



Veille juridique - été 2023

ZOOM sur

- ☞ *Notre dossier du mois :* *page 2*
Le temps de déplacement des instances représentatives du personnel

- ☞ *Accident de travail et faute pénale de l'employeur :* *page 5*
Un arrêt obtenu par notre cabinet

- ☞ *3 textes législatifs à retenir :* *page 6*
 - *Le renforcement des obligations de déclaration en cas d'accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal.*
 - *La revitalisation du bassin d'emploi : les modifications apportées par un décret du 1^{er} juillet 2023.*
 - *La nouvelle loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap*

- ☞ *Jurisprudence récente en droit du travail :* *page 9*
Toutes les actualités juridiques concernant les relations individuelles et collectives de travail

Dossier du mois : le temps de déplacement des représentants du personnel



❖ Sur la qualification du temps de trajet

Règles générales concernant l'ensemble des salariés :

De manière générale, en matière de temps de trajet, selon l'article L. 3121-4 du Code du travail :

*« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est **pas un temps de travail effectif**.*

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

Ainsi, les temps de trajet quotidiens des salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail et en revenir, ne sont pas en principe assimilés à du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés comme tel, puisque les salariés ne sont pas à la disposition de leur employeur pendant ces périodes (sauf accord plus favorable). Néanmoins, les déplacements effectués entre 2 lieux de travail, 2 clients, 2 missions, 2 chantiers etc. doivent être assimilés à du temps de travail effectif.

Règles concernant les instances représentatives du personnel :

Liberté de déplacement : Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-14).

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Temps de déplacement :

- Si le déplacement est d'origine légale ou en raison d'une convocation de l'employeur : le temps de trajet effectué pour se rendre aux réunions avec l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et ne va pas être déduit des heures de délégation (C.trav. art. L.2315-11, Cass. soc. 20 févr. 2002, n° 99-44.760)
- Si la réunion n'est pas convoquée par l'employeur (par exemple à l'initiative d'un élu ou pour une mission du CSE) : le temps de trajet s'impute sur le crédit d'heures (Cass. soc. 9 déc. 2014, n° 13-22.212). En présence de différents sites éloignés, la situation peut être particulièrement compliquée pour le déplacement des élus, d'où la nécessité d'un accord sur le droit syndical pour régler cette question.

Dans les deux cas, un accident survenu alors que le représentant du personnel utilise son mandat de représentation du personnel est un **accident du travail**, qu'il s'agisse des heures de délégation ou du temps de travail effectif (Cass. soc. 25 mai 1981, n°80-11.523).

Le déplacement des représentants du personnel présente certaines particularités : la chambre sociale a pu préciser, pour les représentants du personnel, que ces derniers « *ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur mandat, le temps de trajet , pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution de fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du **temps de travail effectif** pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail* » (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-22.038; Cass. soc. 21 avril 2022 n° 20-17.038, T. c/ Sté Transgourmet opérations).

Lorsque les temps de trajet s'effectuent pour l'exercice du mandat en dehors de l'horaire normal de travail, ces derniers peuvent donner lieu aux **majorations pour heures supplémentaires**.

Attention, seule la partie du trajet qui dépasse le temps habituel de trajet domicile-travail, est payée comme du travail effectif. Celle correspondant à la durée habituelle n'ouvre pas droit à un traitement similaire (Cass. soc., 30 septembre 1997, n° 95-40.125 ; Cass. soc., 12 juin 2013, nos 12-15.064 et 12-12.806).

Enfin, le **temps d'attente** entre l'arrivée et le début de la réunion ou entre deux moyens de transport faisant partie intégrante du temps de trajet doit faire l'objet du même traitement (Cass. soc., 20 février 2002, n° 99-44.760).

❖ **Sur la prise en charge des frais de transport et de déplacement**

Règles générales concernant l'ensemble des salariés :

- Prise en charge patronale obligatoire à 50% des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par les salariés au titre de leur déplacement entre leur résidence principale et leur lieu de travail (C. trav., art. L.3261-2 et R.3261-1) ;
- Prise en charge patronale totale ou partielle des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique ou hybride rechargeable ou hydrogène engagés par les salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (C. trav., art. L. 3261-3). Non cumulable avec le remboursement des titres de transport ;
- Prise en charge patronale des frais engendrés par un déplacement professionnel (autre que le déplacement domicile-lieu habituel de travail).

Règles concernant les instances représentatives du personnel :

- Lorsque les déplacements sont occasionnés par des réunions légalement impératives, convoquées à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du CSE = les frais de déplacements sont pris en charge intégralement par l'employeur (Cass. soc., 22 mai 2002, no 99-43.990).

La prise en charge des frais de déplacement couvre l'ensemble des frais rendus nécessaires par le déplacement (transport, hôtel...).

- Lorsque les déplacements sont à l'initiative du CSE = les frais sont pris en charge par le CSE (budget de fonctionnement ou ASC selon le cas) ou par ses membres. Un usage ou un accord peut permettre une prise en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur de certains frais de déplacement (par exemple déplacement afférent à une réunion préparatoire).

Il convient de vérifier ce que prévoit éventuellement votre accord collectif sur le dialogue social : cet accord précisera quels déplacements sont pris en charge par l'employeur, les bénéficiaires (membres du CSE, DS ...) ainsi que les modalités de cette prise en charge et les barèmes de remboursement.

La reconnaissance de la faute pénale de l'employeur suite à un accident du travail pour défaut d'information et de formation du salarié



Arrêt favorable obtenu par le Cabinet d'avocats Dulmet-Dörr

La chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Colmar a rendu un arrêt important reconnaissant la faute pénale de l'employeur suite à un accident du travail pour défaut d'information et de formation du salarié.

En l'espèce, un salarié, embauché en tant que magasinier, a été muté à un poste d'opérateur sur centre d'usinage. Le salarié n'avait reçu aucune formation formelle sur l'utilisation des machines, uniquement une formation informelle « sur le tas » et des consignes orales. À la suite d'une mauvaise manipulation, le salarié a subi un grave accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire de travail.

Selon l'employeur, la formation « *sur le tas* » était adéquate et le salarié était au courant de la procédure à suivre.

💡 L'argument de la formation « sur le tas » est rejeté par la Cour d'appel. Lorsqu'un salarié travaille sur une machine complexe, il doit bénéficier d'une formation spécifique tant sur l'utilisation de la machine que sur la sécurité. L'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a confié cette formation au salarié.

Dans cette affaire, il faut également souligner l'intervention du syndicat en tant que partie civile. La Cour d'appel de Colmar a reconnu la recevabilité et le bien-fondé de l'intervention du syndicat, au titre de l'atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession.

👤 Pour une analyse plus détaillée de cette affaire : <https://www.dulmet-dorr.fr/la-reconnaissance-de-la-faute-penale-de-l'employeur-suite-a-un-accident-du-travail-pour-defaut-d'information-et-de-formation-du-salarie/>

Cour d'appel de Colmar, 16 mai 2023, n° 23/00316

(Un pourvoi en cassation est à l'étude de la part de l'entreprise)

ZOOM sur la législation

Ce mois-ci, nous avons sélectionné pour vous 3 textes à retenir côté législatif :

1. Renforcement des obligations de déclaration en cas d'accident du travail mortel et de lutte contre le travail illégal

Un décret du 9 juin 2023 institue une obligation d'information de l'inspection du travail en matière d'accident du travail mortel et crée une sanction pénale pour le non-respect de cette obligation. Il ouvre également la possibilité de recourir à un dispositif numérique alternatif au panneau de chantier matériel dans le cadre des chantiers ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire.

Le décret paru oblige l'employeur à informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les 12 heures, qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai. Dans ce cas, le délai de 12 heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur. Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi. Le décret liste les informations précises à communiquer.

D. n° 2023-452, 9 juin 2023 : JO 11 juin 2023

2. Nouveau décret sur la revitalisation du bassin d'emploi

En cas de suppressions d'emplois de grande ampleur, que ce soit à la suite d'un licenciement collectif ou d'un accord de rupture conventionnelle collective, l'entreprise peut être tenue de contribuer à la revitalisation du ou des bassins d'emploi concernés.

Le décret du 1^{er} juillet 2023 précise les modalités de mise en œuvre des conventions nationales et locales de revitalisation.

Pour rappel, c'est le préfet du département où sont situés les bassins d'emploi concernés qui apprécie la situation et indique à l'entreprise si elle est ou non soumise à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi (C. trav. art. D. 1233-38). Le nouveau décret porte à deux mois (auparavant 1 mois) le délai dans lequel les préfets indiquent à l'entreprise si elle est soumise à l'obligation de revitalisation des bassins

d'emploi à compter de la date d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi ou de la rupture conventionnelle collective.

Il précise également les critères à apprécier à ce titre, en ajoutant à la liste de l'article D. 1233-38 du code du travail (nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, taux de chômage, effets du licenciement ou de la rupture conventionnelle collective sur les autres entreprises), **l'obligation de prendre en considération les autres restructurations et suppressions d'emploi intervenues au cours des deux dernières années au bassin d'emploi concerné.**

En outre, le nouveau décret met en place un plafonnement de la valorisation des cessions de biens immobiliers à 30% du montant de la contribution de l'entreprise à la revitalisation du bassin d'emploi (C.trav. art. D. 1233-41)

Le décret précise également les modalités de mise en œuvre des conventions-cadres nationales : la décision préfectorale n'est plus obligatoire, la convention-cadre nationale pouvant désormais être directement conclue entre l'entreprise et le ministère chargé d'emploi. Les nouveaux articles D.1233-48-1 et D.1233-48-2 du code du travail définissent le contenu de la convention-cadre nationale et les modalités du calcul de la contribution financière de l'entreprise. Enfin, en l'absence de convention-cadre nationale signée dans les 6 mois, le ministre chargé de l'emploi établit un titre de perception pour la contribution égale à 4 fois le SMIC mensuel par emploi supprimé (C.trav. art. D. 1233-48-3 nouveau).

Décret n° 2023-553 du 1er juillet 2023 relatif à la revitalisation des bassins d'emploi

3. Une nouvelle loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap

La loi qui renforce la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap a été publiée. Depuis le 21 juillet 2023, les salariés peuvent bénéficier de davantage de jours de congés pour événements familiaux en cas de maladie grave ou décès d'un enfant. Le contenu obligatoire des accords et charte sur le télétravail est également enrichi.

Voici les principales modifications :

- **Des durées de congé allongées à partir du 21 juillet 2023 :**
 - la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant passe à 5 jours au lieu de de 2.
 - le congé pour décès d'un enfant est désormais de :
 - 12 jours pour le décès d'un enfant ;

- ou 14 jours lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

➤ **Facilitation du recours au télétravail pour les salariés aidants :**

La loi impose désormais d'inclure dans les accords et chartes sur le télétravail, les modalités d'accès d'un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Par ailleurs, pour les entreprises qui n'ont pas d'accord ou charte et formalisent le télétravail par tout moyen, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant, l'employeur est obligé de motiver son refus. La loi modifie la notion de proche aidant pour la remplacer par celle de « salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche ».

➤ **Interdiction du licenciement du salarié en congé de présence parentale**

La loi introduit une protection contre le licenciement du salarié pendant le congé de présence parentale, mais également durant les « *périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel* », afin de garantir le même niveau de protection aux salariés bénéficiaires de ce congé.

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

La jurisprudence récente en matière de droit du travail



I. Relations individuelles

Discrimination

- Discrimination syndicale et accès à la preuve

Des salariés protégés, qui soupçonnent, au regard de leur évolution professionnelle et de la moyenne des salaires de leur catégorie, une discrimination syndicale, peuvent saisir la formation des référés de la juridiction prud'homale d'une mesure d'instruction pour obtenir des éléments nominatifs sur leurs collègues de travail afin de pouvoir effectuer une comparaison utile.

Cet arrêt rappelle que la protection du droit à la preuve d'une discrimination syndicale justifie la communication de pièces indispensables à son établissement, quand bien même cette mesure porterait atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, dès lors qu'elle apparaît proportionnée au but poursuivi

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 22-13.238, F-B

- L'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche

La Cour de cassation vient de rappeler que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.

Ainsi, les juges ont estimé que la différence de diplôme ne justifiait pas que le salarié plus diplômé ait vu augmenter son salaire, contrairement au salarié moins diplômé, à partir du moment où les deux ont été promus au même moment, au même poste, avec la même classification et le même salaire.

Cass. soc., 24 mai 2023, n° 21-21.902

Harcèlement moral

- Possibilité de cumuler l'indemnité pour licenciement nul et les dommages-intérêts pour harcèlement moral

La chambre sociale rappelle que l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral (confirmation de jurisprudence).

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.438, F-B

Forfait jours

- L'incompatibilité du pointage avec le forfait jour

L'obligation de pointer et d'effectuer un nombre d'heures déterminé pour valider une journée de travail sont incompatibles avec l'autonomie dont doit disposer un salarié en forfait jours.

Ainsi, un salarié soumis à une obligation de pointage donnant lieu des relevés informatiques reprenant le nombre d'heures travaillées chaque jour et qui doit effectuer 6 heures de travail pour voir une journée de travail validée ne dispose pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, si bien qu'il n'est pas éligible à une convention de forfait en jours.

Cass. soc. 7 juin 2023, n° 22-10.196

- Sur la validité des accords collectifs de branche mettant en place un forfait annuel en jours

Par trois arrêts du même jour, la Cour de cassation se prononce sur la validité de trois accords collectifs de branche mettant en place un dispositif de forfait annuel en jours. Si elle considère que la CCN du bâtiment pour les Etam permet un suivi effectif et régulier de la charge de travail, il n'en va pas de même de celles de l'automobile et des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Cass. soc. 5 juillet 2023 nos 21-23.222 , 21-23.387 et 21-23.294

CDD

- L'importance de la signature du CDD

Faute de comporter la signature du salarié, le CDD ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit, et doit être réputé conclu pour une durée indéterminée

Cass. soc., 24 mai 2023, n°22- 11674

Salariés intérimaires

- Salariés intérimaires, rémunération, requalification

Le seul fait de garantir temporairement à des gérants non-salariés intérimaires, une rémunération fixe mensuelle, se substituant aux commissions prévues contractuellement, pendant les périodes d'inactivité, ne suffit pas à les qualifier de salariés.

Cass. soc., 24 mai 2023, n°21-24758

Télétravail



- Accident de travail et télétravail

Principe : L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail (C. trav., art. L 1222-9).

Les juges du fond apportent des précisions supplémentaires :

Cas n°1 : la salariée a eu une chute dans les escaliers de son sous-sol aménagé pour l'exercice à distance de ses fonctions. Selon les juges du fond, il s'agit d'un accident de la vie domestique (et non un accident du travail) parce que la salariée était déconnectée de son poste de travail lors de cet accident, et par conséquent elle n'était plus sous la subordination de son employeur.

CA Amiens, 15 juin 2023, n° 22/00474

Cas n°2 : un salarié en télétravail a eu une coupure d'Internet, il s'est rendu sur la voie publique dans l'objectif d'échanger avec l'opérateur qui effectuait les réparations. Une voiture qui passait a endommagé le poteau téléphonique qui est tombé sur le salarié. Selon les juges du fond, il s'agit d'un accident domestique : en sortant de son domicile, le salarié a interrompu son travail pour un motif personnel ; il ne se trouvait donc pas au lieu du travail. En outre, il ne relevait pas de sa mission inhérente au contrat de travail de trouver l'origine de la panne ou de renseigner l'opérateur téléphonique.

CA Saint Denis, 4 mai 2023, n° 22/00884

Conclusion : la protection du télétravailleur demeure relative. Cette protection cesse d'exister à partir du moment où le salarié est déconnecté de son poste du travail ou quitte son domicile pour un motif « personnel ».

Clause de mobilité

Même si une clause contractuelle de mobilité est valable dans sa rédaction, encore faut-il que l'employeur, lorsqu'il décide de la mettre en œuvre, ne porte pas une atteinte disproportionnée à la vie personnelle et familiale du salarié. Une telle atteinte devrait être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Cass. soc., 28 juin 2023 n° 22-11.227

Inaptitude

- Reclassement et prise en compte des préconisations du médecin de travail

Lorsque l'employeur propose un poste au salarié déclaré inapte, il doit s'assurer de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le poste ait été créé lors du reclassement du salarié.

Cass. soc., 21 juin 2023, n° 21-24.279, F

- Le périmètre et le point de départ de l'obligation de reclassement

L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré par le médecin du travail inapte naît à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, le droit applicable à la procédure de licenciement subséquente s'appréciant à cette même date.

Cette obligation de reclassement ne peut s'étendre au sein d'un groupe que si les conditions de contrôle fixées aux articles L. 233-1, L. 233-3, I et II, ou L. 233-16 du code de commerce sont réunies entre les entités considérées.

Cass. soc. 5 juill. 2023, FS-B, n° 21-24.703 et n° 22-10.158

Temps de déplacement

- Qualification des temps de déplacement : une appréciation au cas par cas

Lorsqu'un salarié est envoyé en déplacement professionnel prolongé sans retour quotidien à son domicile il convient de vérifier que les critères du temps de travail effectif sont remplis, ce qui dépendra du degré de sujétion imposé au salarié durant ces périodes. Les trajets entre son lieu d'hébergement provisoire et ses lieux d'activité peuvent être comptabilisés comme du temps de travail effectif si ces critères sont remplis (temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut pas vaquer à des occupations personnelles).

Cass. soc., 7 juin 2023, no21-22.445, n° 21-12.841 FS-B

Licenciement

- Le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur dans la lettre de licenciement

Lorsque dans la lettre, l'employeur prononce un licenciement pour cause réelle et sérieuse, le juge ne peut prononcer à la place, un licenciement pour faute grave

Cass. soc., 24 mai 2023, n°22-11072

- L'absence d'acceptation à une sanction disciplinaire par le salarié peut conduire à son licenciement pour faute

Une absence d'acceptation claire et non équivoque du salarié à la mesure de rétrogradation disciplinaire qui lui est proposée ouvre la possibilité pour l'employeur de prononcer une autre sanction, pouvant s'incarner dans un licenciement pour faute grave.

Cass. soc. 14 juin 2023, n° 21-22.269

II. Relations collectives

Licenciement du salarié protégé

- Articulation entre la compétence de l'autorité administrative et la compétence du juge judiciaire : sanctions disciplinaires antérieures au licenciement

Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une faute grave, il appartient à l'administration du travail de vérifier, d'une part le caractère établi et fautif des faits, et d'autre part, l'absence de lien entre la demande de licenciement et les mandats exercés par l'intéressé. Il ne lui appartient pas, en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de porter une appréciation sur la validité des précédentes sanctions disciplinaires invoquées par l'employeur.



Par conséquent, l'autorisation de licenciement donnée par l'administration du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir le caractère systématique ou injustifié de ces sanctions devant le juge judiciaire au titre d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Le juge judiciaire peut apprécier la validité de sanctions antérieures au licenciement.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-19.649

- Articulation entre la compétence de l'autorité administrative et la compétence du juge judiciaire : décision de la DIRECCTE annulée

Le juge judiciaire est compétent pour connaître du litige relatif au licenciement de salariés protégés inclus dans un licenciement collectif avec élaboration d'un PSE, dès lors que la décision de la DIRECCTE portant validation ou homologation du PSE a été annulée, rendant les autorisations de licenciement des salariés protégés illégales.

Cass. soc., 1^{er} juin 23, n°21-22857

Délégué syndical

- Démission du mandat de DS : le salarié reste protégé tant que l'employeur n'en a pas été informé

La démission d'un salarié de son mandat de délégué syndical prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle celle-ci est portée à sa connaissance. La procédure de licenciement engagée entre la date à laquelle le salarié a informé son syndicat de sa démission et celle à laquelle l'employeur en a été averti, reste donc soumise au régime d'autorisation administrative. Cette solution vaut tout particulièrement lorsque le salarié a exercé ses fonctions syndicales pendant moins d'un an et ne peut revendiquer de ce fait le bénéfice de la protection complémentaire de 12 mois.

Cass. soc., 14 juin 2023, n°21-18.599 F-D

Expertise

- Consultation du CSE sur la situation économique et financière : extension du champ de l'expertise

La mission d'expertise pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise ne se limite pas au seul cadre de l'entreprise, mais peut porter sur le rôle que tient celle-ci au sein d'un groupe. Toutefois, cette expertise ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393 FS-B

- L'expert-comptable du CSE ne peut auditionner les salariés sans l'accord de l'employeur

Si l'expert-comptable désigné pour accompagner le CSE lors de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dispose d'un libre accès à l'entreprise et à certains documents, il ne peut toutefois pas procéder à sa guise à l'audition de salariés. Ainsi, l'expert-comptable doit pour cela obtenir, au préalable, l'accord des salariés concernés ainsi que l'aval de la direction.

Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293 FS-B

Mise en place des représentants de proximité

Les représentants de proximité ne peuvent être mis en place que par l'accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12, qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Toutefois, dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts ont été déterminés par décision unilatérale de l'employeur ou sur recours contre celle-ci par la DREETS, un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 (50 % des suffrages) peut prévoir pour l'ensemble de l'entreprise la mise en place de représentants de proximité rattachés aux différents comités sociaux et économiques d'établissement. Dès lors, un accord d'établissement ne peut instituer des représentants de proximité, seul un accord d'entreprise le peut.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n°22-13303

Transfert d'entreprise

- Transfert du contrat de travail en application de l'article L1224-1

Lorsque les conditions de l'article L 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans son accord exprès, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du travail

Cass. soc., 24 mai 2023, n°21-12066

- Possible transfert d'une entité économique autonome résultant de 2 parties d'entreprises distinctes d'un même groupe

Le transfert de plein droit du contrat de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail suppose l'existence et le transfert à un nouvel employeur d'une entité économique autonome, définie comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

L'existence d'une entité économique autonome peut être caractérisée et admise au-delà d'une même société et par référence à l'activité exercée au niveau d'un groupe de sociétés.

Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-14.834, FS-B

- Illustration sur la notion d'entité économique autonome en matière de transfert d'activités

Le transfert d'une entité économique autonome n'est pas caractérisé du seul fait qu'une activité est transférée vers une autre personne morale. Ce transfert doit permettre l'exercice d'une activité qui poursuit un objectif propre, conservant son identité, et dont l'activité est poursuivie par le nouvel employeur.

CE, 5 juill. 2023, n° 448572

- L'employeur ne peut se prévaloir de sa méconnaissance du mandat de son salarié pour éluder l'application du statut protecteur

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, dès lors que l'entité transférée conserve son autonomie juridique, le mandat des représentants du personnel perdure. L'absence de mention de l'existence du mandat de représentant du personnel dans l'acte de cession n'exonère pas le repreneur de respecter la procédure applicable au licenciement des salariés protégés.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, FS-B, n° 21-21.191

Réunions du CSE et ordre du jour

L'employeur ne peut pas se prévaloir d'une inobservation du délai minimal d'envoi de l'ordre du jour

La chambre sociale de la Cour de cassation décide que, le délai minimal d'envoi de l'ordre du jour des réunions du CSE étant institué dans l'intérêt des membres de l'institution, l'employeur ne peut pas s'en prévaloir.

Cass. soc. 28 juin 2023 n° 22-10.586 F-B

Pour toute information, contactez-nous :



dulmet.dorr@gmail.com



<https://www.dulmet-dorr.fr/>