



Actualités législatives et réglementaires

► *CNDCP*

La liste relative à la composition de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes est parue au JO du 2 avril.

► *Stagiaires de la formation professionnelle*

Le décret n°2022-477 du 4 avril 2022, relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, est paru au JO du 5.

► *DUERP*

Le décret n°2022-487 du 5 avril 2022, relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail, est paru au JO du 6.

► *Mayotte*

Deux décrets sont parus au JO du 7 :

- le décret n°2022-494 du 6 avril 2022 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte,
- le décret n°2022-493 du 6 avril 2022 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation temporaire d'attente et l'allocation équivalent retraite.

► *Travailleurs des plateformes*

L'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022, renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, est parue au JO du 7.

Jurisprudence

► *Elections professionnelles - Vote électronique*

Le fait pour l'employeur de refuser de communiquer les listes d'émargement après la clôture du scrutin électronique ne constitue pas une irrégularité devant entraîner l'annulation des élections. Après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition (Cass. soc., 23-3-22, n°20-20047).

► *Modification du lieu de résidence*

Selon la Cour d'appel de Versailles, un employeur peut exiger d'un responsable de support technique, qui a déménagé de la région parisienne en Bretagne, qu'il rapproche son domicile de son lieu de travail au nom de l'obligation pour l'employeur de préserver la santé et la sécurité du salarié. Le principe de libre choix du domicile personnel et familial du salarié ne saurait justifier un déménagement à plus de 442 km de son lieu de travail (CA Versailles, 11^{ème} ch., 10-3-22, RG n°20/02208). Un arrêt de la Cour de cassation est fortement attendu à l'ère du télétravail.

► *Travailleurs de plateforme « webmarketing »*

Des particuliers récoltants, sur la base du volontariat, des données pour une plateforme de webmarketing collaboratif ne sont pas des salariés.

En l'espèce, les particuliers devaient fournir des informations sur les habitudes de consommation, émettre un avis ou prendre des photographies sur les supports de communication des clients ou vérifier dans les magasins la présence, le prix et la visibilité des produits, les supports commerciaux ou la qualité des prestations de service des entreprises clientes de la société.

Pour la chambre criminelle de la Cour de cassation, « *n'exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination le particulier qui accepte, par l'intermédiaire d'une plateforme numérique gérée par une société, d'exécuter des missions telles que décrites précédemment dès lors qu'il est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, qu'il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la*

correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d'exécution non conforme » (Cass. crim., 5-4-22, n°20-81775).

► **Accord de performance collective - Avis OIT**

Le Conseil d'administration de l'OIT vient de se prononcer le 16 février 2022 sur les APC. En ce qui concerne les APC, le Conseil d'administration de l'OIT invite le juge national à apprécier la notion « *des nécessités de fonctionnement de l'entreprise* » conformément à la définition de l'OIT. Les organes de contrôle de l'OIT donnent leur définition de cette notion (paragraphe 52 et 53 du document). Le juge national devra vérifier, lors de la mise en place d'un APC dans une entreprise en particulier, que l'employeur justifie bien se trouver dans une situation répondant à la définition donnée par l'OIT des « *nécessités de fonctionnement de l'entreprise* ». Le juge devra vérifier que le licenciement est bien fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, telle que définies par le juge national en concordance avec la définition des organes de contrôle de l'OIT, la charge de la preuve ne pouvant reposer sur le seul salarié.

► **Cotisations retraite - Action du syndicat**

Un syndicat peut agir en justice pour faire constater une irrégularité commise par l'employeur affectant le paiement des cotisations de retraite complémentaire d'une catégorie de salariés et demander l'allocation de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif. Toutefois, le syndicat ne peut pas prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés (Cass. soc., 30-3-22, n°20-15022).

► **Licenciement - Procédure conventionnelle**

Si l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur, elle n'est pas de nature à entacher le licenciement de nullité (Cass. soc., 6-4-22, n°19-25244).

► **Annulation autorisation de licenciement Réparation**

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation de licenciement est devenue définitive, le salarié, titulaire d'un mandat, a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice, tant matériel que moral, subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision. La réparation du préjudice doit être intégrale, sans perte ni profit.

Toutefois, les dispositions fiscales frappant les revenus sont sans incidence sur les obligations des personnes responsables du dommage et le calcul de l'indemnisation de la victime. Ainsi, le juge ne peut condamner l'employeur à des dommages-intérêts pour majoration d'impôt sur le revenu présentée par le salarié (Cass. soc., 6-4-22, n°20-22918).

► **Appel prud'homal - Représentation obligatoire**

Il résulte de la combinaison des articles 46 du décret n°2016-660 du 20 mai 2016 et R 1461-2 du code du travail que seuls les instances et appels en matière prud'homale engagés à compter du 1^{er} août 2016 sont formés, instruits et jugés suivant la procédure avec représentation obligatoire.

Par conséquent, un appel formé avant le 1^{er} août 2016 contre un jugement rendu en matière prud'homale est assujéti aux règles de la procédure sans représentation obligatoire, lesquelles demeurent applicables, en cas de cassation de l'arrêt, devant la cour d'appel de renvoi (Cass. soc., 6-4-22, n°21-10923).

► **Temps de déplacement professionnel**

Lorsque le temps de déplacement professionnel excède le temps normal de trajet domicile/lieu habituel de travail, l'employeur doit accorder une contrepartie, celle-ci ne pouvant être dérisoire.

Si le juge estime le montant dérisoire, celui-ci a la faculté d'ordonner à l'employeur la mise en place d'un système de contrepartie conforme (Cass. soc., 30-3-22, n°20-15022).

FOCUS

L'obligation de loyauté en matière de négociation collective

L'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord collectif notamment en mettant à disposition des organisations syndicales participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci.

Il doit également répondre de manière motivée aux éventuelles propositions des OS.

Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par les textes.

Une organisation syndicale peut saisir le tribunal judiciaire (ex TGI) en référé pour demander la suspension des négociations en cours tant que l'employeur n'aura pas fourni les éléments essentiels à une négociation en toute connaissance de cause.

Sous peine de commettre un délit d'entrave, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. Ainsi, l'employeur ne peut normalement pas dénoncer la convention ou l'accord d'entreprise applicable pendant cette période de négociation. Pour la Cour de cassation, la condition de l'urgence relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, le code du travail ne donnant pas de définition de cette notion. L'urgence justifiant la dénonciation de la convention collective peut notamment s'expliquer par le fait que les dispositions de l'accord collectif étaient devenues majoritairement obsolètes et inadaptées tant à l'évolution législative qu'à la transformation de l'association qui avait vu disparaître des fédérations régionales signataires, la mise en place d'une délégation unique du personnel, une évolution des métiers dont certains n'existaient plus, l'apparition de nouveaux métiers et vu apparaître une situation économique difficile engendrant une baisse importante du nombre de salariés et de directeurs (Cass. soc., 23-3-22, n°20-21726).

De manière dérogatoire, la Cour de cassation admet que des mesures unilatérales peuvent être prises en cours de négociation lorsque :

- les dispositions adoptées sont plus favorables que les dispositions légales ;
- les dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, alors que, dans le cas d'espèce, le maintien des avantages acquis n'aurait bénéficié qu'aux salariés engagés antérieurement à l'expiration de la période de survie de l'accord. Dans cette affaire, un employeur avait pris une mesure unilatérale du fait de l'expiration prochaine de la période de survie de l'accord dénoncé. Cette mesure unilatérale n'avait vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord de substitution, à l'issue de la période de survie (Cass. soc, 10-10-21, n°21-17717). Autrement dit, un employeur n'agit pas de manière déloyale en prenant des mesures individuelles pendant une négociation lorsqu'il s'agit d'éviter un vide conventionnel.

La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est également encourue :

- lorsque toutes les organisations syndicales représentatives n'ont pas été convoquées à sa négociation. En matière de révision des accords, tous les syndicats représentatifs doivent être convoqués, même ceux qui n'ont pas signé l'accord initial. A défaut, l'avenant de révision est frappé de nullité ;
- ou si l'existence de négociations séparées est établie ;
- ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci (Cass. soc., 10-10-07, n°06-42721).

Dès lors que les principes susvisés sont respectés, la tenue de rencontres bilatérales parallèles aux séances plénières de négociation ne peut justifier l'annulation d'un accord. Pour que ces « bilatérales » ne soient pas considérées comme des négociations séparées déloyales, il faut qu'une séance de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales vienne clore ces rencontres pour mettre tout le monde en mesure de négocier sur la version finale de l'accord.

Si le juge doit s'assurer que l'accord a été précédé d'une négociation loyale et sérieuse, il ne peut porter une appréciation sur le résultat final obtenu. Enfin, l'employeur se doit d'appliquer l'accord collectif de manière loyale ; il ne peut notamment ajouter au texte une condition qu'il ne prévoit pas.

Tout action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif doit être engagée dans un délai de 2 mois courant à compter soit de la notification de l'accord d'entreprise aux organisations syndicales disposant d'une section syndicale, soit de la date de publication de l'accord dans la base de données nationale créée par la loi Travail (art. L 2262-14 du code du travail).

Lorsque le juge est saisi d'une action en nullité de l'accord dans le délai de deux mois, celui-ci doit rendre sa décision dans un délai de 6 mois (ce délai n'est assorti d'aucune sanction).

Attention, ces dispositions n'empêchent pas les salariés de contester, sans condition de délai, par voie d'exception, l'illégalité d'un accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel le mettant en œuvre.

L'accord de méthode : un dispositif à ne pas négliger

Afin d'améliorer la qualité des négociations, le législateur a souhaité inciter les partenaires sociaux, à tous les niveaux de négociation, à s'accorder sur une méthode de négociation. L'accord de méthode précise notamment la nature des informations partagées entre les négociateurs, particulièrement, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales. Il doit définir les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement des négociations.

Bien que la loi ne le précise pas, la conclusion d'un accord de méthode devrait, selon nous, être soumise aux conditions de validité de droit commun des accords collectifs (selon le niveau de négociation).

La méconnaissance des dispositions de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité des accords conclus, sauf si l'accord de méthode en dispose autrement ou si le principe de loyauté entre les parties n'a pas été respecté (art. L. 2222-3-1 du code du travail).