

Veille juridique du 1^{er} au 15 avril 2022

TEXTES	
Augmentation du Smic horaire	<i>Communiqué ministère du travail du 15 avril 2022</i>
Prolongation de l'APLD due à l'activité réduite	<i>Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi</i>
Activité partielle en cas de réduction d'activité durable	<i>Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable</i>
ZOOM	
L'entreprise et la pratique du Ramadan	
JURISPRUDENCE	
Le RSS n'est pas de droit représentant syndical au CSE	<i>Cass. Soc., 23 mars 2022 : n° 20-20.397</i>
Un PSE peut suivre une rupture conventionnelle collective	<i>CAA Paris, 14 mars 2022 : n° 21PA06607</i>
Réorganisation avant l'homologation du PSE qui l'accompagne	<i>Cass. Soc., 23 mars 2022 : n° 20-15.370</i>
Congés payés : délai de prévenance	<i>Cass. Soc., 2 mars 2022 : n° 20-22.261</i>
Liberté d'expression du salarié	<i>Cass. Soc., 16 février 2022 : n° 19-17.871</i>

TEXTES

Augmentation du Smic horaire

Communiqué ministère du travail du 15 avril 2022

Le taux horaire du Smic sera porté à 10,85 € à compter du 1^{er} mai 2022 (*au lieu de 10,57 € depuis le 1^{er} janvier 2022*), soit un relèvement automatique de 2,65 % due au niveau élevé de l'inflation.

Élisabeth Borne, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a annoncé, dans un communiqué du 15 avril 2022, une revalorisation du Smic de 2,65 % au 1^{er} mai 2022. Cette hausse intervient à la suite de la publication par l'Insee de l'indice des prix à la consommation pour le mois de mars. Entre novembre 2021 et mars 2022, l'indice de référence a en effet progressé de 2,65 %.

Sur 1 an (*de mai 2021 à mai 2022*), le SMIC aura augmenté de 5,9 %, soit 91 € brut par mois (72 € net), indique le ministère du travail.

Remarque : chaque année, le Smic doit être révisé par décret, avec effet au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'économie et de la conjoncture. En outre, chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix à la consommation est automatiquement suivie d'un relèvement du Smic dans les mêmes proportions, par arrêté.

Conformément aux dispositions législatives (*Articles L 3231-4 et L 3231-5*), le Smic horaire brut passera donc de 10,57 € à 10,85 € au 1^{er} mai prochain. Le Smic mensuel brut s'établira, quant à lui, à 1 645,58 € (*sur la base de 35 x 52/12 x taux horaire*), contre 1 603,12 € depuis le 1^{er} janvier 2022.

Prolongation de l'APLD due à l'activité réduite

Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi

Créé par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, également appelé activité partielle de longue durée (APLD), est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise (*confrontée à une réduction durable de son activité qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité*) de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement souhaite prolonger la possibilité de recourir à ce dispositif.

L'ordonnance modifie en conséquence l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, en se fondant sur l'habilitation prévue par l'article 151 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022.

Elle reporte ainsi de 6 mois, du 30 juin 2022 au 31 décembre 2022, la date jusqu'à laquelle les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif partiel en cas de réduction d'activité durable peuvent transmettre à l'autorité administrative des accords collectifs et documents unilatéraux pour validation ou homologation.

L'ordonnance prévoit également que ces accords et documents unilatéraux puissent être modifiés en tant que de besoin après le 31 décembre 2022, jusqu'au terme du dispositif.

Activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

L'autorisation de recourir à l'APLD est accordée pour une durée de 6 mois.

Elle peut être renouvelée pour une période équivalente dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le décret 2022-508 du 8 avril 2022 porte cette limite à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

Cette limite de 36 mois doit, précise le décret, être appréciée à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Ces nouveautés sont insérées à l'article 3 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020.

ZOOM

L'entreprise et la pratique du Ramadan

Principe : le 2 avril 2022, le Ramadan a démarré en France pour les musulmans pratiquants. Pendant 1 mois, les intéressés vont s'abstenir de manger et de boire entre le lever et le coucher du soleil.

De manière générale, l'employeur doit respecter les opinions et les convictions religieuses de ses salariés. Il ne peut apporter de restrictions à cette liberté que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Article 9 de la convention européenne des droits de l'Homme : toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion mais également par l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui énonce que *nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre établi par la loi.*

De son côté, l'article L 1121-1 du code du travail énonce que *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

La distinction opérée entre les salariés en raison de leurs convictions religieuses constitue une discrimination prohibée (Article L 1132-1). En effet, cet article prévoit que le salarié ne peut pas être discriminé en raison de sa religion. En cas contraire, l'employeur s'expose des sanctions pénales : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (Articles 225-1 et 225-2 du code pénal).

Principe : le salarié ne peut pas réclamer un traitement particulier en raison de ses croyances, sauf stipulation contractuelle ou usage en ce sens (Cass. Soc., 24 mars 1998 : n° 95-44.738)

Durée du travail et Ramadan	
Aménagement des horaires de travail pendant le Ramadan	L'employeur n'est pas obligé d'aménager les conditions de travail des salariés qui pratiquent le Ramadan car l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, qui définit les horaires correspondant à la bonne marche de l'entreprise (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 32</i>)
	Le salarié concerné doit donc, en principe, exécuter son contrat de travail sans modification et ne peut pas invoquer sa religion pour obtenir une telle modification de ses horaires
	Il convient néanmoins de se reporter aux clauses du contrat qui peuvent avoir prévu une telle possibilité. Certaines conventions collectives prévoient également des aménagements
	Le refus de l'employeur ne doit toutefois pas être motivé par les convictions religieuses du salarié mais par la désorganisation de l'entreprise que cela pourrait générer
	En tout état de cause, l'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord sur un aménagement temporaire des horaires de travail
Commencer plus tôt Terminer plus tôt Suppression de la pause déjeuner	En principe, le salarié ne peut modifier ses horaires de travail sans l'accord de l'employeur. Dans certains secteurs, par exemple, dans le bâtiment, il peut être toutefois d'usage de supprimer la pause déjeuner et de faire une journée continue
	C'était le cas d'un salarié du bâtiment qui avait été sanctionné par son employeur par un avertissement pour avoir quitté son poste plus tôt. La cour d'appel a admis l'usage pendant la période de Ramadan de travailler sans pause pratiqué par l'employeur comme un motif pouvant justifier le départ anticipé du salarié de son poste de travail (<i>CA Aix-en-Provence, 24 novembre 2017 : n° 15/20885</i>)

Congés, autorisations d'absence et Ramadan	
Congés payés et Ramadan	Un salarié n'est pas tenu de justifier du motif religieux de sa demande de congé. S'il le fait, l'employeur n'est pas pour autant dans l'obligation de lui accorder ce congé (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 28</i>)
	Toutefois, l'employeur ne peut pas refuser des congés payés à un salarié pour motif religieux. Sa réponse doit donc être fondée sur des raisons objectives étrangères à toute discrimination. Il doit prendre sa décision au regard de l'organisation du travail et des nécessités du service et traiter la demande de congés comme toute autre demande
Absence pendant le Ramadan	Un salarié peut s'absenter à condition d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur. Tout salarié qui s'absente sans autorisation, quel qu'en soit le motif, commet une faute (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 10</i>). La sanction prise par l'employeur doit toutefois être proportionnée au contexte et tenir compte de différents critères : l'impact pour les autres salariés, les clients éventuels ; le caractère exceptionnel ou au contraire répété de ces absences. Dans sa décision du 29 juillet 2014, le Défenseur des droits recommande aux employeurs de proscrire toute interdiction générale d'absence pour motifs religieux et au contraire d'apprécier, de façon concrète, le caractère compatible ou non d'une demande d'autorisation d'absence avec les nécessités de service (<i>Décision Défenseur des droits MLD 2014-061 du 29 juillet 2014</i>)
	Il est tout à fait possible au salarié de négocier dans le cadre de son contrat de travail une clause précisant qu'il peut s'absenter à l'occasion de certaines fêtes religieuses. Il peut également se reporter à un usage ou une convention collective prévoyant de telles possibilités
Remplacement de jours chômés	Si l'entreprise est fermée, par exemple, pendant la période entre Noël et Nouvel An et que le salarié, souhaite reporter les dates de fermeture sur la période du Ramadan, l'employeur n'a pas l'obligation de lui accorder ce droit
	Il peut l'inviter à prendre des congés payés ou une journée de RTT ou, le cas échéant, lui accorder une autorisation exceptionnelle d'absence pour fête religieuse (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 29</i>). L'employeur ne doit toutefois pas faire de distinction entre les salariés selon leur religion, sous peine d'être sanctionné pour discrimination

Congés et motifs religieux	Le congé accordé à un salarié par un employeur ne doit jamais être accordé pour un motif religieux, même si le salarié invoque ce motif. Une décision favorable de l'employeur doit être justifiée par le bon fonctionnement de l'entreprise La seule circonstance que le salarié qui invoquait un motif religieux ait obtenu ce congé n'impose pas à l'employeur de faire droit à la nouvelle demande dont il est saisi (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 31</i>).
	En cas de demandes simultanées qui ne pourraient toutes être satisfaites au même moment, il faudrait que l'employeur applique les critères d'ordre des départs en congés conformément à l'article L 3141-16 du code du travail, selon les critères définis par accord ou, à défaut, par le code du travail (<i>ancienneté, situation de famille etc.</i>)

Alimentation, repas et Ramadan	
Participation à un repas d'affaires pendant le Ramadan	Si la participation à un repas d'affaires fait partie intégrante de la fonction du salarié, comme cela peut être le cas pour des commerciaux, il ne semble pas possible pour le salarié de refuser d'y participer (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 11</i>)
	En revanche, si sa présence peut être obligatoire, il n'est pas contraint de prendre effectivement le repas. En tout état de cause, il peut être utile d'en parler à l'employeur pour tenter d'obtenir un compromis. Et <i>pour éviter une telle situation, inconfortable pour tous</i> , l'employeur organisant le repas est invité à s'assurer, en amont, des éventuelles contraintes alimentaires des personnes présentes (<i>clients et salariés</i>) (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 11</i>). En tout état de cause, un refus du salarié pourra être sanctionné pour non-exécution de ses obligations contractuelles pouvant aller jusqu'à une rupture de son contrat de travail.
Indemnité repas pendant la période de Ramadan	De nombreuses conventions collectives prévoient l'attribution d'indemnités forfaitaires aux salariés exposant des frais, notamment en matière de repas à l'occasion de leur travail. En principe, le salarié n'a pas à justifier des frais réellement engagés pour en obtenir le paiement (<i>Cass. Soc., 19 mai 1988 : n° 87-41.602</i>). Le salarié qui pratique le Ramadan pourrait donc tout à fait continuer à percevoir cette indemnité.
	Il est toutefois nécessaire de se reporter à la convention collective applicable. Il a en effet, été jugé que lorsque la convention collective prévoit qu'aucune indemnité de repas n'est due par l'employeur qui fournit gratuitement le repas, les salariés qui se sont volontairement abstenus de manger ne peuvent pas prétendre à une telle indemnité, y compris pendant la période de Ramadan (<i>Cass. Soc., 24 avril 1990 : n° 87-43.248 ; Cass. Soc., 5 juin 1986 : n° 83-43.454 ; Cass. Soc., 16 février 1994 : n° 90-46.077</i>). Il en est de même si l'employeur rembourse intégralement la note de restaurant des ouvriers en déplacement. L'ouvrier qui refuse de manger au restaurant afin de se conformer aux règles d'alimentation imposées par sa religion ne peut pas prétendre à une indemnité de repas (<i>Cass. Soc., 30 janvier 2002 : n° 00-40.805</i>).
Refus de travailler dans un lieu où sont servis des repas	L'employeur peut sanctionner le salarié qui refuse d'exécuter l'une des tâches pour lesquelles il a été embauché. Si le salarié qui travaille, par exemple, dans une cantine d'entreprise refuse de servir les repas ou de cuisiner les plats, il commet une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 8</i>).
	La jurisprudence a également considéré que l'employeur pouvait légitimement refuser de muter dans un autre service un salarié, recruté comme boucher, qui refusait en raison de ses convictions religieuses d'être en contact avec de la viande de porc (<i>Cass. Soc., 24 mars 1998 : n° 95-44.738</i>). Pour autant, pendant la période limitée du Ramadan, l'employeur peut rechercher s'il est possible d'affecter temporairement le salarié à une autre fonction

<p>Imposition d'un régime alimentaire par l'employeur</p>	<p>S'il peut paraître justifié de demander aux animateurs des centres de vacances et de loisirs de participer aux repas et de goûter les aliments, notamment avec les jeunes enfants, il en va autrement lorsque l'employeur impose aux animateurs un régime alimentaire en partageant les repas avec les enfants, dans des conditions strictement identiques. Cette règle a pour effet d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes désireuses de suivre un régime alimentaire, en raison de leurs convictions religieuses ou de leur état de santé (<i>Délibération Halde 2008-10 du 14 janvier 2008</i>). Le salarié peut donc légitimement refuser de partager les repas des enfants.</p>
<p>Rupture du jeûne contraint par l'employeur</p>	<p>L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à rompre le Ramadan car cette injonction constituerait une restriction à la liberté de religion du salarié qui constitue une liberté fondamentale (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 13</i>)</p> <p>L'employeur ne peut pas justifier le licenciement pour <i>désorganisation de l'entreprise</i> d'un salarié de confession musulmane, qui travaille en équipe de nuit de 20 heures à 4 heures du matin et qui fait une pause d'une demi-heure pendant le Ramadan pour prendre un casse-croûte (<i>CA Paris, 6 juin 1991 : n° 37011/90</i>). L'employeur doit tenir compte d'impératifs de santé</p>
<p>Organisation d'un moment de partage au moment de l'Aïd-El-Kebir</p>	<p>Selon le Ministère du travail, rien ne l'interdit mais cet événement ne doit pas exclure certains salariés. Tous doivent y être conviés et chacun doit pouvoir y participer s'il le souhaite, sans discrimination (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 22</i>).</p>

<p align="center">Obligation de sécurité de l'employeur</p>	
<p>Activités pénibles pendant le Ramadan</p>	<p>L'employeur est tenu à l'égard de ses salariés à une obligation de sécurité en matière de santé et d'hygiène</p> <p>Si la pratique du Ramadan peut avoir des conséquences sur la santé du salarié, notamment en termes de fatigue et qu'il est par ailleurs affecté à des tâches pénibles ou à risque (<i>travail dans la chaleur, poste dangereux...</i>), l'employeur peut avoir intérêt à prévoir des aménagements : changement de poste temporaire, modifications d'horaires.</p> <p>Salarié comme employeur peuvent consulter le médecin du travail.</p> <p>Pour se prononcer, l'employeur doit prendre en compte la nature du poste occupé et les horaires de travail.</p> <p>La situation d'un grutier et celle d'un agent administratif ne s'apprécient pas de la même façon (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 13</i>)</p> <p>Il doit également mettre en balance les conséquences du jeûne, de nature à mettre ou non en péril la sécurité du salarié lui-même mais également celle de ses collègues ou de tiers intéressés.</p> <p>L'employeur dispose de plusieurs solutions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il peut procéder à un changement temporaire d'affectation sans que cela ne constitue une sanction disciplinaire (<i>Cass. ass. plén., 6 janvier 2012 : n° 10-14.688</i>) ; - il peut retirer le salarié de son poste de travail si cela s'avère nécessaire pour des motifs de précaution et de préservation de la santé, s'il n'est pas possible de l'affecter ailleurs. Pendant la période non travaillée, il n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 13</i>) ; - il peut aménager les horaires du salarié si cela est compatible avec l'organisation du travail et la bonne marche de l'entreprise (<i>Guide pratique Ministère du travail de février 2018 ; n° 13</i>). <p>L'ensemble de ces solutions doit être discuté avec le médecin du travail, et le cas échéant, si plusieurs personnes sont concernées, soumis aux représentants du personnel.</p>

Licenciement d'un salarié	Le seul fait pour un agent de surveillance pris de malaise en raison de la fatigue éprouvée en raison du Ramadan, de s'être allongé par terre, d'avoir retiré ses chaussures et élevé ses jambes à la verticale ne peut pas, au vu de la situation médicale constatée, constituer une faute justifiant son licenciement (<i>CA Douai, 30 mars 2007 : n° 06-1288</i>)
Accident du travail	L'employeur se doit de prévenir les accidents du travail pouvant être liés à la pratique du Ramadan : déshydratation, malaise sur le lieu de travail... Toutefois, il n'est pas toujours évident pour l'employeur de déterminer si le salarié pratique ou non le Ramadan dans la mesure où il ne peut pas l'interroger à ce sujet
	C'est pourquoi, lorsque des accidents du travail surviennent, l'employeur peut être tenté de s'exonérer de sa responsabilité en invoquant l'état de faiblesse de la victime pratiquant le jeûne pendant le Ramadan.
	C'était le cas d'un salarié qui avait fait une chute alors qu'il circulait dans les escaliers de l'entreprise pendant son temps de travail et s'était blessé au bas du dos. La cour d'appel a toutefois écarté l'argument jugeant que <i>l'attribution du malaise au jeûne du Ramadan est loin d'être pertinente, dès lors que l'accident s'est produit à 8h30 du matin et que le jeûne n'est pratiqué par les musulmans que pendant la période diurne de la journée, laquelle venait de débiter depuis moins de 2 heures</i> (<i>CA Nancy, 20 juillet 2007 : n° 06/00375</i>).
	De la même façon, la cour d'appel a écarté l'argument de l'employeur tenant à une fatigue du salarié du fait du jeûne qu'il observait en période de Ramadan. L'intéressé avait été victime d'un accident du travail, en accompagnant le déplacement d'un compresseur suspendu par un câble au godet d'un tracto-pelle conduit par un collègue, sa jambe ayant été happée par la roue de l'engin. Pour les juges du fond, l'employeur avait nécessairement conscience du danger pour le salarié dans la mesure où l'utilisation de ce matériel n'était pas appropriée dans cette situation (<i>CA Nîmes, 4 avril 2002 : n° 00/03232</i>)
À l'inverse, le salarié ne peut pas prétendre être victime d'un accident du travail pour justifier une absence. Si un accident du travail est déclaré, la caisse primaire d'assurance maladie vérifie la matérialité de l'accident déclaré comme dans toute procédure en la matière. Dans un litige opposant un salarié qui s'estimait victime d'un accident du travail avec son employeur, une cour d'appel a jugé qu'il existait un doute sur la matérialité de l'accident alors que le salarié avait affirmé quelques jours plus tôt vouloir se mettre en arrêt de travail durant la période du Ramadan, suite aux remontrances de son employeur à propos de ces temps de pause pendant cette période et qu'au surplus, il n'y avait aucun témoin et que la lésion n'était pas visible (<i>CA Amiens, 14 juin 2021 : n° 19/03557</i>)	

Licenciement et Ramadan	
Absence sans autorisation en période de Ramadan	Une absence non autorisée peut, le cas échéant, aboutir à un licenciement mais la jurisprudence apprécie les faits en fonction des circonstances de chaque espèce.
	Le licenciement a, par exemple, été reconnu justifié, mais sans reconnaissance d'une faute grave, à propos : <ul style="list-style-type: none"> - d'une salariée de religion musulmane qui n'était pas venue travailler le jour de la fête de l'Aïd el-Kebir, malgré le refus de son employeur de l'y autoriser (<i>Cass. Soc., 16 décembre 1981 : n° 79-41.300</i>). Dans cette affaire, la personne qu'elle prétendait avoir avisée 8 jours à l'avance de son intention de s'absenter n'était que la femme de son contremaître et l'employeur soutenait n'avoir été mis au courant que la veille, par des rumeurs ; par ailleurs, l'absence de l'intéressée avait ce jour-là empêché une livraison importante. Toutefois, la faute grave n'avait pas été retenue compte tenu des circonstances (<i>absence non autorisée d'un seul jour</i>) ; - d'un employé quittant son travail un vendredi soir avant l'heure normale afin de respecter une obligation impérative imposée par la pratique de sa religion alors qu'il avait refusé l'aménagement d'horaire proposé par l'employeur qui lui aurait permis d'être libre l'après-midi (<i>CA Paris, 10 janvier 1989</i>) ; - d'un salarié qui s'est absenté sans autorisation pour préparer le Ramadan (<i>CA Besançon, 6 janvier 1995 : n° 4/95</i>).

Insulte d'un collègue pratiquant le Ramadan	La Cour de cassation considère que les propos racistes tenus par un salarié à l'encontre d'un autre sont nécessairement constitutifs d'une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis (<i>Cass. Soc., 25 janvier 1995 : n° 93-42.610 ; Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 17-14.594 ; Cass. Soc., 2 juin 2004 : n° 03-45.269</i>)
	C'est ce qu'a, par exemple, reconnu une cour d'appel à propos d'un salarié qui avait insulté un de ces collègues de travail de <i>sales arabes pendant le Ramadan de merde on dirait des zombies derrière des lunettes de soleil, ils dorment debout</i> (CA Metz, 15 janvier 2021 : n° 19/00094)
	De même, une faute grave a été reconnue à l'encontre d'un salarié qui, se prononçant à propos de la démission d'un collègue avait dit : <i>mon seul petit blanc dans l'équipe me lâche aussi et les autres sont plus concernés par le Ramadan que par leur travail</i> (CA Colmar, 29 septembre 2020 : n° 19/04547)
Pratique du Ramadan et circonstance atténuante	Tout salarié doit respecter ses collègues au travail et l'état de fatigue pouvant être induit pas la pratique du Ramadan ne peut pas justifier un acte de violence. La Cour de cassation ne s'est pas, à notre connaissance, prononcée sur cette question, mais on peut raisonner par analogie avec la maternité : la fatigue causée par l'état de grossesse peut être retenue par les juges à titre de circonstance atténuante, lorsqu'ils sont saisis d'un litige relatif au degré de gravité de la faute commise par une femme enceinte. Mais cette circonstance n'est pas de nature à excuser des faits de violence, qui sont généralement qualifiés de faute grave (<i>Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 15-13.069 ; Cass. Soc., 30 novembre 2016 : n° 14-18.305</i>)
	L'état de fatigue lié à la pratique du jeûne pourrait en revanche être invoqué à titre de circonstance atténuante par un salarié à qui il serait reproché une mauvaise exécution de son travail, dès lors que la faute invoquée est ponctuelle et a été commise pendant la période du Ramadan

Recours au CDD	
Recours à un ou plusieurs CDD en période de Ramadan	L'employeur peut recruter en CDD pour remplacer des salariés qui s'absenteraient pour pratiquer le Ramadan, ou si cette période occasionne un accroissement temporaire d'activité dans son entreprise
	Il doit toutefois pouvoir être en mesure de justifier d'un tel accroissement d'activité sur cette période (<i>CA Aix en Provence, 25 septembre 2020 : n°18/03199</i>)

JURISPRUDENCE

Date des congés	Les règles concernant les dates de congés : proposition, modification, ordre des départs, sont les mêmes, que les congés soient d'origine légale ou conventionnelle. Ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier les dates et l'ordre des départs moins d'1 mois avant la date initialement prévue. Il n'importe aucunement qu'il s'agisse de la 5 ^{ème} semaine.	<i>Cass. Soc., 2 mars 2022 : n° 20-22-261</i>
Licenciements pour cessation d'activité	En cas de licenciements économiques pour cessation d'activité, si aucune faute n'est reprochée à l'employeur, la simple cessation définitive de l'activité n'est pas de nature à priver les licenciements de cause réelle et sérieuse. La faute de la société doit être à l'origine de la cessation d'activité.	<i>Cass. Soc., 5 janvier 2022 : n° 20-15-494</i>

Résiliation judiciaire	L'employeur ne peut licencier le salarié qui a procédé à une demande de résiliation judiciaire lorsqu'il a régularisé ses manquements après la rupture effective du contrat de travail. En l'espèce, l'employeur avait procédé à la régularisation du paiement des heures supplémentaires postérieurement à la rupture de la relation de travail. Le Juge doit préalablement rechercher si la demande de résiliation était légitime.	<i>Cass. Soc., 2 mars 2022 : n° 20-14.099</i>
Motif du licenciement	Seule la notification de licenciement importe pour caractériser le motif et la cause réelle et sérieuse de licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut invoquer un licenciement disciplinaire s'il mentionne dans la lettre de licenciement une insuffisance professionnelle. Par ailleurs, le fait que le salarié avait préalablement refusé une rétrogradation ne modifie en rien la cause du licenciement invoquée dans la notification.	<i>Cass. Soc., 9 mars 2022 : n° 20.17.005</i>
CDD non signé	L'absence de signature d'un des signataires sur le contrat CDD, rend ce dernier inopérant. Le contrat est alors réputé être conclu en CDI	<i>Cass. Soc., 2 mars 2022 : n° 20-17.454</i>
Consommation d'alcool	L'employeur qui souhaite interdire voire limiter la consommation d'alcool lors de l'exercice d'une activité, n'a pas à faire la preuve de risques qui se seraient déjà réalisés par le passé, pour justifier cette interdiction. Pour autant, toute restriction doit être justifiée et proportionnée au but recherché.	<i>CE., 14 mars 2022 : n° 434343</i>

Le RSS n'est pas de droit représentant syndical au CSE

Cass. Soc., 23 mars 2022 : n° 20-20.397

Principes : en représentant de section syndicale (RSS), désigné par un syndicat non représentatif, dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical (DS) à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs (Article L 2142-1-1, al. 2) et que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est de droit RS au CSE (Article L 2143-22).

En l'espèce :

- Un syndicat ayant procédé à la désignation d'une salariée en qualité de RSS avait demandé qu'elle soit convoquée es-qualité aux réunions du CSE de l'entreprise de moins de 300 salariés.
- La société a assigné le syndicat et la salariée en demandant aux juges de constater que le syndicat n'étant pas représentatif, son RSS ne pouvait le représenter aux réunions du CSE.
- La cour d'appel a fait droit à la demande de l'employeur, estimant que la salariée, en tant que RSS, n'avait pas qualité pour participer aux réunions du CSE.

A l'appui de son pourvoi devant la chambre sociale de la Cour de cassation, la salariée soutient que le RSS dispose des mêmes prérogatives que le DS, à l'exception du seul pouvoir de négocier des accords collectifs et qu'il est donc de droit membre du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Après avoir rappelé que la loi réserve aux syndicats représentatifs la faculté de désigner un RS au CSE, la chambre sociale de la Cour de cassation circonscrit l'assimilation du RSS au DS aux seules attributions liées à la constitution d'une section syndicale et en conclut que le RSS n'est pas de droit RS au CSE.

Selon l'article L 2314-2 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un RS au CSE. L'article L 2143-22 précise que, dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le DS est de droit RS au CSE.

Il résulte de ces textes, selon la Cour de cassation, que la désignation d'un RS au CSE est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.

Si l'article L 2142-1-1 du code du travail prévoit que le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le DS, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs, cette assimilation ne s'applique pour la Cour de cassation qu'aux attributions liées à la constitution d'une section syndicale.

La Cour de cassation en déduit que c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que la salariée, qui n'est pas membre élue du CSE et a été désignée RSS par un syndicat non représentatif dans l'entreprise, n'est pas de droit RS au CSE.

La Cour de cassation et le Conseil d'État avaient déjà adopté la même solution avant la mise en place du CSE, à propos du RS au comité d'entreprise : la désignation d'un RS au CE étant une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui ont obtenu une légitimité électorale, il en résulte que le RSS n'est pas de droit RS au comité d'entreprise ou d'établissement (*Cass. Soc., 14 décembre 2011 : n° 11-14.642 ; CE, 20 février 2013 : n° 352981*).

A savoir : *le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité social et économique d'entreprise ou d'établissement. C'est la première fois que la Cour de cassation l'affirme à propos du CSE*

Un PSE peut suivre une rupture conventionnelle collective

CAA Paris, 14 mars 2022 : n° 21PA06607

Dans un arrêt du 14 mars 2022, la cour administrative d'appel de Paris a rejeté le recours dirigé contre l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société Aéroports de Paris.

La cour estime que le fait qu'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) a été conclu ne fait pas obstacle à ce que l'employeur établisse et mette en œuvre un PSE, dès lors que ce dernier respecte les stipulations de l'accord qui lui sont applicables. À cet égard, elle relève que le document unilatéral portant PSE prévoit qu'aucun licenciement économique ne peut intervenir pendant la période de garantie d'emploi fixée par l'accord de RCC.

La cour administrative d'appel de Paris vient ainsi confirmer la solution dégagée par le jugement du tribunal administratif de Montreuil du 25 octobre 2021.

Pour mémoire, l'employeur avait conclu un accord de RCC qui prévoyait des départs volontaires. Peu après, pendant la période de mise en œuvre de cet accord, il avait engagé un projet de réorganisation. La négociation de l'accord sur le PSE n'ayant pas abouti, l'employeur avait établi un document unilatéral homologué par l'administration. Ce document prévoyait la modification du contrat de travail des salariés ou un licenciement pour motif économique en cas de refus, étant entendu que les licenciements ne pouvaient intervenir qu'après le terme de l'accord de RCC.

A savoir : *une entreprise peut mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) immédiatement après une rupture conventionnelle collective (RCC). C'est ce qu'a jugé la cour administrative d'appel de Paris dans une décision dont elle a signalé l'intérêt jurisprudentiel*

Cass. Soc., 23 mars 2022 : n° 20-15.370

Dans cet arrêt du 23 mars 2022, la Cour de cassation se prononce sur le timing à respecter par l'employeur qui met en œuvre une réorganisation accompagnée d'un PSE. Elle précise que la mise en œuvre de la réorganisation n'est pas subordonnée à la décision de validation ou d'homologation du PSE. Autrement dit, les mesures ainsi appliquées ne sont pas irrégulières dès lors que le CSE a été saisi en temps utile du projet.

En l'espèce :

Une société envisage de se réorganiser en regroupant certaines de ses agences.

Dans ce contexte, un salarié se voit proposer une mutation dans une autre agence.

Suite à son refus, le 4 septembre 2015, l'employeur l'informe qu'il est mis à disposition de la société à son domicile, avec maintien de son salaire, à compter du 30 novembre 2015.

Entre la date de son refus de mutation et celle de son placement en dispense d'activité, l'employeur consulte, le 3 novembre 2015, le comité d'établissement (*désormais CSE d'établissement*) sur la procédure de licenciement collectif pour motif économique et élabore un PSE pour la vingtaine de salariés ayant refusé la modification de leur lieu de travail.

Ce PSE est homologué par l'administration le 12 mai 2016.

Le 17 juin 2016, le salarié est licencié pour motif économique après avoir refusé toutes les propositions de reclassement.

Il avait auparavant saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il soutient que son placement en dispense d'activité rémunérée, dans le cadre de la réorganisation, est irrégulier car intervenu alors que le PSE n'a pas encore été homologué.

La cour d'appel lui donne gain de cause. Elle estime que la *Note technique sur le projet de réorganisation et plan de sauvegarde de l'emploi* dont la version finale date du 21 avril 2016, ne pouvait pas être mise en œuvre avant le 12 mai 2016, date de son homologation par l'administration. Elle prononce, par conséquent, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et le condamne à payer au salarié la somme de 35 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel né de la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation censure l'analyse du juge d'appel. Se fondant sur les articles L 1233-25, L 1233-30 et L 1233-31 (*désormais article L 1232-39*) du code du travail, et rappelant que le CSE doit être saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs, elle considère que la réorganisation peut être mise en œuvre avant la date d'homologation du PSE par l'administration. Les mesures ainsi prises ne sont pas irrégulières.

La décision de la Cour de cassation vise uniquement la modification des contrats de travail et la dispense d'activité du salarié. En aucun cas l'employeur ne peut notifier un licenciement économique avant la décision de validation ou d'homologation administrative du PSE, sous peine de nullité (*Articles L 1233-39 et L 1235-10*).

A savoir : *l'employeur peut mettre en œuvre une réorganisation alors que le PSE qui l'accompagne n'a pas encore été homologué, dès lors que le CSE a été saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs*

Cass. Soc., 2 mars 2022 : n° 20-22.261

Principe : selon l'article L 3141-16 du code du travail, si la période de prise des congés et l'ordre des départs pendant cette période ne sont pas définis par un accord d'entreprise ou de branche conclu en application de l'article L 3141-15, il revient à l'employeur de les fixer après avis du comité social et économique

La période de prise des congés doit englober obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre (*Article L 3141-13*). À l'intérieur de la période ainsi définie, l'employeur doit organiser les départs en congés payés par roulement, mais il peut également décider de fermer l'entreprise. Il doit toutefois respecter des délais de prévenance en informant les salariés :

- de la période de prise des congés au moins 2 mois avant son ouverture (*Article D 3141-5*) ;
- de l'ordre des départs en congés au moins 1 mois avant, chaque salarié étant informé individuellement de ses dates de vacances (*Article D 3141-6*).

L'ordre et les dates de départ en congés ne peuvent plus être modifiés moins d'1 mois avant la date de départ prévue, sauf circonstances exceptionnelles (*Article L 3141-16*) et sous réserve d'un délai différent défini par l'accord d'entreprise ou de branche définissant la période et l'ordre des départs en congés (*Article L 3141-15*).

En l'espèce :

Un employeur est confronté à un mouvement de grève de plusieurs semaines entre décembre et mi-janvier désorganisant l'activité de l'établissement où sont occupés plus de 3 000 salariés.

Afin d'éviter le recours à l'activité partielle, il impose aux salariés non-grévistes de prendre des congés au cours des 2 premières semaines de janvier en les prévenant au dernier moment.

Les salariés se voient contraints de prendre des jours de congés payés, mais également des jours de RTT.

Estimant que l'employeur aurait dû respecter le délai de prévenance légal d'1 mois, les organisations syndicales saisissent le tribunal de grande instance de Nanterre. Le tribunal puis la cour d'appel de Versailles leur donnent raison.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel. Elle rappelle que selon l'article L 3141-16 du code du travail, à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, l'employeur ne peut pas, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'1 mois avant la date de départ prévue.

Dans la mesure où le texte n'opère aucune distinction entre les 4 premières semaines et la 5^{ème} semaine de congés, elle en déduit que l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés, à l'intérieur comme en dehors de la période estivale, sans respecter le délai de prévenance d'1 mois, sauf si un accord d'entreprise ou de branche autorise l'employeur à modifier l'ordre et les dates de départ dans un délai inférieur.

Remarque : la solution devrait s'appliquer aux jours supplémentaires accordés par l'article L 3141-23 du code du travail en contrepartie du fractionnement du congé principal.

L'employeur soutenait que les dispositions légales encadrant la prise des congés payés ne sont pas applicables, sauf disposition conventionnelle contraire, aux congés supplémentaires conventionnels et aux jours de repos - RTT employeur, qui constituent la contrepartie des heures de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail, de sorte qu'il pouvait, dans le cadre de son pouvoir de direction, imposer la prise de tels jours.

Cet argument est rejeté par la chambre sociale. Selon elle, l'article L 3141-16 du code du travail a une portée générale et s'applique également aux congés d'origine conventionnelle, sauf disposition conventionnelle contraire.

L'employeur n'avait produit en l'espèce aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de branche l'autorisant à fixer les dates des jours de RTT employeur dans un délai inférieur à 1 mois de sorte qu'il ne pouvait imposer la prise des jours de repos sans informer les salariés au moins un mois avant.

Des circonstances exceptionnelles permettent à l'employeur de modifier les dates de congés déjà fixées moins d'1 mois avant la date fixée (*Article L 3141-16*). En l'espèce, la cour d'appel a retenu, dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation, que le mouvement de grève décrit par les parties ne constituait pas une circonstance de nature exceptionnelle.

A savoir : *l'employeur ne peut pas imposer ou modifier la date de prise de congés sans respecter le délai de prévenance légal d'1 mois, qu'il s'agisse du congé principal de 4 semaines, de la 5^{ème} semaine ou de congés conventionnels, sauf disposition conventionnelle différente ou circonstances exceptionnelles*

Liberté d'expression du salarié

Cass. Soc., 16 février 2022 : n° 19-17.871

Principe : la liberté d'expression est une liberté publique consacrée par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme. En application de l'article L 1121-1 du code du travail, le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées (*Cass. Soc., 14 décembre 1999 : n° 97-41.995 ; Cass. Soc., 27 mars 2013 : n° 11-19.734*).

L'exercice de cette liberté ne doit toutefois pas dégénérer en abus : le salarié qui s'exprime de manière injurieuse, excessive ou diffamatoire commet une faute pouvant justifier un licenciement (*Cass. Soc., 2 mai 2001 : n° 98-45.532 ; Cass. Soc., 27 mars 2013 : n° 11-19.734*).

Il importe peu que le salarié qui émet des critiques occupe une fonction de direction, si ses propos ne sont pas outranciers (*Cass. Soc., 14 décembre 1999 : n° 97-41.995*).

En l'espèce :

Un salarié, directeur fiscal, a exprimé son désaccord sur les modalités d'intégration d'une entreprise au sein de la banque qui l'employait et notamment sur le transfert des comptes de compensation qu'il considérait comme pouvant constituer une fraude fiscale et justifier des poursuites pénales.

Le salarié estimait que son licenciement pour insuffisance professionnelle était en réalité lié au fait qu'il avait lancé une alerte sur cette problématique.

En appel, les juges du fond ont constaté qu'il n'était pas établi que le salarié ait exprimé son désaccord dans des termes outranciers ou injurieux et ait ainsi abusé de sa liberté d'expression. De ce constat, ils ont tiré la conclusion que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

C'est sur ce point que la Cour de cassation censure la cour d'appel : dès lors qu'il n'y a pas eu abus de sa liberté d'expression par le salarié, le licenciement pris pour ce motif est nul en application de l'article L 1121-1 du code du travail et de l'article 10, § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La cour d'appel, qui avait constaté la violation de cette liberté fondamentale du salarié, aurait donc dû en déduire la nullité de son licenciement et non, comme elle l'avait fait, l'absence de cause réelle et sérieuse.

L'arrêt s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui admet de longue date la nullité du licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale du salarié (*Cass. Soc.*, 31 mars 2004 : n° 01-46.960 ; *Cass. Soc.*, 29 octobre 2013 : n° 12-22.447). Cette jurisprudence a d'ailleurs été transposée à l'article L 1235-3-1 du code du travail, issu de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui prévoit désormais expressément la nullité de tout licenciement prononcé en violation d'une liberté ou d'un droit fondamental.

A savoir : *le licenciement d'un salarié ayant usé de sa liberté d'expression de manière non abusive est nul, et pas seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse*