

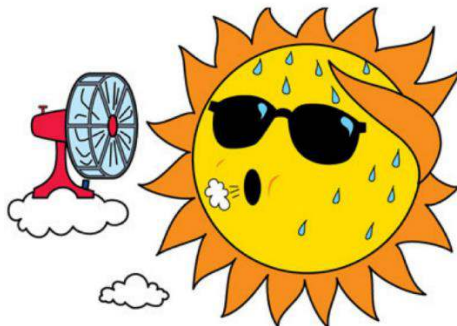


Veille juridique de juin 2022

ZOOM sur les obligations de l'employeur en cas de fortes chaleurs

L'été est arrivé, accompagné encore une fois des vagues de chaleur importantes. À l'occasion du communiqué de presse du Ministère du travail, nous vous rappelons les obligations spécifiques de l'employeur pendant la période de veille saisonnière, ouverte comme chaque année du 1^{er} juin au 15 septembre.

- *Communiqué de presse du Ministère du travail, « Fortes chaleurs : précautions à prendre au travail », 1^{er} juin 2022*



Suivant le communiqué de presse, l'employeur doit :

- Mettre en place une organisation adaptée pour limiter l'exposition des travailleurs aux fortes chaleurs (Horaires décalés, pauses plus fréquentes...) et privilégier le télétravail lorsque cela est possible ;
- Mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche ;
- S'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- Contrôler le bon renouvellement de l'air dans les locaux fermés, et surveiller la température des locaux ;
- Fournir aux salariés des moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement ;
- Faire remonter toute situation anormale au système d'inspection du travail.

Attention : ce communiqué n'a pas de valeur juridique, uniquement valeur de recommandation !



Concernant plus spécifiquement les **travailleurs en extérieur**, selon le Ministère, l'employeur devrait :

- Aménager leur poste de façon à ce qu'ils soient protégés des fortes chaleurs dans la mesure du possible.
- Prévoir un local permettant l'accueil des travailleurs dans des conditions préservant leur sécurité et leur santé : à défaut d'un tel local, des aménagements horaires de chantier doivent être prévus.
- Enfin, doivent être mis à disposition de chaque travailleur au moins 3 litres d'eau par jour.

En cas de déclenchement par Météo France de la vigilance rouge dans un département, l'employeur doit réévaluer quotidiennement les risques d'exposition pour chacun de ses salariés en fonction de l'évolution de la température et de la nature des travaux à effectuer. Si la canicule rend dangereux l'accomplissement du travail et les précautions décrites ci-dessus sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs, l'entreprise peut recourir à :

- La **suspension de l'activité** ou le recours à l'activité partielle. Une indemnisation peut être sollicitée par toute entreprise ayant dû interrompre le travail au titre du dispositif « activité partielle » ([C. trav. art. R. 5122-1](#)).
- Concernant **le secteur BTP**, les employeurs peuvent bénéficier du dispositif « intempéries ». En cas d'interruption du travail, les employeurs doivent s'adresser prioritairement à la caisse régionale de congés intempéries du BTP ([C. trav. art. L. 5424-8](#)).

A part ces précautions suggérées par le Ministère du travail, le Code du travail contient plusieurs dispositions visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui doivent s'appliquer en cas de fortes chaleurs :

- Le **document unique d'évaluation des risques** (DUER) doit comporter un inventaire des risques identifiés au sein de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. ([C. trav. art. R.4121-1](#))
- Les travailleurs disposent soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes. ([C. trav. art. R.4534-142-1](#))
- Mise à disposition des boissons : L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson ([C. trav. art. R. 4225-2](#)). Pour le BTP la quantité est précisée : « à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur ». ([C. trav. art. R.4534-143](#))
- Des aménagements spécifiques sont prévus pour les postes de travail extérieurs afin que les salariés puissent rapidement quitter leur poste de travail en cas de danger et qu'ils soient protégés contre les conditions atmosphériques. ([C. trav. art. R. 4225-1](#))
- Interdiction d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé. ([C. trav. art. article D. 4153-36](#))



Quelles sont les conséquences du non-respect de ces dispositions ?

L'employeur commet un manquement à son obligation de santé et de sécurité des salariés, prévue par l'article [L.4121-1](#) du Code du travail. Cet article impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La Cour de cassation astreint l'employeur à une obligation de prévention de résultat, ainsi l'employeur devra mettre à jour le DUERP (rappel : le CSE doit être consulté sur cette mise à jour), et intégrer un plan de prévention efficient.

Lorsque les salariés remarquent que ces dispositions ne sont pas respectées, ils peuvent, dans une première étape, alerter leurs élus du personnel ou la commission SSCT, si elle en existe, pour que la situation soit régularisée. Ils peuvent également, comme le Ministère le suggère, saisir l'Inspection du travail.



Lorsque la situation devient dangereuse, les salariés peuvent exercer leur **droit de retrait** ([C. trav. Art. L.4131-1 et s.](#)).

Condition : motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié.

Conséquence : aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une telle situation de travail.

- ⇒ Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur ([C. trav. Art. L4131-2](#))

La jurisprudence récente en matière de droit du travail



I. Relations individuelles

- **Le barème « Macron » validé par la Cour de cassation**

Par deux arrêts de principe en date du 11 mai 2022, la chambre sociale écarte la voie du contrôle « in concreto » pour les juges du fond. En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges français ne peuvent pas écarter, même au cas par cas, l'application du barème. Pour la chambre sociale cette disposition est conforme à l'article 10 de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (article qui prévoit « le versement d'une indemnité adéquate » en cas de licenciement injustifié).

Le débat paraît clos, cependant nous sommes en présence d'une contradiction entre le droit français et le droit européen : le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a considéré, le 23 mars dernier, que le dispositif français n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte Sociale Européenne (article qui consacre le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.). Malheureusement, les rapports du CEDS ne sont pas contraignants pour les juridictions françaises...

Par conséquent, vu la position actuelle de la Cour de cassation, pour « échapper » au barème, il faudra se diriger vers d'autres solutions, si les faits s'y prêtent :

- Plaider le licenciement nul
- Obtenir la réparation de préjudices distincts de celui réparé par l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cass. soc. 11 mai 2022, n°21-14490, n°21-15247



- **CDD successifs et délai de carence**

Un accord de branche étendu (en l'espèce, celui applicable à POLE EMPLOI) ne peut déroger à l'application du délai de carence légal en cas de CDD successifs que dans certains cas seulement qu'il doit définir. Il ne peut pas prévoir une exclusion générale de tout délai de carence.

Conseil d'Etat, 27 avril 2022, n°440521

- **Demande de qualification du contrat de travail - prescription**

La chambre sociale rappelle les règles applicables en matière de point de départ du délai de prescription d'une action en requalification en contrat à durée indéterminée de plusieurs contrats de mission séparés par des périodes d'inactivité.

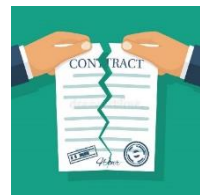
La requalification en contrat à durée indéterminée pouvant porter sur une succession de contrats séparés par des périodes d'inactivité, ces dernières n'ont pas d'effet sur le point de départ du délai de prescription. Pour la chambre sociale, le délai de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice a pour point de départ le terme du dernier contrat. Le salarié qui obtient la requalification est en droit de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière.

- ⇒ La qualification dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité de travail, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé. C'est à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit.

Cass. soc. 11 mai 2022, n°20-18084 et n°20-14421

- **Licenciement pour inaptitude et obligation de consultation du CSE**

Est-ce que le CSE doit être consulté préalablement à un licenciement pour inaptitude en cas de mention expresse d'obstacle à tout reclassement par le médecin du travail ?



Pour rappel, l'employeur qui procède à un licenciement pour inaptitude est tenu de consulter le CSE afin d'avoir son avis concernant le reclassement du salarié. La question se posait naturellement sur la nécessité de cette obligation, lorsque le reclassement est impossible. Certaines Cours d'appel ont tranché pour et d'autres contre pour le maintien de cette consultation dans cette hypothèse. La Cour de cassation tranche définitivement, et malheureusement dans un sens défavorable au CSE et aux salariés :

« Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel. »

Cass Soc, 8 juin 2022, n°20-22.500

- **AT/MP : la faute inexcusable peut être reconnue même en l'absence de déclaration à la caisse**

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, qui est indépendante de la prise en charge au titre de la législation professionnelle, n'implique pas que l'accident ou la maladie ait été préalablement déclaré à la caisse.

Cass. 2e civ. 7 avril 2022 n° 20-21.906

II. Relations collectives

- **Cessation de travail - grève**

Est-ce que la cessation de travail sans revendication collective constitue une grève ?

⇒ NON



En l'absence de revendications professionnelles, la cessation de travail de salariés n'est pas considérée comme une grève et l'employeur peut les licencier pour absence injustifiée. Tel est le cas si, dans leur lettre adressée à l'employeur au moment de cesser le travail, les salariés se contentent de contester le licenciement d'un collègue.

Cass. soc. 6 avril 2022 n° 20-21.586

- **Élections professionnelles : charge de la preuve de la violation de l'obligation de neutralité**

Il appartient à celui qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve.

Cass. soc. 18 mai 2022 n° 20-21.529

- **Temps de trajet – représentants du personnel**

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur 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. Il ne peut pas faire l'objet d'une simple compensation en repos.

Cass. soc. 21 avril 2022 n° 20-17.038

- **Salarié protégé et licenciement nul**

Le salarié protégé dont le licenciement est nul, qui ne demande pas sa réintégration ou dont la réintégration est impossible, est en droit d'obtenir, outre l'indemnité pour méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture ainsi qu'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L1235-3 du code du travail, sans que le juge ait à se prononcer sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cass. soc. 18 mai 2022, n°21-10118

- **Droit d'alerte du CSE : quelles prérogatives pour le CSE d'établissement ?**

L'arrêt de la Cour de cassation, en date du 15 juin 2022, apporte des précisions intéressantes sur le droit d'alerte dans les entreprises divisées en établissements distincts. En cassant le jugement rendu par le tribunal judiciaire, la chambre sociale explique que seul le comité social et économique central peut exercer le droit d'alerte économique, puisque le législateur se réfère expressément aux « *faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise* » (*C. trav., art. L.2312-63*). Par conséquent, les CSE d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative.

Le fait que le CSE central n'a pas mis en œuvre cette procédure est sans incidence : le CSE d'établissement ne peut toujours pas exercer la procédure d'alerte économique

Cass. soc. 15 juin 2022, n°21-13.312

- **Un représentant du personnel qui manque à son obligation de discrétion peut être sanctionné**

Le représentant du personnel en possession d'une information de nature confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, et présentée comme telle par l'employeur, doit respecter une obligation de discrétion. A défaut, il encourt une sanction disciplinaire.

Cass. soc. 15 juin 2022 n° 21-10.366

- **Suppléance d'un membre titulaire du CSE**

Le législateur a mis en place des règles précises de remplacement au sein du CSE (*C. trav., art. L. 2314-37*) qui ont notamment été rappelées par la Cour de cassation dans un arrêt du 18 mai 2022. L'ordre de suppléance prévu par la loi est impératif et seul applicable. Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par :



- un élu suppléant de la même catégorie professionnelle appartenant à la même organisation syndicale ;

- à défaut, c'est le suppléant de la même organisation syndicale appartenant à une catégorie différente mais se trouvant dans le même collège qui le remplace,
- à défaut, le remplacement se fera par un suppléant de la même organisation syndicale mais appartenant à un autre collège.
- à défaut, ce sera un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale et venant sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant qui assurera la suppléance.
- à défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

La Cour de cassation, dans cet arrêt du 18 mai 2022, a précisé qu'il résulte de toutes ces règles de suppléance précitées que, « *en l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale* ».

Pour rappel, le suppléant ne peut pas **refuser** de remplacer le titulaire ; le refus par un délégué du personnel suppléant de remplacer un titulaire emporte **démission** de ses fonctions représentatives (*Cass. soc. 5 mai 1983, n° 82-60.41*). Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Cass. soc. 18 mai 2022, n° 21-11.347

- **Vote électronique et obligation d'afficher les résultats des élections professionnelles**

L'article R. 67 du code électoral impose, après l'établissement du PV des élections, une proclamation en public du résultat et un affichage en toutes lettres par le président du bureau de vote dans la salle de vote. Que faire en l'absence de salle de vote, c'est-à-dire dans l'hypothèse d'un vote électronique ?



Dans cette affaire, était en cause les élections au sein de l'UES Galeries Lafayette Haussmann, organisées par voie électronique : le syndicat SUD commerces et services Ile-de-France invoque diverses irrégularités et demande en justice l'annulation des élections et la tenue d'un nouveau scrutin. Pour le syndicat, le fait d'avoir eu recours au vote électronique importait peu au regard de l'obligation d'afficher les résultats dans la salle de vote après la proclamation des résultats.

La chambre sociale a décidé qu'en matière d'élections professionnelles, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise est conforme au principe de publicité du scrutin garanti par l'article R. 67 du code électoral.

En l'espèce, le bureau de vote s'était réuni pour dépouiller les résultats et ces résultats avaient été imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement électronique en présence des délégués de liste, affichés puis largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel. Pour les juges, les conditions de publication des résultats de l'élection du CSE étaient régulières.

Cass. soc. 15 juin 2022, n°20-21.992

La décision est bien différente à défaut de PV : le fait de ne pas établir le PV des élections immédiatement après la fin du dépouillement en violation de l'article R. 67 du code électoral constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

Cass. soc. 1^{er} juin 2022, n°21-11.623

- **Expert-comptable désigné par le CSE – informations demandées à l'employeur : il est possible de ne pas se limiter aux données de la BDES**

Dans un arrêt du 18 mai 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur les informations qu'un expert-comptable peut demander à l'employeur, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans cette affaire, l'expert-comptable désigné par le CSE de la société Casino services a estimé que les informations transmises par la société étaient insuffisantes et a demandé la transmission des données supplémentaires qui n'étaient pas incluses dans la BDES. L'employeur considère qu'en transmettant à l'expert les seules données prévues par la BDES, il a fourni les informations nécessaires, au sens de l'article L. 2315-83 du code du travail. Pour la chambre sociale de la Cour de cassation (ainsi que pour les juges du fond), ceci n'est pas le cas :

L'expert-comptable peut demander la production d'éléments "bruts", pris à la source, s'avérant nécessaires à la réalisation de sa mission d'expertise, peu importe que les informations demandées ne soient pas au nombre de celles devant figurer dans la base de données économiques et sociales en application des dispositions du code du travail.

Cass. soc. 18 mai 2022, 20-21.444, Inédit

A très bientôt ! Bon été, bons cong

La SCP DULMET-DORR

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