

**Actualités législatives et réglementaires****► *Emploi des jeunes***

Le décret n°2021-634 du 21 mai 2021, modifiant le décret n°2015-59 du 26 janvier 2015 autorisant un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à l'accompagnement des jeunes pour l'accès à l'emploi et dénommé « *I-MILO* », est paru au *JO* du 22.

► *Maladies professionnelles*

Le décret n°2021-636 du 20 mai 2021, révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale, est paru au *JO* du 22.

► *Etat d'urgence*

Le décret n°2021-637 du 21 mai 2021, modifiant le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 22.

► *Transports routiers*

L'arrêté du 21 mai 2021, portant levée de l'interdiction de circulation de certains véhicules de transport de marchandises le lundi 24 mai 2021 dans le cadre de la crise épidémique du covid-19, est paru au *JO* du 22.

► *Entreprises adaptées*

L'arrêté du 30 avril 2021, fixant les montants des aides financières aux entreprises adaptées implantées en milieu pénitentiaire, est paru au *JO* du 23.

► *Prestations de vieillesse - St Pierre et Miquelon*

L'arrêté du 17 mai 2021, fixant pour 2021 le taux de revalorisation complémentaire des prestations de vieillesse à Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 23.

► *Salariés intérimaires - Frais de santé*

L'arrêté du 17 mai 2021, portant extension de l'avenant n°6 du 25 septembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, est paru au *JO* du 23.

► *Sécurité globale*

La loi n°2021-646 du 25 mai 2021, pour une sécurité globale préservant les libertés, est paru au *JO* du 26.

► *Covid-19*

Le décret n°2021-648 du 25 mai 2021, modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 26.

L'arrêté du 27 mai 2021, fixant les conditions d'application de l'article 45-1 du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 28 et entre en vigueur immédiatement (décret n°2021-660 du 27 mai 2021 relatif à l'entrée en vigueur immédiate de deux arrêtés).

► *Santé - Sécurité - Bâtiment*

Le décret n°2021-652 du 25 mai 2021, relatif aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, est paru au *JO* du 27.

► *Garantie jeunes*

Le décret n°2021-664 du 26 mai 2021, relatif à la garantie jeunes, est paru au *JO* du 28.

► Covid-19 - Il après un autotest positif

Le décret n°2021-657 du 26 mai 2021, modifiant le décret n°2020-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail, ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19, est paru au JO du 27.

Jurisprudence

► Désignation d'un DS - Gérant non-salarié (Alimentation)

Un délégué syndical national gérant mandataire peut être désigné dans une entreprise comptant moins de 2000 salariés en vertu de l'article 36 B de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié par avenant du 26 novembre 2018, même s'il existe dans le même périmètre de la représentation des gérants non-salariés un délégué syndical central (Cass. soc., 12-5-21, n°20-10025).

En effet, la création du mandat de délégué syndical national gérant mandataire non-salarié par avenant du 26 novembre 2018 n'affecte en rien la possibilité pour une organisation syndicale représentative de se prévaloir des dispositions de l'article L 2143-5 pour désigner un délégué syndical central dans le périmètre de la représentation des gérants non-salariés et qu'en outre, la notion d'aménagement expressément et limitativement prévu par l'accord du 18 juillet 1963 ne saurait conduire à écarter le bénéfice des dispositions légales.

Pour rappel, conformément aux articles L 7321-1 et L 7322-1 du code du travail, issus d'une codification à droit constant, les gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail peuvent se prévaloir de l'ensemble des dispositions légales relatives aux institutions représentatives du personnel, sous réserve des aménagements expressément prévus par les dispositions particulières les concernant.

► Inaptitude - Reprise du versement des salaires

Lorsque le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié à l'expiration du délai d'un mois courant à compter de l'avis d'inaptitude, l'employeur doit reprendre le versement des salaires.

Le salaire versé doit correspondre à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ce salaire doit comprendre l'ensemble des éléments constituant la rémunération, notamment le treizième mois, que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (Cass. soc., 5-5-21, n°19-22456).

► Document unique

Si le CHSCT peut être amené, dans le cadre de ses prérogatives, à faire des propositions de mise à jour du document unique, aucune obligation légale ou réglementaire n'impose à l'employeur de consulter le CHSCT sur le document unique en tant que tel (Cass. soc., 12-5-21, n°20-17288).

► PSE - Recours à un expert

En cas de recours à un expert dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, il appartient à l'administration de s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause.

En particulier, même si, en cas de redressement et de liquidation judiciaires, une seule réunion du comité d'entreprise est en principe prévue par l'article L 1233-58, le recours à un expert, destiné à éclairer le comité d'entreprise, justifie qu'il soit réuni une seconde fois afin de ne pas priver d'effet le recours à l'expertise. Il appartient alors à l'administration de s'assurer que les deux avis du comité d'entreprise ont été recueillis après que ce dernier a été mis à même de prendre connaissance des analyses de l'expert ou, à défaut de remise du rapport de l'expert, à une date à laquelle, eu égard notamment aux délais propres à la procédure ouverte par le tribunal de commerce et aux diligences de l'employeur, l'expert a disposé d'un délai suffisant pour réaliser sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en connaissance de cause (CE, 16-4-21, n°426287).

► Faute grave

La violation par le salarié des engagements pris sur l'honneur est constitutive, à elle seule, d'une faute grave (Cass. soc., 12-5-21, n°20-14699).

► CHSCT - Expertise - Risque grave

L'existence d'un risque grave justifiant l'intervention d'un expert s'apprécie au moment de la délibération du CHSCT, peu important que des analyses ou des événements ultérieurs démontrent le contraire (Cass. soc., 12-5-21, n°20-12072).

► Non-paiement des heures de délégation

Le refus de l'employeur de payer au salarié des heures de délégation supplémentaires pour circonstances exceptionnelles, qui ne se heurtaient à aucune contestation sérieuse, cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 12-5-21, n°19-21124).

► Violences verbales - Licenciement

Une agression verbale commise par le salarié résultant de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il était victime, est un comportement qui ne constitue ni une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans

l'entreprise, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 12-5-21, n°20-10512).

► **Redressement judiciaire** **Licenciement économique**

Le jugement arrêtant le plan de redressement doit indiquer le nombre de salariés dont le licenciement économique est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées, d'où il suit qu'une liste nominative des salariés licenciés ou repris par le cessionnaire n'a pas à être dressée et serait en toute hypothèse dépourvue d'effet (Cass. soc., 12-5-21, n°19-19454).

► **La Poste - Droit syndical (I)**

La définition des conditions matérielles de l'exercice du droit syndical à La Poste, qui demeurent régies par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, relève de la compétence administrative, hors le cas où elle ferait l'objet d'un accord conclu sur le fondement de l'article 31-2 de la loi du 2 juillet 1990 modifiée. Conformément à l'article 11 de la loi du 24 mai 1872 relative au Tribunal des conflits, cette décision s'impose à toutes les juridictions judiciaires et administratives. Une Cour d'appel ne peut donc retenir sa compétence pour connaître d'un litige relatif à l'abrogation, par décision unilatérale, de l'accord-cadre du 4 décembre 1998 et de l'instruction du 26 janvier 1999 relatifs à l'exercice du droit syndical au sein de La Poste (Cass. soc., 27-5-21, n°19-10041).

► **La Poste - Droit syndical (II)**

Si relève de la compétence administrative la définition des conditions matérielles de l'exercice du droit syndical à La Poste, hors le cas où elle ferait l'objet d'un accord conclu sur le fondement de l'article 31-2 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 modifiée, le litige relatif à la mise en œuvre des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical à La Poste relève de la compétence judiciaire, quand bien même ces dispositions résultent d'un accord antérieur à l'entrée en vigueur de l'article 31-2 de la loi du 2 juillet 1990, issu de la loi n°2005-516 du 20 mai 2005 (Cass. soc., 27-5-21, n°19-15630).

► **La Poste - Sanction disciplinaire**

L'absence d'indication des fautes reprochées dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, en méconnaissance du point 221 du guide mémento des règles de gestion RH PX 10 de La Poste, n'est pas de nature à affecter la validité de ladite mesure.

En effet, le guide mémento des règles de gestion RH PX 10 de La Poste constitue un document interne à cette entreprise se bornant à expliciter les règles de droit, à destination des délégués du pouvoir disciplinaire en charge de les appliquer, sans imposer à l'employeur de préciser la ou les fautes reprochées au salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable (Cass. soc., 27-5-21, n°19-16117).

► **CHSCT - Délai de consultation**

Le délai de consultation fixé par l'article R 4614-5-3 du code du travail court à compter de la date à laquelle le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal s'il estime que l'information communiquée est insuffisante.

Un accord collectif de droit commun, ou un accord entre l'employeur et le CHSCT, peut cependant fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R 4614-5-3 précité, les prolonger, ou modifier leur point de départ.

L'absence de remise du rapport par l'expert, tenu pour exécuter la mesure d'expertise de respecter un délai qui court du jour de sa désignation, n'a pas pour effet de prolonger le délai de consultation du CHSCT fixé par l'article R 4614-5-3 du code du travail (Cass. soc., 27-5-21, n°19-18089).

► **QPC - Représentation équilibrée**

Un syndicat a posé la question suivante : *Les alinéas 1 à 6 de l'article L. 2314-30 code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, tels qu'interprétés par la Cour de cassation, portent-ils atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution et notamment à la liberté syndicale, au droit à l'éligibilité aux institutions représentatives du personnel qui découle du principe de participation des travailleurs consacrés par les sixième et huitième alinéas du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils interdisent aux syndicats de présenter aux élections professionnelles, lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir au sein d'un collège électoral, une liste comportant un candidat unique appartenant au sexe sur-représenté ?* ».

La Cour de cassation refuse de transmettre la QPC au Conseil constitutionnel considérant que la question posée ne présente pas un caractère sérieux en ce qu'il est permis au législateur d'adopter des dispositions revêtant un caractère contraignant tendant à rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles (Cass. soc., 27-5-21, n°21-11813).

► **PSE - Compétence judiciaire**

Le juge judiciaire demeure compétent pour statuer sur les litiges relatifs à l'application des mesures comprises dans un plan de sauvegarde de l'emploi mais ne peut, dans cet office, méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant validé l'accord collectif ou homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'autorité de la chose jugée par le juge administratif saisi en application de l'article L 1235-7-1 du code du travail.

Ainsi, un salarié peut, au soutien de demandes salariales ou indemnitaires formées contre l'employeur, se prévaloir du défaut de validité de l'accord collectif déterminant le contenu du PSE, qui résulte des motifs de la décision du juge administratif annulant la décision de validation de cet accord (Cass. soc., 27-5-21, n°18-26744).

► Procédure disciplinaire

La notification par l'employeur, après l'engagement de la procédure disciplinaire, d'une proposition de modification de contrat de travail soumise au salarié, interrompt le délai de deux mois prévu par l'article L 1332-4 du code du travail qui court depuis la convocation à l'entretien préalable. Le refus de cette proposition par le salarié interrompt à nouveau ce délai. Il s'ensuit que la convocation du salarié par l'employeur à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les deux mois de ce refus (Cass. soc., 27-5-21, n°19-17587).

► Faute grave - Défaut

Un salarié, qui n'a pas de passé disciplinaire et qui a un état de service ayant donné satisfaction à l'employeur, ne commet pas une faute grave en adressant à son supérieur hiérarchique, au cours d'une période de dépression sévère, un message agressif et insultant avec plusieurs personnes en copie (Cass. soc., 19-5-21, n°19-20566).

FOCUS

Contentieux lié à la « parité » aux élections professionnelles : qui a intérêt à agir ?

Traditionnellement, tout syndicat, même non représentatif, qui n'a pas participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral, ou qui n'a pas présenté de candidat, dès lors qu'il a des adhérents dans l'entreprise (Cass. soc., 14-12-15, n°15-15947) peut contester les élections professionnelles. En effet, tous les syndicats ont qualité et intérêt à agir, car la régularité des élections professionnelles met en jeu l'intérêt collectif de la profession.

Le syndicat qui souhaite contester les élections peut mandater à cet effet un représentant, qui peut être un délégué syndical (Cass. soc., 31-1-01, n°99-60392). Le représentant agissant au nom et pour le compte du syndicat doit justifier d'un pouvoir spécial, ou d'une disposition des statuts du syndicat l'habilitant à agir en justice. Ce pouvoir doit être produit en justice avant l'expiration du délai de 15 jours pour contester l'irrégularité des élections professionnelles. Passé ce délai, le défaut de pouvoir entraîne l'irrecevabilité de la demande (Cass. soc., 14-3-18, n°17-16265).

Attention, n'ayant pas de personnalité morale, la section syndicale n'a pas la capacité pour contester les élections professionnelles.

La contestation des élections doit être introduite dans un délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats. Au-delà, aucune contestation ne peut plus être exercée. Toutefois, dès lors que l'action a été introduite dans les délais, les arguments à l'appui de cette action peuvent être présentés ultérieurement (Cass. soc., 12-7-06, n°05-60353).

Si tout syndicat peut contester des élections professionnelles, n'importe quel syndicat peut-il contester l'élection d'un candidat élu qui ne respecterait pas les règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes ? Le syndicat doit-il apporter la preuve d'un intérêt à agir spécifique ?

A notre sens, tout syndicat a un intérêt à contester une liste de candidats élus qui ne respecterait pas les règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes (Cass. soc., 9-5-18, n°17-60133).

La régularité des élections professionnelles, et plus particulièrement le respect des règles de représentation équilibrée

femmes/hommes mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat, même non-représentatif dans l'entreprise où il a des adhérents, peut demander la nullité des élections ou de certains élus (Cass. soc., 20-9-18, n°17-26226).

C'est parce que la régularité des élections professionnelles, ou le respect des règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes met en jeu l'intérêt collectif de la profession, que le syndicat peut agir en contestation du scrutin ou de l'élection de certains élus, sans avoir à démontrer un intérêt à agir spécifique, en sus de sa seule participation au processus électoral.

Un contentieux sur cette question, mené par l'UD FO 64 épaulée par la Confédération, est actuellement en cours d'examen devant la Cour de cassation. Le résultat de ce contentieux est attendu pour le courant de cette année. Nous vous tiendrons au courant dès le rendu de cette décision d'importance.

En attendant, n'hésitez pas à contester l'élection des candidats qui ne respecteraient pas les règles sur la « parité » aux élections professionnelles.

Même si l'annulation de l'élection de candidats aux élections des membres du CSE pour non-respect des règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes (proportionnalité et alternance) est sans incidence sur la représentativité des organisations syndicales, laquelle est fonction, en vertu de l'article L 2122-1 du code du travail, du pourcentage des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires à ce comité (Cass. soc., 1-7-20, n°19-14.222), même si l'élu perd son mandat pour non-respect de la « parité » et que cet évènement n'a aucune incidence sur sa capacité à être désigné comme DS (Cass. soc., 11-12-19, n°18-19379), notre influence au sein des instances du CSE passe notamment par ce contentieux.

En effet, lorsque le juge annule l'élection d'un candidat pour non-respect de la « parité », le siège devenu vacant pour cette raison ne peut être pourvu, à notre sens, par un suppléant selon les règles classiques de suppléance.