qui a refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse (Cass. soc., 16-3-22, n°20-22676).

► **Modification du contrat de travail**

Le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu ou d'un horaire fixe à un horaire variant chaque semaine selon un cycle entraîne une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser (Cass. soc., 16-3-22, n°21-10147).

► **Réintégration**

Le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration a droit, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise, aux indemnités de rupture ainsi qu'à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à six mois de salaire. Une cour d'appel ne peut pas limiter l'indemnité due au salarié au motif qu'il comptabilisait moins d'une année d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés dans laquelle il effectuait sa première expérience professionnelle dans le cadre d'un contrat d'insertion assorti d'une formation spécifique (Cass. soc., 16-3-22, n°21-10507).

► **RSS**

Dès lors que les conditions pour constituer une section syndicale au sein de l'entreprise sont remplies, un syndicat peut y désigner un salarié adhérent comme RSS, même si ce dernier est également adhérent d'une autre organisation syndicale (Cass. soc., 9-3-22, n°20-60288).

► **Syndicat - Responsabilité délictuelle**

Une organisation syndicale, qui a institué un CDI intermittent dans le cadre d'un accord collectif qui a été étendu, ne peut voir sa responsabilité civile délictuelle engagée à l'égard d'un employeur qui l'a appliqué lorsque la Cour de cassation met en avant une mauvaise rédaction de la convention collective pour annuler ce type de contrat pour un salarié en particulier. Une convention collective ne saurait être assimilée à un contrat de sorte qu'un tiers employeur ne peut invoquer un manquement à une obligation contractuelle pour rechercher la responsabilité délictuelle d'un syndicat (en l'occurrence l'employeur reprochait des faiblesses de rédaction d'un article d'une convention collective étendue ayant eu pour conséquence indirecte de le faire condamner à l'égard d'un salarié se prévalant desdites faiblesses : TJ Paris 8-3-22, n°19/10180).

► **Maladie professionnelle - Opposabilité**

Une maladie professionnelle peut être opposable à un employeur même si elle ne lui est pas imputable. Toutefois, l'employeur peut contester cette imputabilité si sa faute inexcusable est recherchée ou si les conséquences financières de la maladie sont inscrites à son compte accidents du travail et maladies professionnelles (Cass. civ. 2^{ème}, 17-3-22, n°20-19294).

FOCUS

La prise des congés payés : comment ça marche ?

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période de prise des congés. A défaut d'accord, l'employeur définit après avis, le cas échéant, du CSE, cette période de prise des congés qui doit comprendre obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (art. L.3141-12 et s. du code du travail).

Les dates de départ en congés payés sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur définit ces dates de départ, après avis, le cas échéant, du CSE, en tenant compte de :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit, s'ils le souhaitent, à un congé simultané.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche doit également fixer les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs. En l'absence d'accord, l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Dans une décision en date du 2 mars 2022, la Cour de cassation a précisé que l'employeur qui fixe la date de départ en congé du salarié, qu'il s'agisse du congé principal, de la cinquième semaine de congés payés ou des congés conventionnels, doit respecter un délai de prévenance. Ce délai de prévenance est, à défaut de dispositions conventionnelles spécifiques, d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles (Cass. soc., 2-3-22, n°20-22261).

Le salarié qui part en congé sans autorisation ni justification sérieuse, ou qui ne respecte pas les dates de départ et de retour, s'expose à un licenciement pour faute grave, même si cela n'a pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise. Le salarié qui part en congé malgré le refus réitéré de son employeur ne peut être considéré comme démissionnaire ; il revient à l'employeur d'engager, le cas échéant, une procédure de licenciement.

Un congé principal de 24 jours ouvrables au maximum doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sauf dispositions conventionnelles particulières. Ce congé ne peut être fractionné qu'avec l'accord des parties, sauf en cas de fermeture de l'établissement. En cas de fractionnement, un congé d'au moins 12 jours ouvrables continus doit être pris, compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Sauf dispositions conventionnelles particulières, les jours restants au-delà des 12 premiers jours du congé principal peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Le salarié qui prend une fraction d'au moins 3 jours de congés en dehors de cette période a droit à un jour supplémentaire lorsqu'il prend 3 à 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril et 2 jours s'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Attention, les jours de congé dus en plus des 24 jours ouvrables (ex : congés supplémentaires) ne sont pas pris en compte pour apprécier le droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

L'employeur choisit librement le moment du dépôt de la 5^{ème} semaine de congés payés, dès l'instant où il ne l'accorde pas au congé principal. Il peut fractionner cette 5^{ème} semaine sans avoir à obtenir l'accord du salarié, ce fractionnement n'ouvrant pas droit à des jours supplémentaires. Il n'est pas rare qu'un usage fixe les conditions dans lesquelles la 5^{ème} semaine de congé est posée. L'employeur est tenu de respecter cet usage tant qu'il ne l'a pas dénoncé. Le non-respect par l'employeur de cet usage est susceptible de causer un préjudice au salarié dont il peut demander réparation.

Le salarié doit prendre ses congés payés légaux ou conventionnels avant la fin de la période de prise, à défaut de quoi celui-ci est susceptible de les perdre. L'employeur doit mettre le salarié en mesure de prendre effectivement ses congés payés. De cette règle, il en découle que l'employeur a l'obligation d'informer le salarié qu'il perd ses congés s'il ne les prend pas avant la fin de la période de prise. En cas de litige, il revient à l'employeur de prouver qu'il a accompli les diligences nécessaires pour que le salarié prenne effectivement ses congés payés légaux ou conventionnels (Cass. soc., 18-3-15, n°13-17763 ; Cass. soc., 13-6-12, n°11-10929 ; Cass. soc., 21-9-17, n°16-18898).

L'employeur peut décider de fermer son entreprise pendant la période de congés payés (congé principal et 5^{ème} semaine), après consultation du CSE. Lorsque la fermeture de l'entreprise dure 30 jours au plus, le salarié qui n'a pas acquis le nombre de jours de congés payés correspondant au nombre de jours de fermeture de l'établissement doit prendre un congé sans solde ou des congés payés par anticipation. Si la fermeture dure plus de 30 jours par an, c'est à dire au-delà de la durée légale des congés payés, l'employeur doit verser une indemnité aux salariés pour chacun des jours excédant la durée légale du congé, correspondant au minimum à l'indemnité journalière de congés payés.

Une fermeture annuelle de l'entreprise ne retarde pas le terme normal d'un CDD.