



Veille juridique du 7 au 13 avril 2023

1. Prise des heures de délégation hors temps de travail : incompétence du juge des référés

Les représentants du personnel peuvent utiliser leurs heures de délégation aussi bien, pendant, qu'en dehors de leurs horaires de travail.

Néanmoins, l'utilisation en dehors de l'horaire de travail des heures de délégation doit être justifiée par les nécessités du mandat (Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823).

Un employeur qui entend obtenir un certain nombre d'éclaircissement quant aux nécessités du mandat imposant l'utilisation d'heures de délégation en dehors du temps de travail d'un salarié, ne peut saisir le juge des référés. Il convient dans ce cas de saisir le Conseil de prud'hommes au fond.

Cass. Soc. 5 avril 2023, n°21-17851

2. Non-respect de la procédure de licenciement collectif pour le licenciement effectif d'un seul salarié

L'employeur qui envisage de licencier 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours doit consulter le comité social et économique (c. trav. art. L. 1233-8).

Dans le décompte du nombre de salariés impactés, il n'y a pas lieu de prendre en compte les salariés qui ont accepté une proposition de modification de leur contrat de travail.

Ainsi, même si plusieurs suppressions de postes sont envisagées, l'employeur n'a pas à appliquer la procédure applicable au licenciement collectif en cas de licenciement d'un seul salarié.

Cass. Soc. 5 avril 2023, n°21-10391

3. Accord de participation : une expertise à la charge exclusive de l'employeur

L'employeur est tenu de financer en totalité l'expertise-comptable mandatée dans le cadre des consultations récurrentes du CSE sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise (c. trav. art. L. 2315-80).

Néanmoins, une incertitude subsistait sur le financement de l'expertise relative à l'accord de participation (c. trav. art. D. 3323-14).

La Cour de cassation répond à cette question en considérant que l'expertise décidée par le CSE sur

le rapport relatif à l'accord de participation peut être rattachée à la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise. A ce titre, l'expert-comptable doit être totalement payé par l'employeur.

Cass. Soc. 5 avril 2023, n°21-23427

4. Obligation de transparence salariale des employeurs

Le parlement européen a adopté le 30 mars, la directive sur la transparence salariale présentée par la commission européenne en 2021. Dès publication, les Etats membres auront 3 ans pour transposer la directive en droit interne.

Cette directive impose notamment l'obligation pour les employeurs de produire un rapport concernant l'écart de rémunérations entre les deux sexes (qui sera conjointement évalué avec les représentants du personnel) et la possibilité pour les salariés de demander une information sur le niveau de rémunération, par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.

Directive pour renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur

5. Licenciement économique : point de départ du délai de 15 jours

L'employeur est tenu de proposer un contrat de sécurisation professionnelle « CSP » au salarié d'une entreprise de moins de 1000 salariés pour lequel il envisage un licenciement économique. Il doit également préciser les motifs du licenciement dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement afin de ne pas rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais lorsque le salarié adhère à un CSP, le point de départ du délai de 15 jours est reporté car c'est l'acceptation du CSP par le salarié qui marque la rupture du contrat de travail. Le point de départ du délai **est donc fixé par la haute juridiction « à l'adhésion du CSP » et non plus à la notification du licenciement.**

Cass. Soc 5 avril 2023 n°21-18636 FSB

6. Mise à pied conservatoire tardive : sanction !

Une mise à pied à titre conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire (au contraire de la mise à pied disciplinaire qui elle, est une sanction). C'est une mesure préalable d'attente que peut mettre en place l'employeur notamment avant un licenciement pour faute grave afin d'écarter le salarié de l'entreprise.

Toutefois, si cette mise à pied est trop « tardive » cette mise à pied se transforme en une mise à pied à titre disciplinaire et le salarié ne pourra pas être licencié pour faute grave par la suite pour ces mêmes faits.

Cette justification trouve son fondement dans le principe général qui indique **qu'un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits**. Il ressort donc qu'un licenciement à posteriori sera possible seulement si l'employeur a connaissance de fautes nouvelles et suffisamment graves pour sanctionner le salarié après cette mise à pied à titre conservatoire dite trop « tardive ».

Cass. Sos 22 mars 2023 n°21-15648 D

7. Délégué syndical « DS » choisi parmi les adhérents d'un syndicat

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **un délégué syndical peut être désigné par les syndicats représentatifs** lorsqu'ils ont constitué une section syndicale. Ce délégué syndical doit être désigné parmi

les candidats ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE.

Toutefois, si les candidats ayant recueilli 10% renoncent par écrit à être désigné DS **avant** la désignation, alors le syndicat pourra **désigner ce DS parmi les autres candidats de sa liste ou à défaut parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou parmi ses anciens élus.**

Mais pour désigner un des adhérents les candidats n'ayant pas recueilli au moins 10% des suffrages exprimés doivent ils également renoncés à être désigné DS préalablement à la désignation de cet adhérent ?

La Cour répond par la négative. **Seuls les candidats ayant eu 10% doivent renoncer au préalable, ceux ayant recueilli moins de 10% doivent renoncer mais la condition d'antériorité de la renonciation ne s'applique pas à eux.**

Cass. Soc 5 avril 2023 n°21-24752 FB

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent en principe obligatoirement applicables des accords et avenants pour toutes les entreprises se situant dans le périmètre défini, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Rouissage-teillage de lin	Avenant n°36, 18 janv. 2023 salaires	Arr. 13 mars. 2023 : JO, 8 avril 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance