

DROIT DU TRAVAIL

- **Elections professionnelles : l'exclusion des salariés assimilés à l'employeur de la qualité d'électeurs au CSE est inconstitutionnelle**

Le 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la légalité des dispositions qui évincent les salariés assimilés à l'employeur de l'électorat du CSE.

Les juges considéraient jusqu'à présent que les salariés qui sont assimilés à l'employeur ne peuvent pas être électeurs notamment sur le fondement de l'article L 2314-18 du Code du travail.

Concrètement, cela concerne les salariés qui détiennent, dans un service, un département ou un établissement, une délégation de pouvoirs écrite ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou dans les relations et négociations avec les salariés. En pratique, ce sont souvent des cadres dirigeants.

Le Conseil constitutionnel a décidé que cette exclusion de l'électorat du CSE était contraire à la Constitution, cette exclusion privant les salariés de la possibilité de participer aux élections et portant une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.

L'abrogation de l'article L. 2314-18 du code est prévue à compter du 31 octobre 2022. Il conviendra de surveiller les textes à venir.

Cons. const., 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC

- **Actualisation du protocole sanitaire en entreprise**

En raison de la 5e vague de l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a décidé d'actualiser le protocole sanitaire, en y insérant de nouvelles règles, applicables depuis le 29 novembre 2021.

Ces nouvelles dispositions concernent principalement :

- la mise en place et le renforcement des mesures sanitaires dans le cadre du dialogue social (notamment concernant l'étalement des horaires, les flux de circulation)
- le rétablissement du port du masque dans les lieux soumis au pass sanitaire
- le durcissement des mesures dans les restaurants d'entreprise
- les restrictions concernant les moments de convivialité
- l'importance de l'aération des locaux et la recommandation de réaliser des mesures du dioxyde de carbone dans l'air

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, actualisé au 29-11-2021

- **Prime inflation : le texte est paru au JO**

La loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 est parue au JO du 2 décembre.

Pour mémoire, elle prévoit :

- le principe d'une aide exceptionnelle de 100 euros
- versée à toute personne âgée d'au moins 16 ans
- résidant régulièrement en France
- que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021.

Les modalités seront précisées par décret mais des précisions ont déjà été apportées par l'URSSAF sur son site internet.

Le site du gouvernement a également publié des questions-réponses sur cette indemnité qui précisent notamment que :

- cette indemnité sera versée aux salariés, y compris en période de congé (maladie, maternité), par leur employeur.
- les employeurs seront intégralement remboursés par l'État du montant des indemnités qu'ils verseront. Il leur suffira de déclarer le versement des indemnités et de les déduire des cotisations sociales dues au titre de la même paie, dès le mois suivant pour les déclarations mensuelles, à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont elles relèvent (URSSAF, MSA, CGSS). En cas de montant d'indemnité excédant le montant des cotisations dues, l'URSSAF procédera à un remboursement.

- **Règlement intérieur : le PV de consultation du CSE doit être joint**

Le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent être opposés au salarié que si l'employeur a accompli les diligences prévues par le Code du travail, qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés.

Pour mémoire, l'employeur doit :

- soumettre le RI à la consultation du comité social et économique.
- le déposer au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes par lettre RAR.
- transmettre par RAR à l'inspecteur du travail en double exemplaire, accompagné de l'avis des représentants du personnel.
- le porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

La Cour de cassation juge que lorsque le règlement intérieur a été envoyé à l'inspecteur du travail sans être accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel, qui a été recueilli postérieurement, il est opposable au salarié et les sanctions prononcées à son encontre doivent être annulées.

Il est donc conseillé aux employeurs de vérifier qu'ils détiennent bien la preuve de l'envoi du règlement intérieur à l'inspecteur du travail, accompagné du PV d'avis du CSE.

Cass. soc. 10-11-2021 n° 20-12.327 F-D

- **CDD : pas de délai de carence en cas de CDD successifs conclus pour le remplacement de salariés distincts absents**

Dans cette affaire, il s'agissait d'un salarié engagé en qualité d'assistant de vente par une société, suivant quatre CDD successifs pour remplacer quatre salariés absents distincts. Il saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de ses CDD en CDI.

La Cour de Cassation précise que lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, les dispositions de l'article L. 1244-1 du code du travail autorisent la conclusion de plusieurs CDD successifs, sans délai de carence, qu'il s'agisse du remplacement pour absence prolongée d'un seul salarié ou le remplacement de plusieurs salariés absents.

Cass. Soc. 17-11-2021 n° 20-18.336 FS-B

- **Salarié inapte : suspension abusive du contrat de travail**

En cas de refus du poste de reclassement proposé en application de l'article L. 1226-2 du code du travail au salarié déclaré inapte, il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'impossibilité de reclassement. La seule reprise par l'employeur du paiement des salaires, conformément à l'article L. 1226-4 du même code, ne le dispense pas de l'obligation de proposer un poste de reclassement et son inaction justifie la résiliation du contrat de travail du salarié inapte à ses torts.

Dans cette affaire, un salarié déclaré inapte avait refusé à plusieurs reprises le poste proposé à titre de reclassement en télétravail à hauteur de 20 heures, 15 heures ou 12 heures hebdomadaires selon les propositions. Suite au dernier refus, l'employeur s'était abstenu d'effectuer de nouvelles recherches de reclassement ou de procéder au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'impossibilité de reclassement. Il avait maintenu le versement des rémunérations au salarié.

La Cour de cassation juge que, nonobstant le maintien du versement du salaire par l'employeur, ce dernier a maintenu délibérément le salarié dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise sans aucune évolution possible. Le juge du fond a pu en déduire que ce comportement consistant à suspendre abusivement le contrat de travail constituait un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Cass. soc., 4 novembre 2021, n°19-18.908