



Actualités législatives et réglementaires

► *Egalité Femmes/Hommes*

Le décret n°2022-346 du 11 mars 2022, modifiant le décret n°2021-921 du 9 juillet 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, est paru au *JO* du 12.

► *Aides aux entreprises*

Deux décrets sont parus au *JO* du 13 :

- le décret n°2022-348 du 12 mars 2022, relatif à l'adaptation au titre des mois de janvier et février 2022 du fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation ;
- le décret n°2022-349 du 12 mars 2022 instituant au titre du mois de novembre 2021 une aide dite « *nouvelle entreprise novembre* » visant à compenser les charges fixes non couvertes des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par les mesures sanitaires de lutte contre l'épidémie de Covid-19.

► *Crise sanitaire*

Le décret n°2022-352 du 12 mars 2022, modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru au *JO* du 13.

► *Sécurité sociale*

Deux lois sont parues au *JO* du 15 :

- la loi organique n°2022-354 du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale,
- la loi n°2022-355 du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale.

► *Maladies professionnelles*

Le décret n°2022-374 du 16 mars 2022, relatif à la composition et au fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles, est paru au *JO* du 17.

► *Apprentissage*

Le décret n°2022-378 du 17 mars 2022, relatif à la contribution exceptionnelle mentionnée à l'article 127 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances 2022, est paru au *JO* du 18.

Jurisprudence

► *Apprentissage*

La rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L 6222-18 (dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n°2015-994 du 17 août 2015) étant sans effet, l'apprenti est fondé à prétendre au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat, lesquels ouvrent droit au paiement des congés payés afférents précise la Cour de cassation (Cass. soc., 16-3-22, n°19-20658).

► *AGS*

Dès lors que des sommes sont portées sur le relevé complémentaire des créances, établi à la suite d'une décision de la juridiction prud'homale rendue après la clôture de la liquidation judiciaire, l'AGS est tenue de les garantir (Cass. soc., 16-3-22, n°19-20658).

► *Arrêt maladie - Loyauté*

Ne caractérise pas nécessairement un manquement à l'obligation de loyauté le fait pour un salarié de travailler, pendant son arrêt maladie, auprès d'une autre entreprise non concurrente, sauf à démontrer l'existence d'un préjudice (CE., 4-2-22, n°438412).

► *CSE- Intérêt à agir*

Un CSE peut agir en justice pour demander à ce qu'un employeur soit condamné à prendre en charge les frais professionnels des salariés contraints de télétravailler. En effet, il justifie d'un intérêt personnel, nécessaire à l'action en justice, puisque la mise en œuvre et la définition des modalités du télétravail au sein de l'entreprise, de surcroît imposé aux salariés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, a un impact sur leur santé et leurs conditions de travail, et qu'il s'agit d'un champ de compétence de cette institution représentative du personnel (TJ Paris, 15-02-22, n°18/04058).

► **Règlement intérieur - Alcool**

L'interdiction, par le règlement intérieur d'une usine d'y introduire, distribuer ou consommer des boissons alcoolisées, est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, compte tenu des risques de sécurité auxquels sont exposés les salariés du site à raison des activités qui y sont exercées et de l'obligation de sécurité et de prévention pesant sur l'employeur, sans que ce dernier soit tenu de faire état de risques qui se seraient déjà réalisés (CE, 14-3-22, n°434343).

► **RCC - PSE**

La CAA de Paris juge que « la circonstance qu'un accord de rupture conventionnelle collective a été conclu dans une entreprise ne fait pas obstacle par elle-même à ce que celle-ci établisse et mette en œuvre un PSE, dès lors que ce dernier respecte les stipulations de cet accord qui lui sont applicables ».

Est ainsi rejeté le recours du syndicat contre la décision de l'administration d'homologuer le PSE (CAA Paris, 14-3-22, n°21PA06607).

► **Homologation PSE**

L'administration n'est pas tenue, dans une décision d'homologation du PSE, de contrôler les diligences mises en œuvre par l'employeur en matière de droit à la portabilité des garanties de protection sociale collective prévu par le document unilatéral (CAA Nantes, 11-3-22, n°21NT03523).

FOCUS

Désignation frauduleuse d'un DS ou d'un RSS : quels risques ?

La contestation en justice de la désignation d'un délégué syndical (DS) ou d'un représentant de section syndicale (RSS) n'est recevable que si elle est introduite dans les 15 jours qui suivent l'accomplissement des formalités de désignation.

Toutefois, le délai de forclusion de 15 jours ne s'applique pas en cas de fraude. S'il apparaît que la désignation a été faite uniquement pour protéger le salarié contre un licenciement imminent, et n'a donc pas pour objet d'assurer la défense des intérêts du personnel de l'entreprise, le délai de forclusion de 15 jours n'est ainsi plus opposable à l'employeur. Attention, la contestation ne peut se faire après le délai de 15 jours que si les faits constitutifs de la fraude sont connus de l'employeur après la désignation. L'employeur ne peut donc pas invoquer la fraude après le délai de 15 jours s'il avait connaissance de celle-ci dès la désignation.

Autrement dit, la désignation sera considérée comme frauduleuse si elle est effectuée dans le seul but de protéger un salarié menacé de licenciement. S'il apparaît que la désignation n'est motivée que partiellement par la volonté de protéger un salarié contre un licenciement, la fraude ne peut être automatiquement reconnue. Tout dépendra des circonstances de l'espèce.

La désignation d'un salarié comme DS, qui est déjà élu au sein d'une instance, ne peut pas, par définition, être considérée comme frauduleuse puisque le salarié bénéficie déjà d'une protection contre le licenciement au titre de son mandat d'élu (Cass. soc., 22-11-00, n°99-60434).

Par exemple, il y a désignation frauduleuse lorsque le remplacement du DS ou du RSS en place est faite, à l'égard d'un salarié ayant déjà fait l'objet précédemment d'avertissements et d'une mise à pied, le jour même de sa convocation à l'entretien préalable à son licenciement.

Une telle désignation hâtive peut démontrer une intention frauduleuse (Cass. soc., 23-7-80, n°80-60173).

Également, une désignation soudaine et inattendue d'un salarié qui n'a jamais eu aucune activité syndicale, sous le coup d'une sanction disciplinaire et pouvant se croire menacé d'un licenciement, peut constituer une désignation frauduleuse (Cass. soc., 3-6-81, n°80-60447).

La fraude peut être reconnue même si le syndicat ignorait que le salarié désigné comme DS ou RSS était sous le coup d'une menace de licenciement. La fraude ne suppose pas nécessairement l'existence d'une collusion entre le salarié désigné et son syndicat.

La désignation d'un DS ou d'un RSS peut être jugée frauduleuse même si le salarié n'est pas menacé d'un licenciement, mais d'une sanction disciplinaire ne mettant pas en cause sa présence dans l'entreprise (Cass. soc., 9-12-97, n°96-60233).

La désignation d'un DS ou d'un RSS, dans le prolongement de la constitution d'une section syndicale et de la désignation du salarié en cause comme membre du bureau du syndicat (plus précisément comme secrétaire général) créé dans l'entreprise est une démarche normale qui exclut normalement la fraude (Cass. soc., 6-1-83, n°82-60321).

Également, le long laps de temps qui s'est écoulé entre une procédure disciplinaire et la désignation comme DS ou RSS exclut toute notion de fraude. Un juge ne peut considérer qu'une désignation est frauduleuse lorsqu'aucune procédure de sanction n'est en cours ou n'a été engagée à l'encontre d'un salarié dans un laps de temps approprié par rapport à sa désignation.

La désignation n'est pas frauduleuse lorsque le salarié désigné comme DS ou RSS n'est plus sous le coup d'une procédure de licenciement au moment de la désignation. Il importe donc peu qu'il ait fait l'objet dans le passé de sanctions disciplinaires. La désignation peut, en effet, s'expliquer par l'action constante du salarié en faveur de son organisation, par son rôle actif au cours d'une grève ou d'un conflit social. Les juges examinent notamment si la désignation est consécutive à une activité syndicale ou revendicative. Si l'absence d'activité syndicale avant la désignation peut constituer un indice du caractère frauduleux de la désignation, elle ne suffit pas en elle-même à établir le caractère frauduleux de la désignation du DS ou du RSS (Cass. soc., 26-9-84, n°84-60115).

Il appartient à l'employeur qui conteste la désignation d'un DS d'établir la fraude qui ne peut être présumée. Les juges du fond apprécient souverainement l'existence d'une fraude. Toutefois, méconnaît les règles de la preuve le tribunal judiciaire qui, pour juger que la désignation d'un DS ou d'un RSS est nulle, retient l'existence a priori d'un soupçon de fraude (Cass. soc., 16-11-99, n°98-60347).

Si la désignation comme DS ou RSS est annulée parce qu'elle avait pour seul objet la protection individuelle du salarié, la procédure de licenciement éventuellement engagée contre lui peut se poursuivre. Le salarié reste donc soumis au droit commun du licenciement. Au contraire, si le juge écarte la fraude, l'employeur doit suivre la procédure spécifique de licenciement et donc saisir l'inspecteur du travail pour obtenir l'autorisation de mettre fin au contrat de travail.

La Cour de cassation a même jugé que l'annulation d'une désignation frauduleuse, par laquelle le salarié avait cherché à bénéficier d'une protection pour se soustraire à une éventuelle procédure disciplinaire, peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement (Cass. soc., 9-5-89, n°88-40177).