



Actualités législatives et réglementaires

► Aides aux entreprises

Le décret n°2022-776 du 3 mai 2022, relatif à la régularisation des montants d'aides perçues pour compenser les coûts fixes non couverts des entreprises, dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19, est paru au JO du 4.

► Sécurité sociale

Le décret n°2022-801 du 12 mai 2022, relatif à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2021-1554 du 1^{er} décembre 2021 relative à la mise en œuvre de la création de la cinquième branche du régime général de la sécurité sociale relative à l'autonomie, est paru au JO du 13.

► RSA - Outre-Mer

Le décret n°2022-805 du 13 mai 2022, portant revalorisation du revenu de solidarité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au JO du 14.

Jurisprudence

► Elections professionnelles - Preuve

L'obligation de neutralité de l'employeur est un principe général du droit électoral. Cependant, c'est au syndicat qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve (Cass. soc., 18-5-22, n°20-21529).

► Elections professionnelles

En l'absence de saisine préalable du juge judiciaire en contestation de la décision unilatérale de l'employeur, fixant les modalités d'organisation des élections professionnelles, une organisation syndicale, ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote ainsi fixées, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections et demander à ce titre l'annulation des élections (Cass. soc., 18-5-22, n°21-11737).

► Covid-19 - Infirmière hospitalière

Si le directeur d'un établissement de santé public peut légalement prendre une mesure de suspension à l'égard d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation vaccinale contre la Covid-19, alors que cet agent est déjà en arrêt maladie, cette mesure et la suspension de traitement qui lui est associée ne peuvent toutefois entrer en vigueur qu'à compter de la date à laquelle prend fin l'arrêt maladie de l'agent en question (CE 11-5-22, n°459011).

► Salarié protégé - Licenciement - Nullité

Il résulte des articles L.2411-1 et L.1235-3, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, du code du travail, que le salarié protégé dont le licenciement est nul, qui ne demande pas sa réintégration ou dont la réintégration est impossible, est en droit d'obtenir, outre l'indemnité pour méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture ainsi qu'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L.1235-3 du code du travail, sans que le juge ait à se prononcer sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 18-5-22, n°21-10118).

► Représentants du personnel - Suppléance

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent, il est remplacé en priorité par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. En l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, et enfin, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale (Cass. soc., 18-5-22, n°21-11347).

FOCUS

Modification des horaires de travail : quelles sont les règles ?

L'horaire collectif, c'est quoi ?

L'horaire de travail peut être collectif, c'est-à-dire qu'il est applicable à tout ou partie d'un établissement, d'un atelier ou d'un service.

Plusieurs horaires collectifs peuvent coexister au sein d'une même entreprise ou d'un même site.

L'horaire collectif doit préalablement être soumis au CSE, y compris en cas de modification. L'employeur doit également transmettre le double de l'horaire collectif à l'inspection du travail lors de sa mise en place et à chaque modification.

L'horaire collectif (heure de début et de fin de journée, temps de repos) doit être daté et signé par l'employeur et affiché en caractères lisibles de façon apparente dans chacun des lieux de travail où il s'applique. Toute rectification de l'horaire collectif doit être affichée dans les mêmes conditions.

Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés. Si le travail est organisé en équipes, la composition nominative de chaque équipe doit être affichée.

A défaut de précisions conventionnelles contraires, lorsque l'entreprise est soumise à un dispositif d'aménagement du temps de travail, le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord ou le décret, ainsi que, pour chaque semaine incluse dans cette période, l'horaire et la répartition de la durée du travail doivent également être affichés. En cas de changement de durée ou de l'horaire de travail, l'affichage doit être réalisé en respectant un délai de prévenance de 7 jours ou celui prévu par accord collectif.

L'employeur qui ne respecte pas son obligation d'affichage ou de transmission à l'inspection du travail s'expose à une contravention de la 4^{ème} classe, pouvant aller jusqu'à 750 € pour les personnes physiques et 3750 € pour les personnes morales, appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions irrégulières.

Les horaires individuels, comment ça marche ?

L'horaire applicable dans l'entreprise peut aussi être individuel, c'est-à-dire que le salarié peut choisir ses horaires de travail (début et fin de journée) sous réserve d'être obligatoirement présent durant certaines plages définies par l'employeur ou l'accord collectif. Les horaires individualisés peuvent être mis en place pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou pour une partie d'entre eux seulement.

Rien ne s'oppose, par principe, à ce que les salariés à temps partiel puissent également bénéficier d'horaires individualisés.

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L 5213-6, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi. Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne.

Pour mettre en place des horaires individualisés, il faut que le personnel (ou plutôt certains salariés) de l'entreprise en ait fait la demande. L'employeur est libre de donner suite ou non à cette demande. Le CSE ne doit pas avoir émis de veto à cette mise en place, même lorsqu'elle est prévue par un accord collectif. La mise en place d'un horaire individualisé contre l'avis du CSE est un délit d'entrave. Si l'entreprise n'a pas de CSE, l'employeur peut mettre en place les horaires individualisés après autorisation de l'inspection du travail. La décision de l'inspection du travail est notifiée dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande.

Le système d'horaires individualisés doit être affiché dans les locaux de travail où il s'applique. Les fiches de pointage doivent être tenues à la disposition de l'inspecteur du travail. L'employeur est tenu de tenir un décompte des heures de travail pour chaque salarié. Le salarié peut demander à consulter ce décompte mais ne peut en exiger une copie à l'employeur.

A défaut d'accord collectif, la mise en place d'un horaire individualisé constitue un engagement unilatéral de l'employeur qui ne peut être dénoncé qu'après information du CSE. L'employeur doit respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre l'engagement d'éventuelles négociations.

Toute modification des règles établies lors de la mise en place des horaires individualisés qui affectent les conditions générales de travail nécessitent l'avis conforme du CSE. Cet avis n'est pas obligatoire lorsqu'il ne s'agit que d'une modification individuelle ou ponctuelle.

La pratique des horaires individualisés peut entraîner des reports d'heures d'une semaine sur l'autre. Les heures effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. A défaut d'accord collectif, le report d'heures d'une semaine à une autre ne peut excéder trois heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter à plus de 10 heures le total des heures reportées.

Quel que soit le système applicable dans l'entreprise, le salarié peut-il s'opposer à une modification de ses horaires de travail ?

Sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, le changement des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur (Cass. soc., 3-11-11, n°10-14702). Autrement dit, le salarié ne peut s'opposer à un changement de ses horaires de travail que s'il démontre que ses nouveaux horaires portent une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale. Il revient à l'employeur de démontrer que l'atteinte à la vie personnelle et familiale est justifiée par la tâche à accomplir et est proportionnée au but recherché (art. L 1121-1 du code du travail).