

HOCHÉ
A V O C A T S

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

Septembre 2022



NEWSLETTER

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

RELATIONS INDIVIDUELLES

Autorité de la chose jugée au pénal et preuve de la faute grave devant le Conseil de prud'hommes

La preuve de violences, tirée d'un enregistrement à l'insu du protagoniste, constitue-t-elle une preuve déloyale et illicite devant le juge prud'homal si elle a été jugée probante par le juge pénal ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
21 septembre
2022, n° 21-13.552

Rappel : la Chambre sociale de la Cour de cassation admet que « l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. » (Cass. soc., 10 novembre 2021, n°20-12.263).

L'affaire : Un chauffeur routier a été mis à pied à titre conservatoire par son employeur, puis licencié pour faute grave, à la suite d'une altercation avec un chauffeur d'une autre société. Les deux protagonistes ont été condamnés pour des faits de violences volontaires par le Tribunal de police.

Devant le Conseil de prud'hommes, le salarié contestait son licenciement et invoquait notamment que les motifs de la lettre de licenciement reposaient exclusivement sur un moyen de preuve illicite constitué d'un enregistrement vidéo réalisé à son insu, à l'aide d'un téléphone portable.

La Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel qui a jugé que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal s'opposait à ce que le salarié soit admis à soutenir devant le juge prud'homal, l'illicéité du mode de preuve jugé probant par le juge pénal.

A noter : La preuve obtenue par un procédé illicite peut être admise au civil lorsque le juge pénal l'a précédemment validée.

Indemnité due au titre de la violation du statut protecteur d'un salarié protégé et congés payés

L'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur d'un salarié protégé ouvre-t-elle droit au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,

Rappel : Lorsque le salarié protégé a été licencié sur le fondement d'une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ultérieurement annulée de façon définitive et qu'il a sollicité sa réintégration, il perçoit une indemnité d'éviction pour la période

21 septembre 2022, n° 21-13.552	écoulée entre son licenciement et sa réintégration qui ouvre droit au paiement de congés payés (Cass. soc., 6 avril 2016, n° 14-13.484 ; Cass. soc., 1^{er} décembre 2021, n° 19-25.715). A notre connaissance, la Cour de cassation ne s'était pas encore prononcée sur le droit à congés payés calculé sur une indemnité pour violation du statut protecteur, lorsque le salarié a été licencié sans autorisation administrative de licenciement ou malgré un refus d'autorisation et a sollicité sa réintégration. C'est la question que vient de trancher la Cour de cassation dans un arrêt du 21 septembre 2022. L'affaire : Un salarié protégé, après avoir demandé sa réintégration devant le Conseil de prud'hommes, avait ensuite liquidé ses droits à la retraite alors que la procédure était encore en cours devant la Cour d'appel. La Cour d'appel a rejeté sa demande en paiement de congés payés afférents à l'indemnité pour violation du statut protecteur. A la lumière de la jurisprudence européenne relative aux conséquences d'un licenciement jugé nul, la Cour de cassation a considéré que lorsque le salarié protégé, dont le licenciement est nul en l'absence d'autorisation administrative de licenciement et qui a demandé sa réintégration, a fait valoir, ultérieurement, ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration dans l'entreprise, l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur ouvre droit au paiement, au titre des congés payés afférents, à une indemnité compensatrice de congés payés. Elle précise que, dans l'hypothèse où le salarié a occupé un autre emploi au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de son départ à la retraite, il ne saurait toutefois prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel correspondant à la période pendant laquelle il a occupé un autre emploi.
--	---

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES
RELATIONS COLLECTIVES

Droit d'agir en référé du syndicat en vue de l'annulation d'un règlement intérieur

Un syndicat a-t-il le droit d'agir en justice pour faire annuler un règlement intérieur qui n'a pas été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale,
21 septembre
2022, n° 21-10.718**

Rappel : Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique (CSE), transmis à l'Inspection du travail, déposé au greffe du Conseil de prud'hommes et porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (articles L.1321-4 et R.13121-1 du Code du travail). A défaut, il ne peut entrer en vigueur et est inopposable aux salariés.

L'affaire : Pour la première fois, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur la question de la recevabilité de l'action d'un syndicat, qui, au nom de l'intérêt collectif, sollicitait l'annulation d'un règlement intérieur qui n'avait pas été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel (CHSCT et CE).

Un syndicat a saisi dans un premier temps le Tribunal judiciaire et avait été déclaré irrecevable à agir sur le fondement du non-respect des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel.

La Cour d'appel a confirmé la décision du Tribunal judiciaire, précisant que le syndicat ne pouvait se substituer aux institutions représentatives du personnel en se prévalant d'un défaut de consultation.

La Cour de cassation, tout en rejetant le pourvoi formé par le syndicat, a reconnu un droit d'action au syndicat pour la défense de l'intérêt collectif des salariés en raison du défaut d'accomplissement des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel.

Elle a précisé ensuite les contours du droit d'action du syndicat qui ne peut ni solliciter l'annulation ou l'inopposabilité du règlement intérieur, mais seulement sa suspension, la condition de consultation des institutions représentatives du personnel n'étant pas une condition de validité dudit règlement.

	A noter : La décision de la Cour de cassation ouvre ainsi la possibilité aux syndicats de contraindre l'employeur à respecter ses obligations légales de consultation du CSE. Le CSE ayant la personnalité juridique, il peut également agir en justice dans la même perspective. A l'occasion d'une telle action, le CSE pourrait également obtenir la condamnation de l'entreprise pour délit d'entrave.
--	--

Articulation entre consultation ponctuelle du CSE sur un projet de réorganisation et consultation récurrente sur les orientations stratégiques

La consultation sur un projet de réorganisation est-elle subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
21 septembre
2022, n° 20-23.660

Rappel : Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, plus spécifiquement, en cas de restructuration et de compression des effectifs (articles L.2312-8 et L.2312-37 du Code du travail).

Le CSE est également consulté de façon récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise (article L.2312-24 du Code du travail).

L'affaire : Un établissement d'enseignement privé a informé son CSE de son projet de fermeture d'un lycée professionnel et de résiliation du contrat d'association correspondant avec le ministère de l'agriculture. Une réunion de consultation sur les orientations stratégiques s'est tenue quelques jours plus tard.

Le CSE a saisi le Tribunal judiciaire, puis la Cour d'appel, qui ont ordonné la suspension de la consultation sur la résiliation du contrat et de la fermeture du lycée jusqu'à la clôture de la consultation sur les orientations stratégiques au motif que le projet constituait un choix stratégique qui résultait du constat d'une dégradation de la situation économique, d'une trésorerie insuffisante, obérant la capacité de l'établissement à s'endetter pour faire face à ses travaux d'entretien et de rénovation nécessaires, d'une baisse de fréquentation très importante et de la volonté de rétablir un équilibre financier après plusieurs années de déficit. L'établissement a également été condamné à payer des dommages et intérêts pour délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

La Cour de cassation a désapprouvé les juges du fond et rappelle que « *la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise* ».

A noter : La solution retenue par la Cour de cassation s'inscrit dans le prolongement d'un arrêt de la chambre sociale du 30 septembre 2009 qui avait retenu que la régularité de la consultation ponctuelle du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique n'était pas subordonnée au respect préalable de l'employeur de son obligation de consultation récurrente sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications, ni celle d'engager une négociation sur la GPEC (Cass. soc. 30 septembre 2009, n° 07-20.525). Elle met également un terme aux positions divergentes de différentes Cours d'appel qui s'étaient prononcées sur ce sujet.

Régularité de la modification de l'ordre du jour du CSEC en début de séance

Quelle est la valeur du délai minimal de communication de l'ordre du jour du CSEC et peut-on y déroger ?

Cour de cassation,
Chambre
criminelle, 13
septembre 2022,
n° 21-83.914

Rappel : L'ordre du jour des réunions du comité social et économique central (CSEC) est arrêté par le président et le secrétaire et est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance (article L.2316-17 du Code du travail). En principe, l'ordre du jour ne peut plus être modifié après envoi aux membres, sauf après un nouvel accord entre l'employeur et le secrétaire qui a été porté à la connaissance des membres du comité dans les délais légaux.

L'affaire : Le comité central d'entreprise (actuel CSEC) avait donné mandat à son secrétaire pour agir devant le Tribunal correctionnel en son nom pour délit d'entrave et a ajouté la question à l'ordre du jour de la réunion en début de séance. Sollicitant l'irrecevabilité de la constitution de partie civile du comité, la société invoquait l'irrégularité de la délibération autorisant l'action en raison du fait qu'elle n'avait pas été préalablement inscrite à l'ordre du jour et ne présentait aucun lien avec les questions débattues.

La Cour de cassation a approuvé la solution retenue par les juges du fond qui ont rejeté l'exception d'irrecevabilité et ont relevé que, lors de la réunion du comité, le secrétaire était intervenu en début de séance pour solliciter l'ajout d'un point à l'ordre du jour intitulé « *vote d'un mandat au secrétaire du CCE pour ester en justice pour entrave* ».

Pour la première fois, à notre connaissance, elle a également précisé que le délai légal de communication de l'ordre du jour était « *édicte dans leur intérêt afin de leur permettre d'examiner les questions à l'ordre du jour et d'y réfléchir* » et a retenu que la modification de l'ordre du jour avait été adoptée à l'unanimité des membres présents, « *de sorte qu'il en résulte que ces derniers ont accepté, sans objection, de discuter la question du mandat, manifestant ainsi avoir été avisés en temps utile* ».

A noter : La solution concerne en l'espèce un comité central d'entreprise (actuel CSEC), mais est transposable à notre sens, compte tenu de sa généralité, au CSE.

ACTUALITE LEGALE ET REGLEMENTAIRE

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

Articles 1 et 2

Le contexte pandémique se poursuivant, le régime dérogatoire de l'indemnisation maladie des arrêts de travail a été prolongé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

La loi du 10 novembre 2021, portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, est venue, quant à elle, prolonger le régime dérogatoire de l'indemnité complémentaire employeur jusqu'au 31 juillet 2022.

Dans un souci de cohérence de ces dispositifs dérogatoires, le gouvernement est venu aligner les dates de fin de ces deux mesures permettant de faire face à l'épidémie.

Ainsi, l'ordonnance n°2022-1203 du 31 août 2022 prolonge le régime dérogatoire de l'indemnisation complémentaire de l'employeur jusqu'à une date déterminée par décret, mais au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Les dispositions de l'ordonnance sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1er août 2022.

Pour rappel, les salariés en arrêt de travail du fait de la Covid-19 peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire légale sans que soit appliqués :

- la condition d'ancienneté d'au moins une année dans l'entreprise ;
- la justification dans les 48 heures du certificat médical ;
- la condition d'avoir été soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen (article L. 1226-1 Code du travail) ;
- le délai de carence de 7 jours ;
- les durées d'indemnisation.

ANNONCES ET PUBLICATIONS

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉNERGETIQUE

FAQ du Ministère de la transition énergétique (précisions sur le forfait mobilités durables)

Le forfait mobilités durables (FMD), issu de la Loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, est un dispositif de soutien aux salariés du secteur privé et agents de services publics pour leurs déplacements domicile-travail.

Dans sa FAQ publiée le 5 septembre 2022, le Ministère de la transition énergétique vient apporter des précisions sur différents éléments du dispositif :

- **Les modes de transport éligibles au dispositif**

Sont éligibles au dispositif :

- Le vélo, à assistance électrique ou non, personnel ou en location ;
- Le covoiturage, en tant que conducteur ou passager ;
- Les engins de déplacements personnels, les cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service ;
- L'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- Les transports en commun (hors abonnement) ;
- Les engins de déplacements personnels motorisés des particuliers : trottinettes, monoroues, gyropodes, etc.

- **Les formes que peut prendre le versement du FMD**

Modes de transport	Formes de forfait
Vélo et vélo assistance électrique	- Montant forfaitaire conditionné à une pratique du vélo - Montant forfaitaire par kilomètre parcouru ou par nombre de jours de pratique - Participation aux dépenses réelles : achat ou location du vélo, achat des accessoires de sécurité, frais d'entretien et de réparation, abonnement à un stationnement sécurisé
Covoiturage	- Montant forfaitaire conditionné à une pratique du covoiturage - Prise en charge des frais engagés dans le cadre du partage des frais entre le conducteur et les passagers
Engin de déplacements personnels en location ou libre-service et véhicules en autopartage	- Prise en charge des frais de location
Transports en commun	- Participation à l'achat des titres de transports, hors abonnement

- **Les justificatifs qu'il est possible de produire**

L'employeur doit se procurer, **au moins une fois par an**, un justificatif d'utilisation des modes de transport ou une attestation sur l'honneur du salarié. Mais il peut également mettre en place un contrôle plus rigoureux par des demandes de justificatifs.

Les justificatifs possibles :

- Pour tous les modes, une attestation sur l'honneur de la pratique d'un mode de transport ;
- Pour le vélo, une attestation sur l'honneur ou utilisation d'une application de type GéoVélo ou Uwinbike ;
- Pour le covoiturage, une attestation sur l'honneur pour les trajets réalisés via une plateforme ou hors plateforme, ou une attestation issue du registre de preuve de covoiturage prouvant la réalisation effective des trajets ;
- Une facture dans les cas d'achats, de services, ou d'abonnements.

- **Règles de cumul des exonérations et traitement social de la prise en charge FMD**

La prise en charge FMD est exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite **de 700 € par an et par salarié** en 2022 et 2023.

L'exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale du FMD n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS).

En revanche, le FMD peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou services publics de location de vélos dans la **limite de 800 €** ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'il est plus élevé (s'il est supérieur à 800 €).

La foire aux questions du Ministère peut être consulté à l'adresse suivante : <https://www.ecologie.gouv.fr/faq-forfait-mobilites-durables-fmd>

A VENIR

PROJET DE LOI	
Projet de loi marché du travail	Ce projet de loi portant mesures d’urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été enregistré à l’Assemblée nationale le 7 septembre 2022. - <u>Assurance chômage</u> : la détermination paritaire des règles de l’assurance chômage est écartée temporairement et le gouvernement pourrait fixer les règles d’application du régime d’assurance chômage jusqu’au 31 décembre 2023. Le dispositif de bonus-malus sera sécurisé jusqu’à l’été 2024 avec des périodes de mise en œuvre et des périodes d’observation. Enfin, une mesure rétroactive au 1^{er} septembre 2022 prévoit que l’employeur sera informé par les organismes chargés du recouvrement des contributions d’assurance chômage des données nécessaires à la détermination du taux modulé. - <u>Validation des acquis professionnels (VAE)</u> : la VAE sera ouverte aux proches aidants et aidants familiaux, les périodes de mise en situation en milieu professionnel seraient prises en compte et le financement de la VAE par les ATpro serait pérennisé. - <u>Elections du CSE</u> : les salariés assimilés à l’employeur pourront être électeurs mais resteront inéligibles.

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

MYRTILLE DUBOIS-CARMINE

Avocat Counsel
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
duboisarmine@hocheavocats.com

VIOLAINE GOUX

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
goux@hocheavocats.com

ANAËL ANDRE

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
andre@hocheavocats.com

LAURA BOCAERT

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
bocaert@hocheavocats.com

SOPHIE DECHAUMET

Avocat associé
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
dechaumet@hocheavocats.com

LAURA ERBERTSEDER

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
erbertseder@hocheavocats.com

CHRISTOPHE MARIE

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
marie@hocheavocats.com

DIANE TARANTINI

Juriste
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
tarantini@hocheavocats.com

Avec près de 80 avocats, dont 21 associés, nous offrons à nos clients français et internationaux un conseil juridique global dans l'ensemble des secteurs d'activité du droit des affaires.



HOCHE
AVOCATS

106, RUE LA BOÉTIE
75008 PARIS
FRANCE

Tél. : +33(0)1 53 93 22 00
Fax. : +33(0)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com