

MAI 2021

Newsletter

Relations individuelles

- Rétrogradation
- Inaptitude
- Requalification du CDD en CDI

Relations collectives

- Modification du DUERP
- Expertise du CSE
- Risque grave
- Consultation du CSE

L'infographie

- Le droit d'enquête du CSE

Relations individuelles

Cass. Soc., 27 mai 2021, n°19-17.587

L'employeur dispose d'un délai de deux mois, à compter du refus par le salarié d'une sanction disciplinaire, pour prononcer une nouvelle sanction.

L'article L. 1332-4 du Code du travail prévoit que l'employeur ne peut engager des poursuites disciplinaires que dans un délai de deux mois, qui court à compter du jour où il a eu connaissance d'un fait fautif.

Dans cette affaire, il nous est précisé que ce délai de deux mois est interrompu (et non suspendu) :

- une première fois, par la notification d'une proposition de modification de son contrat de travail au salarié;
- une seconde fois, par le refus de cette proposition par le salarié.

En outre, la Cour de cassation précise que le refus d'une sanction disciplinaire, peut être tacite : dans ce cas, le délai pour prononcer la sanction disciplinaire commencera à courir à la fin du délai laissé au salarié pour se positionner sur la proposition de sanction.

CA Dijon, Ch. Soc., 20 mai 2021, n°19/00309

L'employeur doit assurer au salarié inapte une formation complémentaire, qui n'excède pas les limites du reclassement.

En cas d'inaptitude d'un salarié, l'employeur doit rechercher les emplois disponibles au sein de l'entreprise qui sont appropriés aux capacités du salarié. Ces postes devront être proposés au salarié inapte, y compris s'il ne peut les exercer qu'au terme d'une formation complémentaire.

Cette formation complémentaire ne doit pas excéder les limites du reclassement : il ne peut en aucun cas être mis à la charge de l'employeur l'obligation d'assurer au salarié une formation initiale.

Pour déterminer si le poste suppose que le salarié suive une formation initiale ou une formation complémentaire, la Cour invite à prendre en considération plusieurs éléments :

- l'ancienneté du salarié
- les fonctions qu'il a pu exercer
- ses connaissances en la matière

Rappelons que l'employeur qui ne propose pas un poste disponible au salarié inapte manque à son obligation de reclassement, et le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc., 5 mai 2021, n°19-14.295

Le délai de prescription de l'action en requalification d'un CDD en CDI court à compter du premier jour d'exécution du second contrat.

Lorsqu'un poste de travail a été occupé par un salarié sous CDD, il n'est pas possible, pour pourvoir à ce même poste, de recourir à un nouveau CDD, avant l'expiration d'un certain délai, appelé délai de carence.

Le Code du travail prévoit les cas dans lesquels il est possible de déroger au délai de carence : pour remplacer des salariés absents, pour des emplois saisonniers ou encore pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée.

Comme le rappelle la Cour, tel n'est pas le cas d'un CDD pour surcroît d'activité.

En pareille hypothèse, le risque est celui de la requalification du CDD en CDI.

D'après l'article L. 1471-1 du Code du travail, cette action en requalification d'un CDD en CDI se prescrit par deux ans. Ce délai court à compter du premier jour d'exécution du second de ces contrats.

Relations collectives

L'employeur n'est pas obligé de consulter le CHSCT sur les modifications du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Il a pu être jugé que l'émergence de nouveaux risques liés à la Covid-19 impose la mise à jour du document unique par l'employeur (Trib. jud. Nanterre, réf., 14 avril 2020, n° 20/00503).

Dans cette affaire (rendue pour un CHSCT mais transposable au CSE), la Cour de cassation rappelle que l'employeur a la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du DUERP.

Selon elle :

- le CHSCT pouvait simplement être amené, dans le cadre de ses prérogatives, à faire des propositions de mise à jour.
- l'employeur n'a pas l'obligation de consulter le CHSCT sur le document unique en tant que tel.

Cette solution, bien que critiquable, devrait également s'appliquer au CSE. Le CSE doit être associé à la démarche d'actualisation du document unique par l'employeur (CA Versailles, 14 avril 2020, n°20/01993). Il pourrait être intéressant de se reporter aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'entreprise ou d'attendre les développements des juridictions sur la base du nouvel ANI du 9 décembre 2020.

Cass. Soc., 12 mai 2021, n°19-24.692

En matière d'expertise du CSE, ce qui fait l'importance d'un projet sont ses répercussions sur les conditions de travail.

Le Code du travail prévoit que le CSE peut faire appel à un expert habilité (expert ayant des compétences particulières) en cas d'introduction d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav. Art. L. 2315-94).

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle que seule l'existence d'un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail permet une expertise.

Cette modification des conditions de travail peut découler d'une transformation importante des postes de travail, de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou d'organisation de travail, d'une modification des cadences et des normes de productivité, etc.

L'appréciation de l'importance d'un projet de déménagement ne dépendait donc pas de l'état d'avancement de la construction des nouveaux locaux et de leur aménagement, mais des répercussions de ce changement de lieu de travail sur les conditions de travail des salariés.

Cass. Soc. 12 mai 2021, n°21-12.072

L'existence du risque grave justifiant le recours à une expertise s'apprécie au moment où la décision de nommer un expert est prise.

La désignation d'un expert est décidée par un accord unanime ou un vote à la majorité en cas de désaccord.

Il existe plusieurs cas dans lesquels le CSE peut recourir à un expert habilité. Le CSE peut notamment recourir à une expertise lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'entreprise (C. trav., Art. L. 2315-94).

La Cour de cassation dans cette affaire (concernant l'Usine de Lubrizol) estime que l'existence de ce risque grave justifiant le recours à une expertise doit être appréciée au moment de la délibération, qui a pour objet de nommer un expert.

Des études postérieures visant à évaluer la qualité de l'air n'ont donc pas à être prises en compte dans l'appréciation de la gravité du risque.

TJ Nanterre, 7 mai 2021, n° RG 21/00826

L'avis consultatif émis par les élus présents, alors que la majorité des élus a boycotté la réunion du CSE, est valable.

L'article L. 2315-32 du Code du travail prévoit que les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Dans cette affaire, un avis du CSE avait été émis par sept élus, après que onze élus aient quitté la séance.

Le Tribunal judiciaire confirme une jurisprudence établie, selon laquelle aucun quorum (aucun nombre minimum de votants) n'est exigé pour l'adoption d'un avis du CSE (Cass. soc., 30 septembre 2009, n°07-20.525).

Dès lors, les élus du CSE ont tout intérêt à se rendre aux réunions du CSE et à prendre part au vote :

- la délibération prise par les membres restés présents est régulière, et met fin à la procédure d'information et de consultation du CSE. Le CSE ne pourra donc pas demander la transmission d'informations complémentaires et la prolongation du délai de consultation.
- si le CSE n'émet pas d'avis consultatif dans les délais, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'infographie du mois

➔ L'objet de l'enquête du CSE

L'enquête du CSE a pour objet un évènement (répété ou non) d'une certaine gravité ou ayant pu avoir des conséquences graves :

- accident du travail
- maladie professionnelle

➔ Le droit d'enquête du CSE (CSSCT) en quatre étapes

Étape 1 : Phase préalable (1ère réunion du CSE)

- ✓ Agir rapidement (cad, dans un délai court)
- ✓ Convoquer le CSE

Principe : Obligation pour l'employeur de convoquer la réunion.

Alternatives en cas d'intertie de l'employeur :

- Pouvoir d'initiative du CSE (à la demande de 2 membres ou à la demande de la majorité des membres)
- Saisine de l'inspecteur du travail

- ✓ Constituer la délégation chargée de l'enquête (composée de l'employeur ou de son représentant et d'un élu du CSE)

- ✓ Déterminer les contours de l'enquête

Étape 2 : Enquête



Objectif : comprendre les causes de l'incident



La durée de l'enquête ne s'impute pas sur les heures de délégation des élus du CSE

Étape 3 : Fin de l'enquête



Rédaction d'un compte rendu adressé à l'inspecteur du travail (dans un délai de 15 jours)



Convocation d'une réunion du CSE

Étape 4 : suites éventuelles de l'enquête (2ème réunion)



Modification du DUERP



Adoption d'actions de prévention



Déclenchement d'un DGI



Expertise risque grave

Notre actualité

Webinaire

- En partenariat avec SocialCSE, le Cabinet interviendra, le 15 juin à 11h, sur le sujet: "La sécurisation des parcours professionnels" (Inscription libre et gratuite : cliquez ici)

Publications

- Le Journal des Français à l'étranger : "le versement de la prime d'expatriation et l'impact du Covid"
- Le Journal des Français à l'étranger : "Envoyer un salarié à l'étranger : comment payer le salaire ?"

Piqûre de rappel

- Le bilan récapitulatif des entretiens professionnels, visé à l'article L. 6315-1 du Code du travail - doit être réalisé au plus tard le 30 juin 2021