



Actualités législatives et réglementaires

► *Amiante - Cessation anticipée*

L'arrêté du 16 septembre 2022, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au *JO* du 20.

► *Mayotte - Activité partielle*

Le décret n°2022-1241 du 19 septembre 2022, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte, est paru au *JO* du 21.

► *Travailleurs des plateformes*

Deux décrets sont parus au *JO* du 23 :

- le décret n°2022-1245 du 21 septembre 2022 relatif au recours à l'expertise et à la médiation dans le secteur des plateformes de la mobilité ainsi qu'à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi,
- et le décret n°2022-1246 du 21 septembre 2022 relatif à l'organisation du dialogue social de secteur pour les travailleurs indépendants des plateformes de mobilité.

Jurisprudence

► *Transfert d'entreprise - Statut cadre*

L'avenant au contrat de travail d'un salarié stipule un statut de cadre en référence à une convention collective. Après le transfert de son contrat, le salarié est repositionné sur un poste d'agent de maîtrise en application de la convention collective de son nouvel employeur. La Cour de cassation valide ce repositionnement : le salarié ne peut prétendre au maintien pour l'avenir du statut cadre qui résulte des dispositions d'une convention collective qui ne s'applique plus (Cass. soc., 14-9-22, n°21-13309).

► *Prime vacances - CCN Syntec*

Une prime contractuelle de treizième mois ne saurait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 de la CCN Syntec, ni constituer un avantage conventionnel ayant le même objet ou la même cause que cette prime (Cass. soc., 14-9-22, n°21-14943).

► *Egalité de traitement*

Si un diplôme peut justifier une différence de rémunération entre deux salariés occupant les mêmes fonctions, c'est à la condition qu'il atteste de connaissances particulières, utiles à l'exercice de la fonction occupée (Cass. soc., 14-9-22, n°21-12175).

► *CDD - Rupture anticipée*

Pour obtenir des dommages-intérêts pour rupture anticipée du CDD, c'est au salarié d'apporter la preuve d'une rupture anticipée à l'initiative de l'employeur. Un des éléments de preuve pouvant être avancé est le défaut de paiement du salaire, c'est alors au juge de déterminer si ce non-paiement caractérise une rupture anticipée du CDD par l'employeur (Cass. soc., 4-9-2022, n°21-14066).

► *Inaptitude d'origine professionnelle*

Les règles applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (Cass. soc., 4-9-22, n°21-11278).

► *Accident du travail - Compétence CPH*

Ne relève pas de la compétence du CPH, la demande de dommages et intérêts du salarié pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité lorsque cette défaillance a provoqué une rechute d'accident du travail constatée par un certificat médical mentionnant expressément le lien avec un accident du travail (Cass. soc., 14-9-2022, n°21-10617).

► *Congé de maternité - Protection - Licenciement*

Pour que la salariée en arrêt de travail en raison d'un « état pathologique » en lien avec la grossesse bénéficie de la protection absolue liée au congé de maternité, il faut que le certificat médical précise ce lien entre cet état pathologique et la grossesse. A défaut ce lien devra être démontré par le salarié (art. L. 1225-21 ; Cass. soc., 14-9-22, n°20-20819).

► *Heures supplémentaires - Preuve*

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il 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., 14-9-22, n°21-10608).

► **Intérêt moratoire - Préjudice distinct**

Selon l'ancien article 1153 du code civil (devenu 1231-6), le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance. Encore faut-il caractériser la mauvaise foi du débiteur (Cass. soc., 14-9-22, n°20-20630).

► **Licenciement**

Vu Selon l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ce motif (Cass. soc., 14-9-22, n°20-17209).

En l'espèce, la lettre de licenciement reprochait au salarié un manquement à ses obligations contractuelles d'exclusivité et de loyauté en ce qu'il consacrait une partie importante de son temps de travail à d'autres activités professionnelles en illustrant ce motif par seulement deux exemples. Rien n'empêche l'employeur d'évoquer, dans le cadre du contentieux, d'autres exemples.

► **Contrat à temps partiel - Requalification**

Le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit, à défaut, il bénéficie d'une présomption simple de contrat à

temps complet. L'employeur ne rapportant pas la preuve de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle convenue permet la requalification en temps complet, quand bien même il produit des plannings et des attestations d'autres salariés indiquant que les emplois du temps étaient établis chaque année (Cass. soc. 14-9-22, n°21-12251).

► **Licenciement - Barème**

Une cour d'appel ne peut accorder une indemnité pour licenciement sans cause et sérieuse supérieure au barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail, et dans le cadre d'une bonne administration de la justice, la Cour de cassation peut déterminer elle-même le montant de l'indemnité due, sans renvoyer aux juges du fond ! (Cass. soc. 14-9-22, n°20-15429).

► **Licenciement - Nullité - Conséquences**

La Cour de cassation casse un arrêt d'appel pour contradiction de motifs qui a reconnu la nullité du licenciement d'un salarié tout en confirmant le jugement qui avait déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et avait condamné l'employeur à verser au salarié des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 14-9-22, n°21-17995).

► **Heures supplémentaires**

Une cour d'appel ne peut limiter le montant du paiement des heures supplémentaires à la seule période détaillée par le salarié sans faire peser sur ce dernier la charge de la preuve pour la période antérieure (Cass. soc. 14-9-22, n°21-12695).

► **Horaires de travail**

Le changement par l'employeur des horaires de nuit en horaires de jour constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (Cass. soc., 14-9-22, n°21-13015).

FOCUS

L'ordre du jour du CSE : comment est-il fixé ?

Selon l'article L. 2315-29 du code du travail, l'ordre du jour de chaque réunion (ordinaire ou extraordinaire) du CSE est établi par le président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire, ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

S'agissant des réclamations, l'employeur ne peut refuser l'inscription d'aucune réclamation lors de l'élaboration de l'ordre du jour.

Les questions portées à l'ordre du jour doivent être formulées de manière claire et précise, de façon à ce que les membres du comité sachent exactement de quoi ils auront à débattre.

Un membre du comité, ou un représentant syndical au CSE, peut demander au président ou au secrétaire du comité l'inscription d'une question, mais en cas de refus de l'un ou de l'autre il ne peut exiger que cette question figure effectivement à l'ordre du jour.

À défaut d'accord entre le président et le secrétaire, le juge des référés du tribunal judiciaire doit être saisi de la difficulté, l'une des parties ne pouvant unilatéralement arrêter l'ordre du jour, ni imposer à l'autre de le ratifier. Le juge des référés, saisi en cas de désaccord persistant entre le chef d'entreprise et le secrétaire du comité pour arrêter l'ordre du jour, peut convoquer lui-même (ou autoriser l'employeur à le faire) le comité sur l'ordre du jour posant problème (Cass. soc., 4-7-00, n°98-10916).

L'ordre du jour des réunions du CSE, et le cas échéant les documents s'y rapportant, sont communiqués par le président 3 jours au moins avant la réunion aux membres du CSE (le texte ne distinguant pas, il faut communiquer l'ordre du jour aux titulaires et aux suppléants, ainsi qu'aux représentants syndicaux au CSE), à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale : art. L. 2315-30 du code du travail.

La pratique consistant à prévoir une partie « *questions diverses* » est licite mais elle ne doit pas être utilisée par le comité pour prendre à la dernière minute une importante décision telle que l'exercice de poursuites en délit d'entrave (Cass. crim., 5-9-06, n°05-85895).

Sauf urgence, l'envoi tardif de l'ordre du jour aux membres du comité constitue, en principe, un délit d'entrave. Cet envoi tardif de l'ordre du jour du comité ne remet pas forcément en cause la validité de l'avis ou de la délibération du comité.

Si, en principe, l'ordre du jour doit être communiqué aux membres du CSE 3 jours au moins avant la séance, l'avis du comité doit néanmoins être regardé comme régulièrement émis dès lors que la méconnaissance de ce délai ne l'a pas empêché de se prononcer en connaissance de cause (CE, 7-11-90, n°105026).

Le CSE ne peut entamer une procédure en justice sans qu'une délibération préalable du CSE ait autorisé une telle action. Cette question doit avoir été inscrite à l'ordre du jour du CSE ; à défaut, la délibération, même adoptée à l'unanimité, est irrégulière. La délibération du comité décidant d'engager des poursuites pénales ou civiles, alors que cette question ne figure pas à l'ordre du jour et ne présente aucun lien avec celles devant être débattues est irrégulière.

Cependant, l'ajout d'un point à l'ordre du jour d'une réunion de CSE en début de réunion est valable s'il est adopté à l'unanimité. Lors d'une réunion de CSE, son secrétaire peut intervenir en début de séance pour solliciter l'ajout d'un point à l'ordre du jour relatif, par exemple, au vote d'un mandat pour ester en justice pour entrave.

La Cour de cassation admet une telle possibilité dans la mesure où il résultait du procès-verbal de ladite réunion que la modification de l'ordre du jour avait été adoptée à l'unanimité des membres présents, de sorte qu'il en résulte que ces derniers ont accepté, sans objection, de discuter de la question du mandat, manifestant ainsi avoir été avisés en temps utile (Cass. crim., 13-9-22, n°21-83914).

Si l'article L. 2315-30 du code du travail prévoit que l'ordre du jour du CSE est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance, ce délai est édicté dans leur intérêt afin de leur permettre d'examiner les questions à l'ordre du jour et d'y réfléchir.