



Actualités législatives et réglementaires

► *Contrat de sécurisation professionnelle*

Un arrêté du 24 septembre 2021, portant agrément de l'avenant n°5 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, et de l'avenant n°2 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte, est paru au *JO* du 26.
Ainsi, le CSP est prolongé jusqu'au 31 décembre 2022.

► *Nouveaux CDD dans la « recherche et l'enseignement »*

Deux décrets sont parus au *JO* du 26 septembre :

- le décret n°2021-1232 du 25 septembre 2021 relatif au contrat postdoctoral de droit privé prévu par l'article L 431-5 du code de la recherche,
- le décret n°2021-1233 du 25 septembre 2021 relatif au contrat doctoral de droit privé prévu par l'article L 412-3 du code de la recherche.

► *Covid-19 - Journalistes - Pigistes*

Un arrêté du 23 septembre 2021, pris en application de l'article 7 du décret n°2021-1175 du 10 septembre 2021 instituant une aide exceptionnelle au bénéfice des journalistes pigistes ayant subi une diminution d'activité à raison de la crise de la Covid-19, est paru au *JO* du 28.

► *SMIC*

L'arrêté du 27 septembre 2021, relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au *JO* du 30.

► *Activité partielle*

Le décret n°2021-1252 du 29 septembre 2021, 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.

► *Assurance-chômage*

Le décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021, fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance-chômage, est paru au *JO* du 30.

► *Médecine du travail*

Le décret n°2021-1250 du 29 septembre 2021, modifiant le décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 30.

Jurisprudence

► *Notification d'un jugement - Délai d'appel*

L'acte de notification d'un jugement de conseil de prud'hommes doit, pour faire courir le délai d'appel, indiquer que le défendeur syndical susceptible de représenter l'appelant est soit celui qui l'a assisté en première instance soit un défendeur syndical territorialement compétent pour exercer ses fonctions devant la cour d'appel concernée.

A défaut, le jugement n'est pas régulièrement notifié et le délai pour faire appel n'a pas commencé à courir (Cass. soc., 29-9-21, n°20-16518).

► *RSS - Entreprise à établissements multiples*

Si un syndicat non représentatif est en mesure de désigner un représentant de section syndicale, au niveau des établissements distincts ou au niveau de l'entreprise, aucune disposition légale n'institue un représentant de section syndicale central (Cass. soc., 22-9-21, n°20-16981).

► **Gérant de succursale - Rémunération**

Les dispositions du code du travail étant applicables, en principe, aux gérants non-salariés de succursales de commerce de détail alimentaire (art. L 7322-1), une gérante est fondée à invoquer l'article L 3171-4 (qui prévoit qu'en cas de litige relatif aux heures de travail accomplies, il appartient à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié) et de demander un rappel de rémunération pour les montants perçus inférieurs au smic (Cass. soc., 29-9-21, n°20-10634).

► **Principe d'unicité de l'instance**

L'abrogation du principe d'unicité de l'instance ne peut pas avoir pour effet de rendre recevables des demandes qui étaient irrecevables au jour de l'entrée en vigueur du décret n°2016-660 du 20 mai 2016.

En effet, une situation définitivement réalisée ne peut voir ses effets juridiques remis en cause (Cass. soc., 29-9-21, n°20-10634).

► **Accord collectif**

La clause selon laquelle : « *Le présent accord [collectif], qui constitue un tout indivisible, entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et de l'adoption des dispositions législatives et réglementaires qui seraient nécessaires à son application. A défaut, les dispositions du présent accord ne seront pas applicables* » n'implique pas que l'entrée en vigueur de l'accord collectif soit subordonnée à l'adoption de dispositions réglementaires ou législatives.

Il s'applique immédiatement (Cass. soc., 29-9-21, n°20-16494 et autres).

► **Validité de la décision administrative**

Une Direccte (devenue Dreetts) avait été saisie d'une demande de répartition du personnel dans les collèges électoraux ainsi que de la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, en application des articles L 2314-13 et R 2314-3 du code du travail.

Est valide, sa décision qui procède uniquement à la répartition des salariés dans les collèges électoraux sans préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège.

En effet, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole pré-électoral négocié entre l'employeur et les organisations syndicales ou, à défaut, elle est fixée par l'employeur sous le contrôle des organisations syndicales (Cass. soc., 29-9-21, n°20-60246).

► **Abus de droit - Action en justice**

L'absence d'éléments précis apportés par le syndicat ne suffit pas à démontrer une faute constitutive d'un abus du droit d'ester en justice. (Cass. soc., 29-9-21, n°20-60246).

► **QPC - Service de santé au travail**

L'article L4622-6 du code du travail énonce que : « *Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés* ».

La QPC était la suivante : cette disposition, telle qu'interprétée par la Cour de cassation (qui retient que ce nombre doit s'apprécier en équivalent temps plein), est-elle à l'origine d'une différence de traitement injustifiée entre les employeurs, selon la proportion de salariés à temps plein et à temps partiel au sein de l'entreprise, alors même que tous les salariés bénéficient des mêmes services ?

Le Conseil constitutionnel estime que cette disposition soumet tous les employeurs à la même règle de calcul des effectifs pour la détermination de leur contribution aux frais afférents à un service de santé au travail interentreprises, sans distinguer selon qu'ils emploient des salariés à temps plein ou à temps partiel.

Ce faisant, cette disposition n'institue, par elle-même, aucune différence de traitement entre les employeurs.

Il n'y a donc pas de violation du principe d'égalité devant les charges publiques (Cons. Const., 23-9-21, QPC n°2021-931).

► **Accord d'intéressement Application de la loi**

Les dispositions des articles L 3345-2 et L 3345-3 du code du travail, telles qu'issues de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006, prévoient une absence de remise en cause des exonérations fiscales et sociales, en cas de contestation par l'autorité administrative d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'épargne salariale.

Les juges ont précisé que ces dispositions s'appliquent également aux avenants conclus après l'entrée en vigueur de la loi, dès lors que l'avenant n'a apporté à l'accord initial, que des modifications de pure forme (Cass. civ. 2^{ème}, 23-9-21, n°20-16756 et n°20-16757).

► **Inaptitude - Indemnité de licenciement Harcèlement moral**

Lorsqu'un licenciement est déclaré nul en raison d'un harcèlement moral, à l'origine de l'inaptitude motivant la rupture du contrat, le salaire à prendre en compte pour le calcul des indemnités de rupture est celui qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler à temps plein, sans la réduction d'activité imposée unilatéralement par l'employeur en lien avec son état de santé (Cass. soc., 22-9-21, n°20-11228).

FOCUS

Licenciement pour motif économique : Des précisions supplémentaires sur la compétence du juge judiciaire

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, a confié au juge administratif la majorité du contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et de la procédure de licenciement économique. Mais depuis lors, la compétence du juge judiciaire et celle du juge administratif peuvent être difficiles à délimiter. La Cour de cassation a été confrontée à cette thématique dans sa décision rendue le 29 septembre 2021 (Cass. soc., 29-9-21, n°19-23248).

Dans cette affaire, une société s'était engagée dans un projet de cessation complète et définitive de son activité. La société avait refusé une offre de reprise pour ensuite signer un PSE qui prévoyait la suppression de 872 emplois.

Un syndicat avait donc saisi le tribunal de grande instance, (dénommé tribunal judiciaire), avant même que soient notifiés les licenciements. Il formulait plusieurs demandes visant à voir juger abusif le refus de l'offre de reprise qui avait été faite à l'employeur, et à faire ordonner la cession. Il demandait également au juge de constater l'absence de motif économique, et en conséquence, d'interdire la fermeture du site, ainsi que la suppression des emplois.

Débouté devant la cour d'appel, le syndicat s'était alors pourvu en cassation. C'est dans ce cadre que la Haute juridiction devait répondre à deux questions.

1/ La première question était de savoir si le juge judiciaire était compétent pour connaître de ces demandes.

Non, répond la Cour de cassation. Pour elle :

- le motif du licenciement économique peut être contesté devant le conseil des prudhommes, à l'occasion du contentieux individuel de la rupture du contrat de travail ;
- le bien-fondé de la cause économique du licenciement n'impacte pas la régularité de la procédure de licenciement ;
- doivent faire l'objet d'un litige unique les litiges relatifs à :
 - la décision de validation ou d'homologation du PSE ;
 - l'accord collectif majoritaire ou le document élaboré par l'employeur ;
 - le contenu du PSE ;
 - les décisions prises par l'administration dans le cadre de son pouvoir d'injonction ;
 - la régularité de la procédure de licenciement collectif. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (art L. 1235-7-1).

La Cour de cassation en conclut : « *Il en résulte que le juge judiciaire, saisi avant la notification des licenciements pour motif économique, ne peut faire droit à des demandes tendant à constater l'absence de cause économique et à enjoindre en conséquence à l'employeur de mettre fin au projet de fermeture du site et au projet de licenciement économique collectif soumis à la consultation des instances représentatives du personnel* ».

Ainsi la Cour de cassation rappelle que le juge judiciaire ne dispose que d'une compétence résiduelle dans le contentieux de la procédure de licenciement économique et du PSE.

S'il a bel et bien compétence pour connaître des actions individuelles des salariés, pour statuer sur le motif économique (CE, 22-7-15, n°385816) ou encore sur le respect de l'obligation préalable de redassement (Cass. soc., 21-11-18, n°17-16766), il ne peut pas statuer sur des demandes tendant à constater l'absence de motif économique et à en tirer des conséquences telles qu'enjoindre à l'employeur de mettre fin au projet de fermeture.

2/ La deuxième question était de savoir si le juge judiciaire était compétent pour se prononcer sur l'obligation de l'employeur de rechercher un repreneur.

A nouveau, la Cour de cassation répond par la négative.

Pour elle, c'est à l'autorité administrative de vérifier que l'employeur a bien respecté l'obligation de recherche d'un repreneur. Autrement dit, le contrôle de cette obligation relève du « *bloc de compétence administrative* », à l'exclusion de la compétence du juge judiciaire.

Elle en conclut donc que : « *Le respect du principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de son obligation de recherche d'un repreneur* ».

Ce nouvel arrêt vient compléter les jurisprudences « *en dentelle* » de la Cour de cassation, du Conseil d'Etat et du Tribunal des conflits à propos du licenciement pour motif économique et de l'office du juge.

Pour éviter d'être débouté, attention à saisir la bonne juridiction !