



Actualités législatives et réglementaires

► Allocation adulte handicapé - Mayotte

Le décret n°2023-1005 du 30 octobre 2023, relatif à l'allocation pour adulte handicapé à Mayotte, est paru au JO du 31.

► Accidents du travail - Maladies professionnelles

Le décret n°2023-1024 du 6 novembre 2023, portant modification des majorations affectant le taux brut de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, est paru au JO du 7.

Jurisprudence

► QPC - Arrêt maladie - Congés payés

La Cour de cassation renvoie au Conseil constitutionnel les questions suivantes :

1) « Les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ?

2) L'article L. 3141-5, 5°, du code du travail porte-t-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ? » (QPC - Cass. soc., 15-11-23, n°23-14806).

► Maladie professionnelle - Faute de l'employeur

Si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève en revanche, de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale, l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Il en résulte, que seule est compétente la juridiction de sécurité sociale pour connaître de la demande de réparation du préjudice consécutif au dépassement de la durée hebdomadaire de travail, invoqué au soutien de la reconnaissance d'une maladie professionnelle (Cass. soc., 15-11-23, n°22-18848).

► Licenciement économique - Critères d'ordre

N'est pas pertinente la modalité retenue par l'employeur, pour privilégier le critère des charges de famille, selon laquelle, un salarié se voit attribuer un nombre de points plus ou moins important selon l'âge de ses enfants, dès lors que cette modalité conduit à l'éviction d'un salarié ayant pourtant plus d'ancienneté et une qualification plus importante, alors que des collègues avec une ancienneté et une qualification moindres sont préservés ; ce qui a pour effet que le critère des charges de famille ainsi retenu, annihile tous les autres critères d'ordre (Cass. soc., 8-11-23, n°22-19205).

► Représentation du personnel

Toute personne juridique ayant son siège à l'étranger, qui, pour exercer son activité, emploie des salariés sur le territoire français, exerce la responsabilité de l'employeur selon la loi française et doit appliquer les lois relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise et organisme assimilé.

Commet un délit d'entrave, l'employeur de nationalité étrangère qui ne met pas en place, de manière délibérée ou non, des IRP alors que le nombre de salariés présents sur le sol français n'a jamais pu, compte tenu de l'infrastructure en place, être inférieur à 50 (en l'espèce du personnel navigant et commercial travaillant dans un aéroport). La possibilité, pour les salariés présents en France, d'adhérer au syndicat du pays d'origine de l'employeur, n'a aucune importance, elle n'exonère pas l'employeur de son obligation d'instituer des IRP pour ces salariés (Cass. crim., 17-10-23, n°22-84021).

► Transfert d'entreprise

La directive 2001/23/CE relative au transfert d'entreprise est applicable à la situation dans laquelle un notaire, fonctionnaire public et employeur à titre privé de travailleurs affectés à son étude notariale succède à un précédent notaire, reprend ses minutes et une partie du personnel et continue d'exercer la même activité dans les mêmes locaux, avec les mêmes moyens matériels, à condition que l'identité de l'étude notariale soit maintenue, ce qu'il appartient au juge de vérifier (CIUE, 16-11-23, C-583/21 à C-586/21, NC).

► **Obligation de sécurité**

L'employeur tenu d'une obligation de sécurité en vertu des articles L 4121-1 et L 4121-2 ne peut s'affranchir de cette obligation en concluant un contrat qui prévoit qu'un tiers assurera cette sécurité (Cass. 2^{ème} civ., 16-11-23, n°21-20740).

► **Obligation de sécurité**

Un salarié ne peut être débouté de sa demande en dommages-intérêts au motif qu'il n'apporte pas la preuve que l'employeur lui a fait boire une eau mal filtrée, et qu'il est notoire que l'eau de ville à Haïti n'est pas potable et qu'il faut donc boire de l'eau en bouteille. C'est à l'employeur d'apporter la preuve

d'avoir pris toutes les mesures nécessaires à la protection du salarié, qu'il n'a pas fourni un matériel défectueux et n'a pas laissé le salarié livré à lui-même, sans organiser un rapatriement sanitaire (Cass. soc., 15-11-23, n°22-17733).

► **Faute inexcusable de l'employeur**

La présomption de faute inexcusable de l'employeur ne s'applique pas au demandeur d'emploi participant à des actions d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement de la recherche d'emploi dispensées ou prescrites par Pôle emploi, qui ne peut être assimilé à un stagiaire en formation professionnelle en entreprise (Cass. 2^{ème} civ., 16-11-23, n°21-21310).

FOCUS

Les membres du CSE peuvent-ils se partager les heures de délégation ?

Le crédit d'heures attribué aux membres du CSE, CSE central et aux représentants syndicaux peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois (art. R 2315-5). Cette règle ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie du crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Ainsi, les élus peuvent, en raison du principe même de l'annualisation, reporter l'intégralité de leurs heures non utilisées le mois suivant mais ne peuvent utiliser, dans le mois, qu'une fois et demie leur crédit d'heures légal. Dit autrement, toutes les heures non utilisées au cours d'un ou plusieurs mois doivent être reportées sur les mois suivants mais, au cours d'un même mois, l'élu ne peut utiliser qu'une fois et demie son crédit d'heure légal normalement dû.

Ex : dans une entreprise de 75 salariés, un membre titulaire du CSE peut décider d'utiliser 24 heures de délégation dans le même mois (au lieu de 19 heures normalement). La limite maximale d'utilisation est fixée à 28,5 heures par mois (19 heures x 1,5), pour une durée annuelle maximale d'heures de délégation de 228 heures sur l'année (19 heures x 12 mois).

Un salarié qui dispose de 19 heures de crédit d'heures tous les mois ne peut déposer au cours d'un même mois que 28,5 heures de délégation maximum. Si au cours de deux mois consécutifs, il n'utilise pas son crédit d'heure légal, il reporte sur le 3^{ème} mois 38 heures et dispose donc sur le 3^{ème} mois de 38 heures + 19 heures (soit 57 heures) mais ne peut utiliser au cours de ce 3^{ème} mois que 28,5 heures. Pour les autres heures, il a tout à fait la possibilité de les partager avec d'autres élus (titulaires ou suppléants).

Les modalités de ce report (on peut également parler d'« annualisation » des heures de délégation) n'ont été précisées ni par les textes ni par l'administration et la Cour de cassation n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur ces points.

Comment doit être appréciée cette période de 12 mois ? Doit-on raisonner sur 12 mois calendaires ou par 12 mois glissants ?

Faute pour les textes ou la jurisprudence de régler cette question, il nous paraît important d'aborder ce point dans l'accord

instituant le CSE ou éventuellement dans le règlement intérieur du CSE. De manière générale, le règlement intérieur du CSE ne peut pas imposer à l'employeur des obligations qui ne relèvent pas de la loi, sauf s'il donne son accord. Dans ce cas, cet accord constitue un engagement unilatéral que l'employeur peut, par la suite, dénoncer en respectant les règles en la matière (information du CSE et des salariés bénéficiant de l'avantage et un délai de prévenance suffisant).

Le calcul de l'annualisation en mois glissants est le mode de calcul le plus favorable aux élus puisque chaque reliquat aura bien 12 mois de validité. Alors que sur une période de 12 mois calendaire, les reliquats qui se forment au cours de l'année seront invalidés à la fin de la période, et cela même s'ils sont disponibles depuis moins de 12 mois.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE peuvent également, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (art. L 2315-9). Ce partage (ou cette mutualisation) ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R 2314-1.

Dans son questions-réponses sur le CSE, l'administration du travail précise que ce partage peut aussi bénéficier, le cas échéant, aux représentants de proximité. *A priori*, il ne semble pas que le partage des heures puisse bénéficier aux représentants syndicaux au CSE. Qu'il s'agisse d'un report ou d'un partage du crédit d'heures, le membre du CSE doit informer l'employeur au moins huit jours avant la date prévue de leur utilisation (art. R 2315-5 et R 2315-6).

Dans le cadre d'un partage du crédit d'heures, l'information de l'employeur doit se faire par un document écrit précisant l'identité des membres et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. Pour l'administration, le crédit d'heures étant mensuel, il convient que l'employeur soit informé tous les mois de la répartition retenue pour le partage des heures. Cette mutualisation ne peut donc se faire pour toute la durée du mandat ; elle doit être faite tous les mois et au moins 8 jours avant leur utilisation.