



Actualités législatives et réglementaires

► *Taux d'intérêt légal*

L'arrêté du 27 juin 2022, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 2 juillet.

► *Sécurité sociale - 5^{ème} branche*

Le décret n°2022-980 du 2 juillet 2022, relatif à la mise en œuvre de la cinquième branche du régime général de la sécurité sociale relative à l'autonomie, est paru au *JO* du 3.

► *DGT*

L'arrêté du 4 juillet 2022, relatif à l'organisation de la direction générale du travail, est paru au *JO* du 10.

► *Santé au travail*

Le décret n°2022-1031 du 20 juillet 2022, relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises, est paru au *JO* du 22.

► *Congé de proche aidant*

Le décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022, relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant, est paru au *JO* du 23.

► *Travailleurs indépendants*

L'arrêté du 20 juillet 2022, relatif à la composition du dossier de demande d'agrément du fonds d'assurances formation des travailleurs indépendants, est paru au *JO* du 28.

► *Contrat de volontariat de solidarité internationale*

Le décret n°2022-1067 du 28 juillet 2022, pris pour l'application de la loi n°2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale, est paru au *JO* du 30.

► *Activité partielle*

Le décret n°2022-1072 du 29 juillet 2022, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, est paru au *JO* du 30.

Le décret n°2022-1195 du 30 août 2022, relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés reconnus comme vulnérables et présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19, est paru au *JO* du 31.

► *SMIC*

L'arrêté du 29 juillet 2022, relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au *JO* du 30.

► *Assistants maternels*

L'arrêté du 13 juillet 2022, fixant le modèle de formulaire en vue de l'agrément des assistants maternels et la composition du dossier de demande d'agrément, est paru au *JO* du 30.

► *Covid-19*

Plusieurs textes sont parus au *JO* du 31 :

- la loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19,
- le décret n°2022-1097 du 30 juillet 2022 relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre la covid-19,
- le décret n°2022-1098 du 30 juillet 2022 modifiant le décret n°2020-650 du 29 mai 2020 relatif au traitement de données dénommé « *TousAntiCovid* »,

- le décret n°2022-1099 du 30 juillet 2022 instituant un comité de veille et d'anticipation des risques sanitaires,
- et enfin, l'arrêté du 30 juillet 2022 modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire et abrogeant l'arrêté du 7 juin 2021 identifiant les zones de circulation de l'infection du virus covid-19.

► **Inspection du travail**

Le décret n°2022-1093 du 30 juillet 2022, modifiant le statut particulier du corps de l'inspection du travail, est paru au *JO* du 31.

Le décret n°2022-1094 du 30 juillet 2022, modifiant le décret n°2017-132 du 3 février 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail, est paru le même jour.

Deux arrêtés ont également été publiés :

- l'arrêté du 30 juillet 2022 fixant le nombre de titulaires de l'échelon spécial du grade de directeur du travail,
- l'arrêté du 30 juillet 2022 modifiant l'arrêté du 25 juillet 2016 portant application au corps de l'inspection du travail des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

► **« Territoires zéro chômeur de longue durée »**

L'arrêté du 26 juillet 2022, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « *territoires zéro chômeur de longue durée* », est paru au *JO* du 5 août.

L'arrêté du 3 août 2022, fixant le montant de la participation de l'Etat au financement de la contribution au développement de l'emploi du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, est paru au *JO* du 6.

► **Travailleurs de plateformes**

L'arrêté du 25 juillet 2022, relatif à l'indemnisation des représentants des travailleurs des plateformes versée au titre de leurs formations et de leurs missions de représentation, ainsi qu'à la rémunération des organismes de formation par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, est paru au *JO* du 6 août.

► **CDD tremplins**

L'arrêté du 16 juin 2022, revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin, est paru au *JO* du 7 août.

► **Entreprises adaptées**

L'arrêté du 16 juin 2022, fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribués aux entreprises adaptées hors expérimentation, est paru au *JO* du 7 août.

L'arrêté du 4 juillet 2022, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 9 août.

► **Santé au travail**

L'arrêté du 25 juillet 2022, modifiant l'arrêté du 9 avril 2019 portant création d'une expérimentation relative à une procédure alternative à la décontamination à l'eau lors d'opérations comportant un risque d'exposition combinée aux fibres d'amiante et aux rayonnements ionisants, est paru au *JO* du 7 août.

► **Traitement des données personnelles**

L'arrêté du 30 juin 2022, relatif à la mise en œuvre du traitement de données à caractère personnel dénommé « *Place des Entreprises* », est paru au *JO* du 12 août.

► **Cessation anticipée d'activité - Amiante**

Sept arrêtés du 8 août 2022, modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, sont parus au *JO* du 13.

► **Fonction publique territoriale**

Le décret n°2022-1153 du 12 août 2022, modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, est paru au *JO* du 14.

► **Amiante**

L'arrêté du 25 juillet 2022, fixant les conditions de certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante, de matériaux, d'équipements ou d'articles en contenant et les conditions d'accréditation des organismes certificateurs, est paru au *JO* du 14 août.

► **Loi de finances**

La loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 est parue au *JO* du 17.

► **Pouvoir d'achat**

La loi n°2022-1158 du 16 août 2022, portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, est parue au *JO* du 17.

► **Pôle emploi**

Le décret n°2022-1161 du 17 août 2022, relatif à la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « *Traitement des données de santé nécessaires à l'accompagnement adapté des demandeurs d'emploi en situation de handicap* », est paru au *JO* du 19.

► **Insertion**

L'arrêté du 5 juillet 2022, fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion, est paru au *JO* du 21 août.

► **Commerce - Artisanat**

Le décret n°2022-1169 du 22 août 2022, relatif à l'exercice en libre prestation de services des activités prévues à l'article 16 de la loi n°96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, est paru au *JO* du 24.

► **Assurance chômage**

L'arrêté du 18 août 2022, portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus, est paru au *JO* du 24.

► **CNDCP**

La liste relative à la composition de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes est publiée au *JO* du 26 août.

► **Egalité professionnelle**

L'arrêté du 17 août 2022, définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, est publié au *JO* du 30.

► **Apprentissage**

Le décret n°2022-1194 du 30 août 2022, relatif à la détermination et à la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 31.

Par ailleurs, deux arrêtés sont parus au *JO* du 1^{er} septembre :

- l'arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage,
- et l'arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux d'amorçage des contrats d'apprentissage.

► **Covid-19 - Indemnité journalière**

L'ordonnance n°2022-1203 du 31 août 2022, prolongeant l'application des dispositions adaptant les conditions de versement de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière au contexte de l'épidémie de covid-19, est parue au *JO* du 1^{er} septembre.

► **Entreprises adaptées - CDD tremplins**

Deux arrêtés du 5 août 2022 sont parus au *JO* du 3 septembre :

- l'arrêté fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées hors expérimentation,
- l'arrêté du 5 août 2022 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin.

Jurisprudence

► **Obligation de sécurité de l'employeur**

La mise en cause, précipitée et humiliante, d'une salariée accusée de harcèlement, sans ménagement ni précautions suffisantes au moins jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire engagée, constitue un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité (Cass. soc., 6-7-22, n°21-13631).

► **Fonction publique - Assistance - Représentativité**

L'article L.216-1 du code général de la fonction publique réserve, dans la fonction publique de l'État, aux organisations syndicales représentatives, la possibilité de désigner un représentant pour assister un agent dans l'exercice d'un recours administratif contre une décision défavorable relative aux mutations, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Le Conseil constitutionnel sanctionne, dans le cadre d'une QPC, cette disposition en ce qu'elle institue une différence de traitement non justifiée avec les syndicats non représentatifs (CC., 5-08-22, n°2022-1007 QPC).

Rappelons que le Conseil constitutionnel a considéré que n'était pas conforme au principe d'égalité devant la loi l'interdiction faite aux OS non-représentatives de désigner des défenseurs syndicaux (CC., 14-9-21, n°2021-928 QPC).

► **Durée du travail - Fonction publique territoriale**

Le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution l'obligation fixée par la loi de transformation de la fonction publique d'appliquer une durée de travail de 1.607 heures au sein des collectivités territoriales (CC., 29-7-22, n°2022-1006, QPC).

► **Forfait-jours**

Constitue un accord implicite de l'employeur à la renonciation par un salarié en forfait annuel en jours à des jours de congé, le fait de laisser ce salarié travailler au-delà du nombre de jours prévus dans sa convention de forfait, sans rien mettre en œuvre pour lui éviter une surcharge de travail (Cass. soc., 6-7-22, n°20-15656).

► **Arrêt maladie**

L'employeur qui ne respecte pas l'arrêt de travail d'un salarié s'expose à un recours pour manquement à son obligation de sécurité, et ce, même si la reprise du travail précède de peu le début d'un mi-temps thérapeutique (Cass. soc., 6-7-22, n°21-11751).

► **Harcèlement moral - Prescription**

Le délai de prescription de cinq ans, dont dispose le salarié victime de harcèlement pour agir devant le CPH, court à partir du dernier acte de harcèlement. Lorsque l'action exercée au titre du harcèlement moral n'est pas prescrite, le juge doit prendre en compte l'ensemble des faits invoqués permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, quelle que soit la date de leur commission (Cass. soc., 29-6-22, n°21-15684 ; Cass. soc., 29-6-22, n°21-13959).

► **Covid-19 - Personnel hospitalier**

Le Conseil d'Etat suspend, en raison d'un doute sérieux quant à sa légalité, une note de service d'un directeur d'un hôpital interdisant aux personnels non vaccinés contre la covid-19 d'exercer une activité libérale ou de suivre une formation (CE., 15-7-22, n°458208).

► **PSE - Administration - Contrôle**

L'administration chargée d'examiner la demande de validation d'un PSE doit-elle vérifier si le mandat des membres des IRP auxquels le plan a été soumis pour consultation a valablement été prorogé par accord collectif, et ce, en vertu de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ?

Non, sauf si l'autorité judiciaire dûment saisie à cet effet a jugé que cette prorogation n'était pas valide (CE., 19-7-22, n°436401).

► **CSE - Délibération**

Ne constitue pas un délit d'entrave, la participation du président du comité à l'élection du secrétaire du comité (Cass. crim., 14-6-22, n°21-82443).

► **Elections professionnelles - Répartition - Sièges**

L'autorité administrative ne peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collègues qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation du PAP sur le sujet (Cass. soc., 12-7-22, n°21-11420).

► **Frais de transport - Remboursement**

Un employeur peut-il unilatéralement conditionner le remboursement des frais de transport en commun à un critère d'éloignement géographique (inférieurs à 4 heures par jour A/R) ? Non, l'employeur viole les articles L.3261-2 et R.3261-1 et suivants du code du travail en instituant une différence de traitement non justifiée (TJ Paris, 5-7-22, n°22/04735).

► **Salariés protégés - Inaptitude**

L'autorité administrative ne peut autoriser un licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé qu'après avoir cherché sérieusement à redasser le salarié sur d'autres postes « disponibles » appropriés à ses capacités. Ne constituent pas de tels « postes disponibles », des contrats d'intérim très courts, de deux à trois jours, afin de pallier des absences ponctuelles de salariés ou de faire face à des pointes saisonnières d'activité (CE., 19-7-22, n°438076).

► **Salariés protégés - Suppléant**

La loi n'ayant pas prévu le remplacement des délégués suppléants devenus titulaires en cours de mandat, seule une disposition spécifique d'une convention collective ou une disposition du protocole préélectoral peut prévoir un remplacement par appel aux candidats non élus. La seule désignation par le CSE d'un salarié en qualité de suppléant en remplacement d'un suppléant devenu titulaire ne lui permet pas de bénéficier du statut

protecteur, quand bien même son employeur l'a par la suite régulièrement convoqué aux réunions du CSE (CA Bourges, 20-5-22, n°21/00845).

► **Bulletin de paie - Ancienneté**

La seule inscription sur le bulletin de paie de plusieurs dates d'ancienneté ne suffit pas à caractériser l'ancienneté réelle du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 15-6-22, n°20-22276).

► **Travail dissimulé**

La cour d'appel de Paris a requalifié le contrat de prestation de services en contrat de travail d'un travailleur de Deliveroo (CA Paris, 6-7-22, n°20/01914). Le tribunal judiciaire de Paris fait de même par une décision du 1^{er} septembre.

► **Maladie - Licenciement**

Le licenciement d'un salarié absent pour maladie ne saurait être justifié lorsqu'il ne désorganise qu'un seul service dans l'entreprise. Les perturbations engendrées par cette absence doivent s'entendre au niveau de l'entreprise et non du seul service auquel le salarié appartient à moins que ce dernier présente un caractère essentiel et entraîne une perturbation de l'ensemble de l'entreprise (Cass. soc., 6-7-22, n°21-10261).

► **Harcèlement - Résiliation judiciaire**

Une cour d'appel ne peut débouter un salarié de sa demande de résiliation judiciaire en raison de faits de harcèlement moral alors qu'il n'est pas démontré que l'employeur ait aménagé le poste de travail du salarié et qu'aucune suite n'a été donnée à l'alerte effectuée par le salarié (Cass. soc., 12-7-22, n°20-23367).

► **Forfait-heures - Concours d'accords collectifs**

En cas de concours entre une convention de branche et un accord collectif d'entreprise, il est nécessaire de démontrer que l'accord d'entreprise dérogeant aux règles de calcul de droit commun de la durée du travail en matière de forfait en heures contient des dispositions moins favorables au salarié pour en écarter son application

Pour l'appréciation du caractère plus ou moins favorable entre deux accords collectifs, il convient de procéder à une comparaison des avantages ayant le même objet ou la même cause eu égard à l'ensemble des intéressés, et non eu égard à l'un d'entre eux en particulier. Pour écarter l'application d'un accord d'entreprise au profit d'une convention de branche, il convient d'établir que l'accord d'entreprise prévoyant des conditions d'éligibilité au forfait en heures, dérogeant aux règles de calcul de droit commun de la durée du travail, et de leur maintien dans le temps prévoit des dispositions globalement moins favorable qu'un décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun (Cass. soc., 22-6-22, n°21-10621)

► **Salaires - Versement - Retard**

Le retard dans le versement du salaire peut justifier la prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 6-7-22, n°20-21690).

Cette jurisprudence doit être toutefois prise avec prudence, le retard en l'espèce était de 10 jours.

► **Télétravail - Domicile - Fonctionnaire**

Dans une décision du 5 août 2022, le Conseil d'Etat a reconnu la validité d'une note de service du ministère de l'agriculture imposant aux agents souhaitant télétravailler de choisir un lieu leur permettant de revenir sur site dans un délai compatible. Le Conseil d'Etat ne considère pas qu'il y a un excès de pouvoir de contrôle de la part du ministère d'imposer un lieu de travail proche mais simplement une obligation en cas de report du jour télétravaillé en cas de nécessité de service (CE, 5-8-22, n°457238).

► **Titres-restaurant - Fonction publique**

Les agents de la fonction publique bénéficient des titres-restaurant si aucun dispositif de restauration collective n'est mis en place sur leur lieu d'affectation. Le fait qu'ils soient en télétravail ne leur permet pas de bénéficier des titres restaurant si une restauration collective existe (CE, 7-7-22, n°457140).

► **Ordre des licenciements**

La situation du salarié, bénéficiaire d'un contrat d'insertion revenu minimum d'activité, (dispositif ayant pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi), constitue un des critères mentionnés à l'article L. 1233-5 du code du travail et doit être pris par l'employeur pour fixer l'ordre des licenciements, quand bien même un seul licenciement économique est prévu (Cass. soc., 12-7-22, n°20-23651).

► **Désignation d'un DS ou RSS - UES**

La désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale au sein d'une unité économique et sociale déjà reconnue est valablement notifiée à une seule personne lorsque celle-ci a la qualité de président des entités juridiques composant l'UES (Cass. soc., 12-7-22, n°21-60104).

► **Prime d'expatriation**

La référence dans un contrat de travail à une prime d'expatriation prévue par une convention collective et réservée aux salariés non français, s'étant expatriés, ne signifie pas qu'elle ait été contractualisée et peut être supprimée par l'employeur dès lors que les salariés en question ont acquis la nationalité française (Cass. soc., 6-7-22, n°20-22358).

► **Prime d'ancienneté**

La date d'ancienneté inscrite sur le bulletin de paie d'un salarié ne constitue qu'une présomption simple de reprise d'ancienneté. Ainsi, en cas de démissions et de réembauches successives d'un salarié, l'employeur peut invoquer une erreur informatique pour ne pas prendre en compte la totalité de l'ancienneté du salarié. En l'espèce, la reprise d'ancienneté n'avait pas été reprise lors d'une réembauche sans contestation de la part du salarié (Cass. soc., 6-7-22, n°18-22106).

► **CDD successifs**

La seule qualification de « *contrat d'extra* » dans le secteur HCR ne justifie pas à lui seul le recours à des CDD d'usage successifs. Il est nécessaire que l'employeur rapporte des éléments objectifs établissant le caractère temporaire de l'emploi justifiant le recours à des CDD successifs (Cass. soc., 6-7-22, n°21-16086 et n°21-16089).

► **Salaire - Prime d'objectifs**

Un employeur ne peut refuser de payer une prime d'objectifs à un salarié ayant quitté l'entreprise au motif que le salarié n'était plus en fonction au moment de son versement, alors que cette prime constituait une partie variable de sa rémunération (Cass. soc., 6-7-22, n°21-12242).

► **Indemnité de congés payés**

Une prime exceptionnelle fixée discrétionnairement par l'employeur ne rentre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 6-7-22, n°21-11118).

► **Salarié protégé - Nullité du licenciement**

Un salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée ultérieurement et qui ne demande pas sa réintégration, ne peut demander l'annulation de son licenciement (Cass. soc., 6-7-22, n°21-13225).

► **Inaptitude - Licenciement**

L'inaptitude physique consécutive à un manquement de l'employeur entraîne un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6-7-22, n°21-13387).

► **Discrimination syndicale**

Sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié (Cass. soc., 12-7-22, n°20-23290).

► **Obligation de confidentialité**

Le refus de signer une obligation de confidentialité constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail et doit permettre un licenciement pour motif disciplinaire et non pour cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 12-7-22, n°20-22799).

► **Licenciement - Faute grave**

L'envoi de sms à caractère obscène par un salarié à une salariée d'une société cliente rend impossible la poursuite de son contrat de travail et justifie un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 12-7-22, n°21-14777).

► **Salarié protégé - Licenciement - Harcèlement**

Le refus de l'inspecteur du travail de licencier un salarié protégé accusé de harcèlement est justifié lorsqu'aucune véritable enquête interne n'a été diligentée et que les attestations produites

proviennent toutes de salariés soumis à un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur (CAA Paris, 22-8-22, n°21PA00008).

► **Syndicat - Capacité - Désignation DS ou RSS**

Si l'union de syndicats a prévu dans ses statuts qu'elle ne pourrait pas procéder à une désignation de DS ou de RSS si un syndicat de métier adhérent de l'union est présent dans l'entreprise, un tribunal d'instance ayant constaté l'existence d'un tel syndicat dans le champ professionnel d'une entreprise, ne pouvait refuser d'annuler la désignation d'un RSS par l'union syndicale dans cette entreprise (Cass. soc., 6-7-22, n°21-17933).

► **Licenciement - Harcèlement**

Un employeur ne peut licencier un salarié pour des faits de harcèlement moral alors qu'il a lui-même et son équipe, approuvé les techniques managériales mises en place par le salarié, causant le harcèlement (Cass. soc., 12-7-22, n°20-22857).

► **Transfert d'entreprise - Concession**

La perte par un concessionnaire automobile de son contrat de vente des véhicules d'une marque n'entraîne pas le transfert de ses salariés vers le concessionnaire qui est déjà distributeur de cette marque et dont le contrat de distribution se poursuit. En effet, le second concessionnaire ne reprend pas l'activité du premier, il n'y a donc pas d'application de l'article L 1224-1 (Cass. soc., 12-7-22, n°17-24129).

► **Syndicat - Capacité**

Les unions de syndicats sont dotées de la personnalité civile et ont le droit d'agir en justice à compter du jour du dépôt en mairie de leurs statuts et du nom des personnes chargées de leur direction et de leur administration.

Le récépissé de modification de statuts délivré par la mairie indiquant la date de création de l'union, l'adresse de son siège social ainsi que l'identité de son secrétaire général et de sa trésorière, suffit à doter la personnalité civile au syndicat et lui permet d'agir en justice (Cass. soc., 29-6-22, n°21-12780).

► **Responsabilité pénale - Entreprise utilisatrice**

Une société louant un espace à des entreprises afin d'y organiser des salons peut être considéré comme une entreprise utilisatrice au sens du code du travail en matière de santé et sécurité au travail. Ainsi, sa responsabilité peut être engagée en cas d'accident du travail subi par l'un de ses salariés causé par un prestataire de services dès lors que les mesures de prévention applicables aux sociétés prestataires de services n'ont pas été respectés par l'entreprise louant le salon, peu important les dispositions contractuelles liant le loueur du salon à l'organisateur du salon (Cass. crim., 8-6-22, n°21-82127).

► **Indemnité de départ - Preretraite amiante**

Si l'accord fixant le montant de l'allocation de départ à la retraite pour tout départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié est plus favorable que celui relatif à l'indemnité versée lors d'un départ en cessation anticipée d'activité amiante, l'employeur doit l'appliquer au salarié (Cass. soc., 22-6-22, n°21-11325).

FOCUS

Votes au sein du CSE : quand et comment l'employeur doit-il voter ?

Selon l'article L. 2315-32 du code du travail, le président du CSE (l'employeur ou son représentant), ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En pratique, cette règle peut être difficile à appliquer. Schématiquement, on pourrait dire que le président du CSE ne peut pas prendre part au vote lorsqu'il est tenu de consulter le comité, c'est-à-dire quand il doit recueillir son avis ou son accord. A l'opposé, le président peut voter lorsque les questions concernent le fonctionnement et les mesures d'administration interne du comité.

L'employeur peut participer au vote pour l'adoption du règlement intérieur du CSE, pour la désignation du secrétaire ou du trésorier du comité. Une clause du règlement intérieur du CSE ne peut le priver de son droit de participer à ces désignations. Le fait de ne pas avoir usé de cette faculté pendant plusieurs années, ne constitue pas un usage, et ne peut donc le priver de son droit de vote pour l'avenir.

En revanche, il ne peut pas voter lors de l'approbation des comptes du CSE (même s'il a un droit de regard sur les comptes), à l'occasion d'une consultation du CSE concernant le licenciement d'un salarié protégé, pour la désignation d'un expert-comptable ou d'un expert libre rémunéré sur le budget de fonctionnement du CSE, pour la désignation de représentants au conseil de surveillance ou d'administration, pour la désignation des représentants du CSE d'établissement au CSE central, pour la désignation des membres de la commission économique, pour la désignation des membres de la commission formation.

Dans la même logique, l'employeur ne devrait pas pouvoir participer au vote visant à désigner les membres de la CSSCT ou du référent harcèlement du CSE.

Également, l'employeur ne peut participer à l'adoption d'une délibération relative à l'utilisation du budget de fonctionnement du CSE. Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, le président ne peut pas participer au vote d'une résolution portant sur la gestion des activités sociales et culturelles, ce vote constituant une consultation des membres élus du comité en tant que délégation du personnel (Cass. soc., 25-1-95, n°92-16778). La chambre criminelle de la Cour de cassation adopte, quant à elle, la position inverse : des mesures concernant l'engagement d'une dépense liée à des activités sociales et culturelles (comme des bons d'achat) autorisent la participation de l'employeur au vote (Cass. crim., 4-11-88, n°87-91705).

Le président participant au vote ne dispose ni d'un droit de veto, ni d'une voix prépondérante. Les représentants syndicaux au CSE ne peuvent pas voter car ils n'ont qu'une voix consultative. Hormis le Président (lorsqu'il a le droit de vote), seuls les élus titulaires et les suppléants remplaçant un titulaire ont le droit de vote.

Pour le vote, le Code du travail ne prévoit aucune condition particulière, aucun nombre minimum de présents, pour que les délibérations du CSE soient adoptées. L'avis donné par un seul membre du CSE est valable, par exemple dans le cas où l'ensemble des autres élus ont quitté la réunion. Le règlement intérieur du CSE ne peut pas prévoir un quorum pour l'adoption des résolutions, décisions ou avis.

A défaut de dispositions particulières dans le règlement intérieur du CSE, le vote à bulletins secrets n'est obligatoire que pour le licenciement d'un salarié protégé ou du médecin du travail.

Chaque membre du CSE (ayant voix délibérative ou simplement consultative) peut prendre la parole pour exprimer leur avis sur les questions soumises aux votes. L'employeur qui s'oppose à une telle prise de parole commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE. L'employeur se doit de répondre de manière motivée aux avis exprimés par les membres du CSE, élus ou désignés.

Pour rappel, les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Les résolutions (qui sont les décisions les plus importantes du comité) concernent :

- les avis exprimés par le CSE lorsqu'il est consulté par l'employeur dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles ;
- les votes effectués par le comité dans le cadre des activités sociales et culturelles ;
- les votes organisés à l'occasion d'une décision du comité de recourir à un expert, qu'il s'agisse d'un expert-comptable, d'un expert technique ou d'un expert rémunéré par le CSE.

Pour le calcul de cette majorité, il convient de prendre en compte tous les votes y compris les votes blancs ou nuls, les abstentions, le vote des membres suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire, le vote de l'employeur lorsqu'il est admis. Par membres présents, il convient d'entendre les membres présents à la réunion au moment du vote et ayant le droit de vote.

Ex : si 10 membres ayant voix délibérative sont présents au moment du vote, une résolution doit recueillir au moins 6 voix « favorable » pour être adoptée. En pratique, seuls sont comptés les votes « favorable » ; les abstentions et les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes « contre ».

Quant aux décisions du CSE (c'est-à-dire les décisions collectives qui ont généralement trait à la gestion et au fonctionnement interne du CSE), celles-ci sont prises à la majorité des voix (ex : désignation du secrétaire ou du trésorier...). En cas de partage des voix (et sauf dispositions particulières du règlement intérieur du CSE), le candidat le plus âgé est proclamé élu. Dans le cadre d'un vote à la majorité des voix, on ne tient compte que des votes exprimés mais pas des abstentions ou des votes blancs ou nuls, contrairement à l'adoption des résolutions.