



Actualités législatives et réglementaires

► Travail des enfants

La loi n°2023-451 du 9 juin 2023, visant à encadrer l'influence commerciale, et à lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux, est parue au JO du 10. Elle modifie le code du travail.

► Accidents du travail - Information

Le décret n°2023-452 du 9 juin 2023, relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier, est paru au JO du 11. Il modifie le code du travail.

► Contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte

L'arrêté du 9 juin 2023, portant agrément de l'avenant n°7 du 15 mars 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle et de l'avenant n°4 du 15 mars 2023 à la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte, est paru au JO du 11.

► Aide juridique

Le décret n°2023-457 du 12 juin 2023, portant diverses dispositions en matière d'aide juridique, est paru au JO du 14.

► Territoires zéro chômeur

L'arrêté du 12 juin 2023, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée », est paru au JO du 14.

Jurisprudence

► Licenciement - Motif

C'est le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié.

Un juge ne peut pas, pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, retenir que la lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle reproduit à l'identique les mêmes faits et griefs que ceux retenus dans la lettre de notification d'une rétrogradation du salarié, de sorte que le licenciement prononcé en substitution d'une sanction disciplinaire de rétrogradation revêt lui-même un caractère disciplinaire, sans rechercher si le motif invoqué à l'appui du licenciement pouvait être qualifié de disciplinaire (Cass. soc., 7-6-23, n°21-21012).

► Salaire - Paiement

Lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, à défaut de fixation desdits objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement (Cass. soc., 7-6-23, n°21-23232).

► Forfait-jours

Le salarié obligé de pointer à son entrée dans l'entreprise pour chaque demi-journée de présence, et devant être présent durant 6 heures afin que soit comptabilisée une journée de travail, ne peut pas être considéré comme réellement autonome, et par voie de conséquence n'est pas éligible à une convention de forfait-jours (Cass. soc., 7-6-23, n°22-10196).

► Consultation CSE - Outil RH

Constitue un délit d'entrave le fait pour un employeur, de mettre en place un outil RH qui constitue en réalité un outil d'évaluation occulte des salariés, sans avoir consulté le CHSCT (aujourd'hui CSE) au préalable (Cass. crim., 6-6-23, n°22-83037).

► Documents de travail - Langue française

Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français. Cette règle n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Ainsi doit être rédigé en français le document fixant des objectifs au salarié pour la part variable de sa rémunération, qui n'a pas été reçu de l'étranger (Cass. soc., 7-6-23, n°21-20322).

► *Appel - Demandes*

Au stade de la procédure d'appel, les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises aux premiers juges, que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

Ne constitue pas l'accessoire, la conséquence, ou le complément nécessaire à une demande de rappel de salaire au titre des temps d'habillage et de déshabillage formulée en première instance, la demande formée au stade d'appel, tendant au paiement des missions d'accompagnement et d'encadrement comportant des présences nocturnes (Cass. soc., 7-6-23, n°22-11414).

► *Arrêté ministériel - Représentativité syndicale*

S'il appartient au ministre chargé du travail d'arrêter périodiquement, à l'issue de chaque cycle électoral de quatre ans, la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches professionnelles, il est également compétent pour fixer sous le contrôle du juge administratif, la liste des organisations syndicales représentatives et leurs audiences respectives dans un périmètre utile pour une négociation en cours ou à venir, y compris lorsque ce périmètre ne correspond pas à une branche professionnelle (CE, 14-6-23, n°451724).

► *Véhicule professionnel - Infraction*

Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 du code de la route (c'est-à-dire de façon automatisée) a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, son représentant légal doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Cette obligation pesant sur l'employeur n'est remplie que si la désignation de la personne physique qui conduisait effectivement le véhicule au moment des faits repose sur des éléments probants.

Autrement dit, l'employeur ne peut se contenter d'une dénonciation simple, celle-ci doit être accompagnée d'éléments probants. En l'absence de tout élément probant de nature à corroborer l'identification du contrevenant, la personne désignée comme conducteur ne peut faire l'objet de la condamnation pénale (Cass. crim., 6-6-23, n°22-87212).

FOCUS

Les élections partielles : comment ça marche ?

Des élections partielles doivent être organisées par l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (art. L. 2314-10 du code du travail).

Si les conditions légales ne sont pas réunies, l'employeur ne peut pas organiser d'élections partielles (Cass. soc., 30-11-11, n°11-12097).

A l'opposé, des élections partielles devront être organisées dès lors que les conditions légales seront réunies, quel que soit le motif de cette diminution d'élus, y compris lorsqu'elle résulte de l'annulation par le juge de l'élection d'un ou de plusieurs candidats pour non-respect des règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes.

Tout syndicat qui a vocation à participer au processus électoral, peu important qu'il soit représentatif ou qu'il ait des adhérents dans l'entreprise, peut demander la mise en place des institutions représentatives du personnel (élections générales ou partielles) et éventuellement des dommages et intérêts pour défaut d'organisation de ces élections.

Attention, l'employeur semble devoir mettre en œuvre le processus d'élections partielles, peu important que le scrutin intervienne moins de 6 mois avant la fin des mandats dès lors que la réduction du nombre des représentants est bien antérieure aux 6 derniers mois de mandats.

Dans le cas de prorogation régulière des mandats, il faut prendre en compte l'échéance des mandats issue de l'accord de prorogation.

Le code du travail impose d'abord le remplacement des membres titulaires par les suppléants, de telle sorte que les élections partielles n'ont lieu que si toutes les possibilités de remplacement ont été épuisées (Cass. soc., 18-5-22, n°21-11347).

Les élections partielles concernent tous les postes vacants, y compris ceux qui n'ont pas été pourvus lors des élections initiales en raison d'une carence de candidats (Cass. soc., 24-5-16, n°15-19866).

Ainsi, lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté les élections partielles concernent les sièges des titulaires et suppléants du collège concerné. Lorsque les membres titulaires sont réduits de moitié ou plus : les élections partielles concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, des différents collèges.

Les élections partielles doivent se dérouler sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente lorsque cette élection avait pour objet leur mise en place ou leur renouvellement (Cass. soc., 28-2-18, n°17-11848).

L'expression « *sur la base des dispositions en vigueur* » signifie que les élections partielles obéissent au protocole d'accord préélectoral précédent, mais en appréciant l'électorat, l'éligibilité et l'appartenance des salariés à un collège au jour du scrutin, la situation individuelle des salariés devant s'apprécier à la date des élections partielles.

Les élections partielles dans l'entreprise ne peuvent être organisées et se dérouler selon les dispositions de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente que si cet accord n'est pas contesté (Cass. soc., 15-12-04, n°04-60058).

Les listes de candidats aux élections partielles déposées par les syndicats doivent respecter les règles de proportion de femmes et d'hommes en se référant à la proportion femmes-hommes figurant dans le protocole préélectoral établi pour les élections initiales (Cass. soc., 9-11-22, n°21-60183).

Les candidats aux élections partielles sont élus pour la durée du mandat restant à courir. A noter que, même si le CSE se retrouve sans élus, les élections organisées resteront légalement des élections partielles. A notre connaissance, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la possibilité, par un accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, de réduire la durée des mandats en cours (à l'opposé, un tel accord peut prolonger la durée des mandats en cours) afin de procéder à des élections générales de manière anticipée.

Les résultats obtenus lors d'élections partielles n'ont pas pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales. Cette règle reste applicable même s'il en résulte une situation de blocage de la négociation collective (Cass. soc., 7-12-16, n°15-26855).

Si l'absence d'organisation des élections professionnelles privant ainsi le salarié de la possibilité de se faire représenter ou défendre (Cass. soc., 8-1-20, n°18-20951) cause nécessairement un préjudice aux salariés ouvrant droit à des dommages et intérêts, le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice en l'absence d'organisation d'élections partielles (Cass. soc., 4-11-20, n°19-12775).