



Actualités législatives et réglementaires

► *Jours enfants malades*

Le décret n°2023-215 du 27 mars 2023, fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant, est paru au *JO* du 29.

► *Barème kilométrique*

L'arrêté du 27 mars 2023, fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, est paru au *JO* du 7 avril.

Jurisprudence

► *Inspection du travail*

Le délit d'obstacle à l'exercice des fonctions d'un agent de contrôle de l'inspection du travail ne fait pas partie des délits susceptibles d'être jugés à juge unique par le tribunal correctionnel. L'arrêt d'une cour d'appel qui a condamné un employeur pour ce délit alors qu'elle n'était pas composée du nombre de juges prescrit doit être annulé (Cass. crim., 28-3-23, n°22-82032).

► *Rupture conventionnelle Clause de dédit-formation*

La clause de dédit-formation, qui met à la charge du salarié une indemnité en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ou non imputable à l'employeur, ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle, même si c'est le salarié qui a sollicité la rupture.

Le salarié est dès lors dispensé du paiement de l'indemnité de dédit-formation (Cass. soc., 15-3-23, n°21-23814).

► *CSP - Précision du motif économique*

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, le document par lequel l'employeur informe celui-ci du motif économique de la rupture envisagée peut être précisé, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans le délai de quinze jours suivant l'adhésion de ce dernier au dispositif (Cass. soc., 5-4-23, n°21-18636).

► *Licenciement - Salarié protégé Détournement de procédure*

Le licenciement d'un ancien salarié protégé, pour cause d'incapacité, postérieur à la période de protection, qui avait été refusé par l'inspection du travail du temps où le salarié bénéficiait de ladite protection, constitue un trouble manifestement illicite en raison du détournement de la procédure de protection.

Le salarié doit donc être réintégré à son poste ou un poste équivalent (Cass. soc., 22-3-23, n°21-21561).

► *Heures de délégation - Office du juge des référés*

Les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, qu'elles soient prises pendant ou hors des heures habituelles de travail, doivent être payées à l'échéance normale.

L'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué au représentant du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après l'avoir payé.

Dès lors, si la charge de la preuve des nécessités du mandat obligeant à utiliser ses heures de délégation en dehors de son temps de travail pèse sur le salarié, l'employeur ne peut saisir le juge des référés pour obtenir la justification par le salarié de ces nécessités (Cass. soc., 5-4-23, n°21-17851).

► *Accord de participation - Expertise du CSE*

L'expertise du CSE sur le rapport relatif à l'accord de participation, qui doit lui être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, participe de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à l'article L.2315-88 du code du travail.

Dès lors, l'expert-comptable désigné par le CSE en vue de l'assister pour l'examen de ce rapport est rémunéré intégralement par l'employeur (Cass. soc., 5-4-23, n°21-23427).

► *Mise à pied conservatoire - Rappel de salaire*

En cas de refus d'autorisation de licenciement pour faute grave demandée par l'employeur, la mise à pied conservatoire du salarié est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Le salarié doit retrouver la rémunération dont il a été privé durant cette mise à pied, y compris si durant celle-ci, il a été en arrêt maladie (Cass. soc., 29-3-23, n°21-25259).

► *Contrat d'intérim - Requalification en CDI*

Un salarié intérimaire ne peut demander la requalification du contrat d'intérim en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice en invoquant le non-respect du délai de carence, cette obligation incombant uniquement à l'entreprise de travail temporaire, employeur dudit salarié (Cass. soc., 29-3-23, n°21-21317).

► **Harcèlement moral - Office du juge**

Le juge ne peut débouter un salarié de sa demande tendant à faire reconnaître l'existence d'un harcèlement moral sans examiner si des retards de paiement, la privation du véhicule de fonction, l'attribution pendant plus de trois mois d'un bureau trop petit, dont il avait retenu la matérialité et le refus délibéré de prendre en charge les frais professionnels, n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement (Cass. soc., 29-3-23, n°21-12938).

► **CPH - Répartition des sièges**

Le Conseil d'Etat rejette le recours de Solidaires qui contestait la méthode de l'administration pour répartir les sièges dans les conseils de prud'hommes.

Alors que l'administration procède à une répartition en fonction de l'audience départementale appliquée à chaque section de chaque conseil, Solidaires revendiquait un calcul du nombre de sièges à l'échelle du département puis une répartition entre les juridictions (CE, 30-3-23, n°462949).

► **Manifestation - Interdiction**

Contestation de l'arrêté préfectoral

Lorsque le préfet prend un arrêté portant interdiction de manifester dans une certaine zone, celui-ci a l'obligation de publier celui-ci dans un délai utile, notamment sur le site internet de la préfecture, afin de permettre aux personnes intéressées d'exercer un recours contre cet arrêté : une publication tardive ou l'absence de publication des arrêtés porte une atteinte grave et manifestement illégale au droit à l'exercice d'un recours effectif des personnes intéressées devant le juge des référés-libertés (TA Paris, 4-4-23, n°2307385/9).

► **Titres-restaurant - Activités sociales/culturelles**

Pour le tribunal judiciaire de Nanterre, les titres-restaurant relèvent d'une activité sociale et culturelle du CSE dès lors qu'ils ne sont qu'une faculté pour l'employeur, les salariés ayant un accès à un restaurant d'entreprise. Ainsi, le CSE peut décider de reprendre à son compte la gestion des titres-restaurant (TJ Nanterre, 10-3-23, n°22/00120).

FOCUS

A quelle date s'apprécie la condition d'effectif pour les désignations syndicales ?

Pour pouvoir procéder à diverses désignations syndicales (DS, RSS, RS au CSE...), l'entreprise doit avoir atteint un certain effectif. Toutefois, la loi ou la jurisprudence ne facilite pas les choses dans la mesure où la condition de l'effectif s'apprécie différemment selon le mandat en question. Nous profitons de ce Focus pour vous faire une synthèse du sujet.

Les DS peuvent, en principe, être désignés uniquement dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés. Cette désignation ne peut intervenir que lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Ainsi, repasser sous le seuil de 50 salariés empêche de désigner un DS, au moins pour les 12 mois suivants.

Pour le DS, il convient de retenir la date de la désignation pour apprécier le seuil de 50 salariés (Cass. soc., 29-5-19, n°18-19890).

Même règle pour l'appréciation des différents seuils déterminant le nombre de DS à désigner dans l'entreprise (Cass. soc., 12-1-05, n°04-60112).

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés, peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un RSS pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour le RSS, le seuil de 50 salariés s'apprécie dans les mêmes conditions que pour la désignation du DS, c'est-à-dire qu'il est possible de désigner un RSS lorsque l'effectif de 50 salariés ou plus a été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant la désignation. Autrement dit, pour l'appréciation du seuil de 50 salariés, la date à retenir est, comme pour le DS, la date de la désignation (Cass. soc., 8-7-15, n°14-60691).

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Pour le DS supplémentaire, l'effectif de 500 salariés s'apprécie à la date des dernières élections (Cass. soc., 8-12-21, n°20-17688). Lorsqu'une entreprise est divisée en établissements distincts pour l'élection des CSE d'établissement, la désignation d'un DS supplémentaire étant subordonnée aux résultats des élections, la condition d'effectif s'apprécie par établissement.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un RS au CSE distinct du DS. Ce seuil est considéré comme atteint lorsque l'effectif de l'entreprise le dépasse pendant 12 mois consécutifs.

Pour le RS au CSE, ce seuil de 300 salariés s'apprécie à la date des dernières élections professionnelles, peu important que l'effectif varie au cours du mandat (Cass. soc., 22-3-23, n°22-11461). Autrement dit, c'est l'effectif à la date des dernières élections professionnelles qui détermine si le syndicat représentatif peut désigner un RS au CSE, ou si celui-ci est automatiquement et obligatoirement son DS.

Alors que dans tous les cas de désignation (DS, RSS, RS au CSE...), celles-ci sont plus ou moins liées à des résultats obtenus aux élections professionnelles, la jurisprudence décide, selon une logique qui n'est pas toujours compréhensible, de retenir, soit la date de la désignation, soit la date des dernières élections, pour apprécier la condition d'effectif ouvrant droit à une désignation syndicale.