



Actualités législatives et réglementaires

► *Détachement - Travailleurs des plateformes*

Le décret n°2023-185 du 17 mars 2023, relatif au détachement de travailleurs et au conseil d'administration de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, est paru au JO du 18.

Une décision du 17 mars 2023, relative à l'homologation de l'accord du 18 janvier 2023 relatif au revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC, est paru au JO du 22.

Jurisprudence

► *RS au CSE*

Le seuil d'effectif de 300 salariés pendant 12 mois consécutifs (prévu par l'article L 2312-34) permettant à un syndicat de désigner un RS au CSE (distinct du DS), s'apprécie à la date des dernières élections, et non au jour de la désignation (Cass. soc., 22-3-23, n°22-11461).

► *Liquidation - Relevé de créance - Forclusion*

L'information individuelle du salarié par le mandataire de l'admission ou du rejet d'une créance au relevé de créance doit comprendre certaines mentions obligatoires, à défaut le délai de forclusion de 2 mois ne court pas (art. L 625-1 du code du commerce).

Doivent être indiqués, notamment, la nature et le montant des créances admises ou rejetées ainsi que le lieu et les modalités de saisine de la juridiction compétente (Cass. soc., 22-3-23, n°21-14604).

► *Election - Contentieux - PAP*

Un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral (sans avoir émis de réserves) ne peut contester la validité dudit protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise (Cass. soc., 22-3-23, n°22-13535).

► *Faute inexcusable - Prescription*

L'action de la victime en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur a pour effet d'interrompre la prescription à l'égard de toute autre action procédant du même fait dommageable.

Ainsi, dès lors que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable engagée par la victime contre son dernier employeur a été introduite dans le délai de prescription de deux ans, elle a pour effet d'interrompre la prescription à l'égard d'un précédent employeur au service duquel le salarié a également été exposé au risque (Cass. 2^{ème} civ., 16-2-23, n°21-16168).

► *PSE - Homologation*

L'administration ne pouvait homologuer le PSE présenté par l'Afpa sans vérifier le caractère suffisant des mesures de prévention des risques psychosociaux prévues par le plan pour assurer, durant la réorganisation de l'entreprise, la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (CE., 22-3-23, n°450012).

► *Rupture conventionnelle collective*

Un accord collectif de rupture conventionnelle collective ne peut être validé par l'autorité administrative lorsqu'il vise à se substituer à un PSE pour cessation d'activité, déclare le Conseil d'Etat, suite à une affaire engagée par FO (CE., 21-3-22, n°459626).

FOCUS

Barème des indemnités prud'homales : des juges d'appel résistent en faisant œuvre d'originalité

Le conseil d'administration de l'OIT avait, le 25 mars 2022, reconnu que, dans certains cas, le barème français des indemnités prud'homales pourrait ne pas assurer une réparation adéquate du préjudice (notamment au regard des difficultés à retrouver un emploi, en raison de la situation de famille, etc.) en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (344^{ème} session, mars 2022, GB.344/INS/16/3).

Les premières études statistiques en la matière ont montré un phénomène de découragement à saisir les conseils de

prud'hommes au regard des indemnités négligeables auxquelles les salariés, notamment ceux disposant d'une faible ancienneté ou de faibles ressources, peuvent prétendre en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il ressort également de ces études une réduction drastique des dommages et intérêts alloués par le juge postérieurement à l'instauration du barème : en effet, plus de la moitié des indemnités accordées avant l'application du barème étaient supérieures au plafond du barème.

Le conseil d'administration de l'OIT demandait au gouvernement français de veiller, en concertation avec les syndicats, à intervalles réguliers, à ce que les salariés injustement licenciés bénéficient effectivement, dans tous les cas, d'une réparation adéquate conformément à l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT.

Dans le même temps, par deux décisions en date du 26 septembre 2022 et du 30 novembre 2022, le CEDS considérait que le barème français violait la Charte sociale européenne au motif que le droit à une indemnisation adéquate ou à toute autre réparation appropriée au sens de l'article 24.b de la Charte n'était pas garanti par le droit français (réclamations n°160/2018 et n°175/2019).

En droit interne, malgré la position de la Cour de cassation, dans ses arrêts du 11 mai 2022 (n°21-14490 et 21-15247), rejetant la possibilité d'effectuer un contrôle « *in concreto* » par une motivation plus que contestable, la cour d'appel de Douai a fait œuvre de résistance en jugeant qu'au regard de la situation particulière du salarié (son âge avancé, ses charges de famille et ses prêts), il y avait lieu d'écarter le barème prévu à l'article L.1235-3 du code du travail (CA Douai, 21-10-22, n°20/01124) en se fondant sur la Convention 158 de l'OIT qui exige une réparation adéquate et appropriée du préjudice subi. Elle relevait également que si la loi est la même pour tous, le principe d'égalité ne s'oppose pas au principe d'individualisation des décisions.

Dernièrement, la cour d'appel de Grenoble a décidé de suivre ce mouvement de résistance en faisant œuvre d'originalité dans son raisonnement juridique. Constatant que le gouvernement français n'a réalisé aucune évaluation régulière, visant à vérifier que les salariés français injustement privés d'emploi bénéficient effectivement d'une réparation adéquate, depuis le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur du barème, la cour d'appel de Grenoble a écarté purement et simplement le barème français du litige en cause (CA Grenoble, 16-3-23, n°21/02048). Pour les juges de Grenoble, un salarié peut donc s'appuyer sur un manquement aux recommandations de l'OIT pour solliciter que le barème soit écarté au regard du préjudice dont il justifie.

Que ce soient des conseils de prud'hommes ou des cours d'appel, les juridictions du fond marquent leur désaccord profond avec la position stricte adoptée par la Cour de cassation niant la faculté pour le juge de fixer librement le montant des dommages et intérêts à la hauteur du préjudice subi.

Dès lors qu'une partie invoque dans un litige une violation des textes internationaux pour écarter le barème français des indemnités prud'homales, les juges ne doivent pas hésiter à résister à la Cour de cassation qui, par une motivation sujette à critique, a retenu une compatibilité du barème français avec la Convention 158 de l'OIT et a conclu à la non-application en droit interne de l'article 24 de la charte sociale européenne.

C'est en faisant preuve de persévérance que nous obtiendrons un infléchissement de la Cour de cassation ou du législateur français. Le combat est long...mais il n'est pas perdu d'avance !