



Actualités législatives et réglementaires

► Fusions d'entreprises

Le décret n°2023-430 du 2 juin 2023, portant réforme du régime des fusions, scissions, apports partiels d'actifs et opérations transfrontalières des sociétés commerciales, est paru au *JO* du 3. Il modifie le code du travail.

► Retraites

Deux décrets sont parus au *JO* du 4 :

- le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n°223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
- et le décret n°2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

► Mayotte - Allocation partielle d'activité

Le décret n°2023-438 du 5 juin 2023, 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 applicable à Mayotte, est paru au *JO* du 6.

► Apprentissage

L'arrêté du 3 mai 2023, modifiant l'arrêté du 7 juin 2022 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial* », est paru au *JO* du 6.

Jurisprudence

► Contrat de travail intermittent

La possibilité de conclure un contrat de travail intermittent avec un conducteur en périodes scolaires d'une entreprise de transport routier de voyageurs concerne également les salariés occupant, au sein des entreprises exerçant cette même activité, un emploi de conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite qui ne travaille que pendant les périodes scolaires (Cass. soc., 7-6-23, n°22-10125).

► Temps de trajet

Une cour d'appel ne peut assimiler à un temps de travail effectif les trajets effectués par le salarié entre deux lieux de travail successifs différents dans le cadre de déplacements prolongés sans retour au domicile. En l'espèce, le salarié partait en déplacement pour la semaine avec des frais d'hôtel pris en charge par l'employeur.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel aurait dû, constatant que le salarié ne visitait qu'une concession par jour, vérifier si les temps de trajets effectués par le salarié pour se rendre à l'hôtel pour y dormir, et en repartir, constituaient, non pas des temps de trajets entre deux lieux de travail, mais de simples déplacements professionnels non assimilés à du temps de travail effectif. La cour d'appel aurait également dû vérifier si, pendant ces temps de déplacement en semaine, et en particulier pendant ses temps de trajet pour se rendre à l'hôtel afin d'y dormir, et en repartir, le salarié était tenu de se conformer aux directives de

l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Cass. soc., 7-6-23, n°21-22445).

► CAE

Un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) peut, par exception au régime de droit commun des contrats à durée déterminée, être contracté pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente des collectivités, organismes, personnes morales et sociétés concernés (Cass. soc., 7-6-23, n°22-10702).

► Journalistes - Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail d'un journaliste dans l'un des cas prévus par l'article L 7112-5 du code du travail, la commission arbitrale des journalistes, qui est une juridiction, à compétence pour statuer sur le montant de l'indemnité de licenciement due à un journaliste dont l'ancienneté excède quinze années.

La décision de la commission arbitrale des journalistes est exécutoire du seul fait de son dépôt au greffe du tribunal de grande instance (Cass. soc., 7-6-23, n°21-14956).

► Compétence CPH - Cession d'actions

La demande en paiement de dommages-intérêts d'un salarié en réparation du préjudice causé par les conditions particulières de cession de ses actions en raison de la perte de sa qualité de salarié du fait de son licenciement constitue un différend né à l'occasion du contrat de travail.

Si la juridiction prud'homale demeure incompétente pour statuer sur la validité d'un pacte d'actionnaires, elle est compétente pour connaître, fût-ce par voie d'exception, d'une demande en réparation du préjudice subi par un salarié au titre de la mise en œuvre d'un pacte d'actionnaires prévoyant en cas de licenciement d'un salarié la cession immédiate de ses actions. Ainsi, la demande faite par un salarié en réparation du préjudice causé par les conditions particulières de cession de ses actions en raison de la perte de sa qualité de salarié du fait des conditions de la rupture du contrat de travail, constitue un différend né à l'occasion du contrat de travail relevant de la compétence du CPH (Cass. soc., 7-6-23, n°21-24514).

► Temps de trajet dans les locaux de l'entreprise

Pour juger que le temps de trajet dans les locaux de l'entreprise entre le poste de sécurité à l'entrée du site de la centrale nucléaire et les bureaux où se trouvaient les pointeuses constitue un temps de travail effectif, les juges du fond doivent rechercher si le salarié était durant cette période à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Pour écarter le fait qu'il s'agit d'un temps de travail effectif, la cour d'appel ne peut se contenter d'indiquer, en des termes généraux, que les contraintes pesant sur le salarié émanaient, non pas de l'entreprise, mais de la société propriétaire du site et que le salarié disposait de toute liberté pour vaquer lors de ce déplacement à ses occupations.

En s'abstenant de vérifier si ces contraintes étaient d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, la faculté du salarié de gérer librement au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer effectivement à des occupations personnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale (Cass. soc., 7-6-23, n°21-12841). En l'espèce, il importe peu que les contraintes de sécurité soient imposées par le propriétaire du site et non par l'employeur.

► Inaptitude - Salarié protégé - Licenciement

Le Conseil d'État considère que lorsqu'un salarié protégé est déclaré inapte à son poste de travail par un avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail ne peut, en principe, postérieurement à cet avis, autoriser le licenciement pour un motif autre que l'inaptitude.

Si le Conseil d'État aligne sa position sur celle de la Cour de cassation, il apporte une précision en indiquant que lorsque le comportement du salarié met l'employeur dans l'impossibilité de s'acquitter de son obligation de reclassement, celui-ci peut envisager de le licencier pour un motif autre que l'inaptitude, tel un motif disciplinaire (CE, 12-4-23, n°458974 : en l'espèce, le salarié refusait de se rendre aux entretiens en vue de son reclassement).

► Question préjudicielle CJUE - Temps de travail

La Cour de cassation a décidé, dans un arrêt en date du 7 juin 2023, de renvoyer à la CJUE les deux questions suivantes :

- « L'article 9, paragraphe 1, sous a), de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail remplit-il les conditions pour produire un effet direct et être invoqué par un travailleur dans un litige le concernant ? »,
- « L'article 9, paragraphe 1, sous a), de la directive 2003/88/CE doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales en vertu desquelles, en cas de manquement aux dispositions adoptées pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'évaluation gratuite de la santé du travailleur, le droit à réparation de ce dernier est subordonné à la preuve du préjudice qui aurait résulté de ce manquement ? » (Cass. soc., 7-6-23, n°21-23557).

► Convention collective - Prime de vacances Interprétation

Aux termes de l'article 31 de la convention collective Syntec, l'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés. Il en résulte que cette prime de vacances est calculée sur l'ensemble des indemnités de congés payés versées aux salariés de l'entreprise durant la période de référence, peu important qu'ils aient quitté l'entreprise en cours d'exercice. La Cour de cassation casse un arrêt de la cour d'appel de Paris qui avait refusé d'intégrer les indemnités de congés payés des salariés ayant quitté l'entreprise dans le calcul de cette prime (Cass. soc., 7-6-23, n°21-25955).

FOCUS

Le délégué syndical : quelle est la durée de son mandat ?

Le mandat de délégué syndical (DS) est un mandat à durée déterminée, celui-ci prend fin, en tout état de cause et automatiquement, lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Plus précisément, le mandat de DS prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné (art. L 2143-11).

Ainsi, le mandat du délégué syndical ne peut excéder la durée des mandats des membres du CSE.

Le mandat de DS prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un DS, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin (Cass. soc., 22-9-10, n°09-60435).

Entre deux élections au CSE, le mandat du DS prend fin également :

- lorsque le syndicat qui l'a désigné le décide, en procédant notamment à la désignation d'un autre DS ;
- en cas de départ du salarié de l'entreprise ;
- en cas de mutation définitive dans un autre établissement dans lequel il a été désigné (Cass. soc., 3-11-16, n°15-16026 : « *la mutation d'un salarié protégé, expressément acceptée par ce dernier, d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs, dans un autre établissement de la même entreprise, met fin à ses mandats* »). Un changement temporaire d'établissement contrairement à un changement définitif pourrait permettre de faire exception à la perte de mandat (Cass. soc., 11-3-82, n°80-41252).

En cas de diminution importante et durable de l'effectif de l'entreprise en dessous de 50 salariés cette réduction peut conduire à la suppression du mandat de DS. La décision dépend d'un accord collectif entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ou, à défaut, d'une décision administrative. Traditionnellement, la baisse est considérée comme importante si elle est de l'ordre de 10% de l'effectif, c'est-à-dire si celui-ci est ramené à moins de 45 salariés.

Lorsque se manifeste une modification du cadre de désignation du DS (disparition ou création d'une unité économique et sociale, perte d'autonomie d'un établissement distinct, ...), l'employeur peut demander au tribunal judiciaire de constater la cessation des fonctions du DS. Cette action n'est pas soumise aux dispositions des articles L 2143-8 et R 2143-5 du code du travail. Ainsi, cette action n'est pas soumise au délai de forclusion de 15 jours prévu en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical et le jugement du tribunal judiciaire est rendu en premier ressort. Sa décision est donc susceptible d'appel.

Dans le cadre d'un transfert d'entreprise, si l'entreprise ou les établissements transférés ne conserve(nt) pas leur autonomie de fait, le mandat de DS cesse de plein droit (art. L 2143-10).

Le code du travail n'envisage pas le remplacement temporaire d'un DS. Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le mandat de DS suppléant n'existe pas.

Quelle que soit la durée de son absence de l'entreprise, il demeure possible de procéder au remplacement provisoire du DS titulaire, en réalisant les formalités obligatoires de nomination. Au moment du retour du salarié, une nouvelle procédure de nomination doit être effectuée pour que celui-ci retrouve son mandat. A chaque nouvelle désignation, le délai de contestation s'ouvre de nouveau.

Attention, si le DS bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat, il ne bénéficie d'une protection pendant les 12 mois suivant la fin de son mandat que s'il l'a exercé pendant au moins un an.

En tout état de cause et de manière générale, la Cour de cassation considère que la suspension du contrat de travail, en raison par exemple d'une maladie, des congés payés, d'un congé parental d'éducation ou de maternité, n'entraîne pas la suspension du mandat. L'exercice du mandat pendant une période de suspension du contrat peut toutefois avoir des répercussions sur le montant des indemnités que le salarié perçoit en raison de cette suspension.