

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Juillet – Septembre 2021

I Textes

1) Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Cette loi prévoit notamment ce qui suit:

- l'évaluation des risques devra être faite en collaboration avec le CSE, lequel devra être consulté lors de l'élaboration du document unique (DUERP),
- le document unique devra faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an et être conservé pendant au moins 40 ans,
- la qualité des conditions de travail intègre la qualité de vie au travail dans la négociation périodique obligatoire. La QVT devient QVCT.
- les services de santé au travail deviennent les services de préventions et de santé au travail (SPST) et se voient attribuer de nouvelles missions dans le cadre de leur contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique,
- un nouvel examen médical: l'examen de mi-carrière,

2) Décret 2021-1065 sur la visite médicale de fin de carrière.

Une visite médicale de fin de carrière devient, suite à ce décret, obligatoire pour les salariés en suivi individuel renforcé.

L'examen médical a pour objet de faire un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels.

A l'issue de la visite, le médecin du travail a la possibilité de préconiser un suivi post professionnel avec le médecin traitant du salarié.

3) Loi du 22 août 2021 portant sur la lutte contre le dérèglement climatique.

Cette loi comporte un chapitre ayant pour objet : « adapter l'emploi à la transition écologique ».

Parmi les mesures principales on peut noter :

- l'obligation pour l'employeur d'informer et de consulter le CSE sur les conséquences environnementales des mesures qu'il présente dans le cadre des procédures d'information et de consultation,
- lors de la négociation de la GPEC et la GEPP, la nécessité d'apporter des « réponses aux enjeux de la transition écologique »,
- la BDES devient la « base de données économiques, sociales et environnementales », son contenu est complété par les informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise,
- la formation des élus et des responsables syndicaux doit aussi porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise,
- la mission de l'expert-comptable du CSE porte désormais non seulement sur les éléments financiers, économiques et sociaux mais aussi environnementaux nécessaires à la compréhension des comptes et à la situation de l'entreprise,
- l'augmentation du plafond de cumul du forfait mobilités durables et du remboursement des frais de transport de 500 € à 600 € par an.

II Jurisprudence

1) Période d'essai

Cass. Soc. 7/7/21 – n°19-22922

La Cour de Cassation rappelle, dans cet arrêt, qu'un accord collectif de branche, conclu avant l'entrée en vigueur de la loi du 25/06/08, peut prévoir une durée de période d'essai supérieure à celle fixée par ladite loi.

A ce principe, la Cour de Cassation apporte une restriction : la durée conventionnelle plus longue doit être « raisonnable » au vu de la catégorie d'emploi occupée.

En l'espèce, la convention collective des producteurs salariés de base des sociétés d'assurance fixait une période d'essai de 6 mois, laquelle n'a pas été jugée déraisonnable.

Dans d'autres arrêts, des périodes d'essai de 9 mois ont été jugées raisonnables compte tenu du haut niveau de responsabilité et de technicité des emplois.

Par contre, une période d'essai d'un an est toujours déraisonnable.

2) PSE – Emplois disponibles

CE 22/7/21 – n°434362

Dans cet arrêt le Conseil d'Etat énonce que tous les emplois disponibles doivent être identifiés dans le PSE pour permettre un reclassement interne.

Le Conseil d'Etat précise que lesdits emplois disponibles concernent tous les emplois, et ce quelle que soit la durée des contrats de travail.

Naturellement, l'employeur, lorsque des emplois disponibles sont à durée déterminée, devra le mentionner dans le PSE.

3) Heures supplémentaires

Cass. Soc. 8/9/21 – n°19-16908

Dans cette affaire, un employeur avait imposé à un salarié d'effectuer 50 minutes supplémentaires par jour portant ainsi la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au lieu de 35 heures. Le salarié ayant fait connaître son refus, l'employeur l'a licencié pour faute, au motif qu'un salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

La Cour de Cassation a jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse en retenant que le caractère systématique du recours aux heures supplémentaires modifiait le contrat de travail du salarié et qu'une telle modification imposait l'accord exprès du salarié.

4) Représentant syndical au CSE

Cass. Soc. 8/09/21 – n°20-13694

La question posée à la Cour de Cassation était celle de savoir si un syndicat pouvait désigner un représentant syndical au CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés.

La réponse de la Cour de Cassation est sans ambiguïté : la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE n'est pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

5) Temps partiel – Requalification temps plein

Cass. Soc. 15/09/21 – n°19-19563

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation apporte des précisions, pour la 1^{ère} fois, sur la notion de durée légale pour un salarié à temps partiel dont la durée de travail est fixée au mois.

La question posée à la Cour de Cassation était celle de savoir si un salarié à temps partiel dont la durée du travail était fixée mensuellement pouvait accomplir des heures complémentaires portant la durée hebdomadaire à plus de 35 heures sans risque de requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

La Cour d'Appel avait jugé que le cadre de dépassement devait être apprécié au mois, il n'y avait pas lieu à requalification.

La Cour de Cassation a censuré la Cour d'Appel au motif que même dans le cas où la durée du travail est fixée mensuellement, le cadre du dépassement doit être apprécié à la semaine.

Dans l'espèce soumise à la Cour, un salarié dont la durée du travail était de 50 heures par mois ayant accompli 36,75 heures au cours de la 1^{ère} semaine du mois de février 2015, a vu son contrat de travail à temps partiel requalifié en contrat à temps plein à compter du mois de février 2015.

6) Parité Femme/Homme sur liste des candidats

Cass. Soc. 22/09/21 – n°20-16859

Pour la Cour de Cassation, dans l'hypothèse où l'élection d'un membre titulaire du CSE est annulée, du fait du non-respect de la parité Femme/Homme sur les listes de candidats, cette annulation emporte la vacance du siège dans le collège concerné.

Il en résulte que, sauf à devoir organiser des élections partielles si les conditions de recours à de telles élections sont remplies, il n'est pas possible d'assurer le remplacement du siège désormais vacant par un élu suppléant.