



Actualités législatives et réglementaires

► Prud'hommes - Ressort de compétence

Le décret n°2021-886 du 2 juillet 2021, relatif au ressort des conseils de prud'hommes situés dans le département de l'Eure, est paru au *JO* du 4 juillet.

FO a émis un avis favorable sur ce texte en Conseil supérieur de la prud'homie car ce décret n'engendre qu'une simple modification de la définition du ressort sans impact sur la carte prud'homale.

► Prud'hommes - « Portalis contentieux prud'homal »

L'arrêté du 25 juin 2021, autorisant la mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Portalis contentieux prud'homal », est paru au *JO* du 9 juillet.

Il ressort de son article 1 que ce portail, créé par le ministère de la justice, a pour finalité :

1. l'enregistrement d'informations et de données à caractère personnel relatives aux procédures judiciaires au sein des conseils de prud'hommes, afin de faciliter la gestion et le suivi des dossiers de procédure devant les conseils de prud'hommes. A cet effet, ce portail permet le suivi des procédures, l'édition des pièces de procédure et des décisions judiciaires, le contrôle des délais et l'audiencement de ces affaires, la tenue du répertoire général des affaires et du registre d'audience ;
2. l'enregistrement des dépôts des actes pour lesquels la loi ou le règlement prévoient le dépôt au conseil de prud'hommes comme formalité ;
3. la réalisation de statistiques.

► Election

L'arrêté du 30 juin 2021, fixant la date des élections pour les mandats des représentants du personnel au sein des comités techniques de services déconcentrés des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, est paru au *JO* du 7 juillet.

► Amiante - Plateforme

L'arrêté du 6 juillet 2021, modifiant l'arrêté du 17 mai 2021 relatif à l'ouverture, dans les régions Hauts-de-France, Pays de la Loire, Occitanie, Normandie et La Réunion, du pilote de la plateforme DEMAT@MIANTE, relative à la transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante, est paru au *JO* du 8 juillet.

Jurisprudence

► Fusion de branche - Contrôle du juge

Dans le cadre d'une fusion de branche, le contrôle du juge porte sur les conditions de fond d'une telle fusion que sont l'intérêt général et l'existence de conditions économiques et sociales analogues.

La haute Cour estime que les deux branches fusionnées connaissent les mêmes problématiques de formation professionnelle des salariés. Dans ces conditions, la fusion des deux branches s'inscrit dans le prolongement du rapprochement engagé par les partenaires sociaux et apparaît en phase avec l'évolution des activités des deux branches qui se rapprochent progressivement.

Ainsi, elle doit être regardée comme répondant à l'intérêt général de la restructuration des branches (CE, 1-7-21, n°435510).

► Conseiller du salarié - Rémunération

Il appartient au conseiller de salarié qui exerce ses missions, en dehors de l'entreprise, d'apporter la preuve de son absence via notamment une attestation d'assistance du salarié pour être rémunéré par l'employeur (Cass. soc., 23-6-21, n°19-23847).

► Conseiller du salarié - Protection - CDD

Le conseiller du salarié bénéficie de la protection prévue à l'article L 2421-8 du code du travail imposant que, lorsque le contrat à durée déterminée arrive à son terme, l'inspecteur du travail autorise préalablement la cessation du lien contractuel (Cass. soc., 7-7-21, n°19-23989).

► **Discrimination indirecte**

Il résulte de l'article 225-2 du code pénal que seules sont punissables les discriminations fondées sur l'un des critères limitativement énumérés aux articles 225-1 à 225-1-2. Ces textes, qui doivent être interprétés strictement, ne répriment que la discrimination directe. Les sanctions pénales ne s'appliquent donc pas aux discriminations indirectes (Cass. crim., 8-6-21, n°20-80056).

► **Pass sanitaire**

Une association demande la suspension du pass sanitaire en invoquant la méconnaissance grave et manifeste au droit au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles. Le Conseil rejette la demande. Il estime que la mise en œuvre du pass sanitaire n'est pas, en l'état actuel, manifestement illégale (CE, 6-7-21, n°453505).

► **Prescription - Interruption**

Un recours juridictionnel, quel que soit l'auteur du recours, interrompt le délai de prescription. L'interruption du délai de prescription par cette demande en justice produit ses effets jusqu'à l'extinction de l'instance (CE, 1-7-21, n°434665).

► **Prescription - Instance prud'homale**

En matière prud'homale, l'instance est périmée lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans prévu par l'article 386 du code de procédure civile, les diligences expressément mises à leur charge par la juridiction. Un avis du 14 avril 2016 de convocation à l'audience non signé par un magistrat ne constitue pas une décision émanant de la juridiction fixant le point de départ du délai de péremption (Cass. soc., 7-7-21, n°20-12899).

► **Licenciement - Liberté religieuse**

Lors d'une prestation de serment, il est possible de substituer à la formule « *je le jure* » un engagement solennel (comme « *je promets solennellement* »). Un employeur ne peut pas retenir une faute contre un salarié qui n'a pas voulu prêter serment en utilisant les termes « *je le jure* » (Cass. soc., 7-7-21, n°20-16206).

► **Faute lourde**

Caractérise une faute lourde, le fait de créer une société miroir de celle de l'employeur et de détourner son matériel et sa clientèle (Cass. soc., 30-6-21, n°19-19061).

► **Période d'essai - Hiérarchie des normes**

Si la durée de la période d'essai prévue par un accord de branche est supérieure à la durée maximale prévue par les dispositions légales, le juge vérifie son caractère raisonnable au regard de la finalité de la période d'essai et compte tenu de la catégorie d'emploi occupé (Cass. soc., 7-7-21, n°19-22922).

► **QPC - Succursale - Gérants non-salariés**

La Cour de cassation refuse de renvoyer une QPC portant sur la constitutionnalité de l'article L 7322-1 du code du travail portant sur la durée du travail, la santé et la sécurité au travail des gérants non-salariés de succursales au regard des dispositions des articles 6 et 16 de la DDH.

La Cour de cassation considère que cette question n'est pas nouvelle et ne présente pas un caractère sérieux (Cass. soc., 7-7-21, n°21-10257).

► **AGS - Garantie des créances**

Il résulte de l'article 123 de la loi n°85-98 du 25 janvier 1985, alors applicable, que le représentant des créanciers n'a pas à se prononcer sur la garantie de l'AGS lors de l'établissement du relevé des créances résultant d'un contrat de travail, l'article 77 du décret n° 85-1388 du 27 décembre 1985 ne prévoyant pas la mention de la garantie de l'AGS sur ce relevé.

Il ne peut, en conséquence, exister d'indivisibilité entre l'état des créances déposé au greffe du tribunal de la procédure collective, comportant les relevés des créances résultant d'un contrat de travail, et une décision de justice déterminant l'étendue de la garantie de l'AGS (Cass. soc., 7-7-21, n°18-18943).

FOCUS

Le contrat de sécurisation professionnelle : c'est quoi ?

Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui venait à expiration au 30 juin 2021, a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022, notamment à l'initiative de FO. Pour FO, le CSP sécurise les parcours professionnels des licenciés pour motif économique et renforce leur formation dans un objectif de retour rapide à un emploi durable et de qualité, c'est-à-dire en CDI.

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou dans celles en redressement ou liquidation judiciaire dispensées de l'obligation de proposer un congé de reclassement, l'employeur doit proposer le CSP à chaque salarié qu'il envisage de licencier économiquement (art. L 1233-65 à L 1233-70 du code du travail).

Le CSP permet au salarié après la rupture de son contrat de travail de bénéficier d'actions destinées à favoriser un retour à l'emploi. L'employeur qui ne propose pas au salarié le bénéfice d'un CSP s'expose à devoir lui verser des dommages et intérêts pour le préjudice subi (Cass. soc., 24-3-10, n°09-40112).

Si l'employeur doit proposer le CSP à tous les salariés, Pôle Emploi vérifie ensuite si le salarié remplit les conditions pour bénéficier du dispositif. L'adhésion d'un salarié qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier de ce dispositif ne rend pas la rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8-10-14, n°13-13995).

Globalement pour prétendre au bénéfice du CSP, le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté, être titulaire d'un CDI (ce qui exclut en principe les CDD, les contrats d'intérim ou de chantier), justifier d'une durée minimale d'affiliation à l'assurance chômage pour avoir droit à l'allocation de retour à l'emploi, ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, être apte à occuper un emploi et résider en France.

L'employeur doit faire la proposition du CSP par écrit en indiquant son contenu soit :

- lors de l'entretien préalable au licenciement lorsque l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un tel entretien (licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours ou dans les entreprises sans CSE) ;
- à l'issue de la dernière réunion de consultation du CSE lorsque l'employeur n'est pas tenu de convoquer un salarié à un entretien préalable (licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours) ;
- le lendemain de la notification par la Dreets de sa décision de validation ou d'homologation lorsque le licenciement économique donne lieu à un PSE.

Lorsque la salariée est en congé de maternité, l'employeur doit remettre le document proposant le CSP au plus tard le lendemain de la fin de la période de protection contre le licenciement.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours calendaires pour accepter ou refuser le CSP. Pour les salariés protégés, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la notification à l'employeur de l'autorisation de licenciement. Ce délai court à partir du lendemain de la remise du CSP. Le délai de réflexion expire le dernier jour à 24 heures, sauf si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, dans ce cas ce délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut refus de la proposition de CSP.

Si au moment de l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du CSP n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours ;

- lui précisant, qu'en cas de refus du CSP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

La proposition d'un CSP ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement. L'obligation de reclassement a pour terme la notification de la rupture. L'acceptation du CSP emporte renonciation à l'offre de reclassement qui lui a été faite. Le salarié ne peut reprocher à l'employeur de ne pas lui avoir proposé un poste devenu disponible après la notification de la rupture, alors même que le délai de réflexion n'est pas écoulé (Cass. soc., 13-11-12, n°11-14162). Autrement dit, dès lors que l'employeur a envoyé la notification du licenciement, même à titre conservatoire, il n'a plus à chercher de nouvelles possibilités de reclassement. En effet, l'employeur n'a pas à attendre l'expiration du délai de réflexion pour envoyer la lettre de licenciement à titre conservatoire.

L'adhésion au CSP emporte la rupture du contrat de travail, celui-ci étant réputé intervenu d'un commun accord. Toutefois, l'adhésion du salarié au CSP ne dispense pas l'employeur de notifier par écrit au salarié le motif économique à l'origine de la rupture du contrat de travail. A défaut, la rupture est sans cause réelle et sérieuse.

Cette information écrite du motif économique peut être faite dans :

- la convocation à l'entretien préalable au licenciement ;
- une lettre remise au salarié en même temps que les documents d'information sur le CSP, communiqué généralement lors de l'entretien préalable ;
- la lettre conditionnelle de licenciement envoyée avant l'expiration du délai de réflexion ;
- tout autre document écrit remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de l'acceptation du CSP.

Aucun texte n'interdisant au salarié d'accepter le CSP le jour même de sa proposition, les employeurs sont souvent incités à faire connaître les motifs économiques avant ou au moment de la proposition du CSP et non durant le délai de réflexion. A défaut d'informer à ce moment le salarié des motifs économiques à l'origine de la rupture, la rupture est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 9-6-21, n°19-14904). Lorsque la rupture est reconnue comme sans cause réelle et sérieuse le salarié peut prétendre, outre au bénéfice des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, aux sommes correspondantes au préavis (indemnité compensatrice de congés payés incluse).

La rupture ne comporte ni préavis, ni indemnité de préavis mais ouvre droit aux indemnités de licenciement, l'ancienneté étant calculée à l'expiration du délai de réflexion. Le contrat prend fin à l'expiration du délai de réflexion ou au lendemain de la notification de l'autorisation administrative pour un salarié protégé. Dès le lendemain, le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle pendant tout le temps de l'exécution du CSP dont la durée ne peut excéder 12 mois.

Le CSP ouvre droit à un accompagnement personnalisé et renforcé, des mesures de formations, une indemnisation du « chômeur » supérieure (pour les bénéficiaires du CSP ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise : 75% du SJR - contre 57% avec l'ARE classique) et des aides à la reprise d'emploi.

Le salarié adhérent au CSP conserve la faculté de contester le motif économique à l'origine de la rupture de son contrat de travail et le défaut du respect de l'obligation de reclassement. Il peut également contester l'ordre des licenciements ou le non-respect de la procédure préalable à son acceptation du CSP (ex : irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable).

☆☆

Interruption durant l'été, de retour en septembre. D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances !!

☆☆