

Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur différents sujets :

- Augmentation exceptionnelle du plafond des chèques-cadeaux ;
- Contestation du protocole d'accord préélectoral ayant respecté la condition de la « double majorité » ;
- COVID-19 : Télétravail recommandé, limiter les interactions sociales ;
- Nécessité de prévoir des mesures suffisantes en termes de prévention des risques psychosociaux dans le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'emploi.

Et pour terminer, nous revenons sur une décision récente du Conseil Constitutionnel portant sur la qualité d'électeur pour l'élection du CSE.



Augmentation exceptionnelle du plafond des chèques-cadeaux

Le Ministère de l'Economie, des Finance et de la Relance a décidé de relever le plafond des chèques-cadeaux qui seront remis aux salariés pour les fêtes de fin d'année 2021, « du fait de la prolongation des mesures sanitaires qui ont de nouveau affecté l'activité des CSE au cours de l'année 2021 ».

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés et l'activité des commerces Le plafond passe de 170.40 € à 250 €.

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/cheques-bons-achat-cadeaux-salaries>



La contestation du protocole d'accord préélectoral ayant respecté la condition de la « double majorité »

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est un accord qui prévoit les règles d'organisation des élections professionnelles au sein d'un établissement, une entreprise, une UES... Cet accord est régi par le Code du travail qui énonce des règles très précises concernant notamment sa négociation. Il ne faut pas oublier qu'il est également soumis aux principes généraux du droit électoral.

✓ Qui négocie le PAP ?

Comme énoncé précédemment le PAP est un accord, dès lors, il est négocié entre l'employeur et les OS. Néanmoins, l'article L. 2314-6 du Code du travail affirme expressément qu'il **n'est pas négocié uniquement avec les OSR (organisation syndicales représentatives) comme c'est le cas pour tout accord collectif mais avec l'ensemble des « organisations syndicales intéressées »**, c'est-à-dire (article L. 2314-4 du Code du travail) :

- Les **OSR** au sein de l'entreprise ou l'établissement ;
- Les **OS ayant constitué une section syndicale** dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les **syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel** ;
 - ➔ Ces dernières sont invitées par courrier
- Les **OS qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique** couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.
 - ➔ Ces dernières sont invitées non pas par courrier, mais « par tout moyen »

✓ Quelles sont les informations à fournir aux OS intéressées lors de la négociation du PAP ?

Le calcul des effectifs revêt un caractère important au regard des conséquences qu'il engendre en termes de représentation du personnel (attribution CSE, commission supplémentaire, négociation, heures de délégation, nombre de délégués syndicaux...).

De ce fait, les OS qui sont invitées à la négociation du PAP sont tout à fait en mesure de demander à l'employeur de leur fournir les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise. Il en est de même des éléments permettant de vérifier la régularité des listes électorales.

Ces derniers sont déterminants concernant l'organisation des élections et représentent le gage d'une négociation loyale (Cour de cassation, 13 mai 2009, n°08-60.530).

✓ Quel est le contenu du PAP ?

C'est le Code du travail (articles L2314-13 et L2314-28) qui prévoit le contenu obligatoire du PAP en affirmant que ce dernier doit préciser :

- La **répartition des électeurs entre les collèges**,
- La répartition des sièges entre les collèges
- La **répartition proportionnelle des femmes et des hommes** composant chaque collège électoral. Par ailleurs, les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail, relatives à la répartition proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes électorales sont d'ordre public absolu : le PAP ne peut donc pas y déroger (Cour de cassation, 11 déc. 2019, n°18-23.513).
- **Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** (notamment le nombre et la composition des bureaux de vote, leurs heures d'ouverture, le lieu et la date des élections, etc.)

Attention, le contenu du PAP peut également être complété par d'autres dispositions comme :

- Une modification du nombre de sièges au CSE ;
- Une modification du volume individuel d'heures de délégation ;
- Une dérogation à la limitation du nombre de mandats successifs pour les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- Etc.

En revanche, certaines dispositions sont considérées comme interdites comme :

- La suppression du collège cadre (Cour de cassation, 7 juillet 1983, n°82-60.262 ; Cour de cassation, 13 octobre 2004, n°03-60.275) ;
- Les règles concernant les ratures (Cour de cassation, 9 novembre 1983, n°82-60.635) ;
- Le vote par procuration ;
- Le maintien des candidatures présentées par les organisations syndicales représentatives au 1er tour pour le second tour (Cour de cassation, 15 mars 2006, n°05-60.286) ;
- La privation d'une catégorie professionnelle d'attribution de siège au 1er collège électoral (Cour de cassation, 4 juillet 2012, n°11-60.229) ;
- Etc.

✓ Quelles sont les conditions de validité du PAP ?

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une **condition de « double majorité »** (article L. 2314-6 du Code du travail). En d'autres termes, il doit être signés par :

- La **majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation** ;
- Les **OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles** ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

✓ Précision de la Cour de cassation concernant la contestation du PAP ayant respecté la condition de la « double majorité »

Lors d'un arrêt rendu le 24 novembre 2021, la Cour de cassation (n° 20-20.962) a rappelé que dès lors **qu'une OS a signé le PAP ou lorsqu'elle a présenté des candidats sans émettre de réserves, elle n'est plus en mesure de contester sa validité ou demander l'annulation des élections après la proclamation des résultats** (Cour de Cassation, 10 juin 1997, n°96-60.118 ; Cour de Cassation, 20 novembre 2002, n°01-60.605 ; Cour de cassation, civile, 2 juillet 2014, n°13-27.939)

Cette contestation n'est pas possible **même si elle porte sur la méconnaissance de dispositions d'ordre public**. En d'autres termes, une fois que les résultats ont été proclamés, l'OS qui a adhéré expressément ou tacitement au PAP perd la faculté de le contester ou de demander l'annulation des élections professionnelles.

Le positionnement des juges aurait été différent si la contestation avait été introduite avant le premier tour des élections professionnelles. En effet, dans ce cas, les OS en question auraient pu contester le PAP en raison d'un manquement à l'obligation de négociation loyale (Cour de cassation, 9 octobre 2019, n°19-10.780) ou en raison d'un manquement à l'ordre public.



COVID-19 : Télétravail recommandé, limiter les interactions sociales

A l'issue du conseil du défense du 6 décembre dernier, le Premier Ministre a fortement recommandé aux entreprises qui le peuvent de permettre à leurs salariés de télétravailler entre deux à trois jours par semaine. Face à l'ampleur de la cinquième vague et l'émergence du variant Omicron, le Gouvernement conseille de limiter les moments de convivialité.

Suite aux recommandations de Jean Castex, le ministère du travail a transmis aux partenaires sociaux, mardi 7 décembre, une nouvelle version du protocole sanitaire. Elle précise que « dans le contexte de reprise épidémique, la cible doit être deux à trois jours de télétravail par semaine sous réserve des contraintes liées à l'organisation du travail et de la situation des salariés ». De plus, le protocole sanitaire en entreprise du 8 décembre 2021 précise « les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus ».



Nécessité de prévoir des mesures suffisantes en termes de prévention des risques psychosociaux dans le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'emploi

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le PSE est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés minimum, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs. Le PSE peut être soit négocié par accord soit établi de manière unilatérale par l'employeur. Le CSE doit être consulté notamment sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail. Le plan doit faire l'objet d'une validation ou d'homologation du contenu par la Dreets.

En l'espèce, le plan avait été établi par l'employeur et il avait été homologué. Le CSE a contesté la décision d'homologation mais il a été débouté devant le Tribunal administratif. Le CSE a reproché à la DIRECCTE (aujourd'hui la Dreets) et au Tribunal « de ne pas avoir vérifié le respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans le cadre du PSE ». L'instance a fait appel.

La Cour administrative d'appel a annulé la décision d'homologation ainsi que le jugement du tribunal au motif que :

- « L'employeur devait prendre en compte les risques psychosociaux inhérents à l'annonce de la réorganisation et de la suppression de la totalité des emplois » ;
- « L'employeur, par le biais d'un cabinet d'expertise, avait identifié certains facteurs de risques tenant par exemple à l'insécurité sociale et économique ou aux rapports sociaux dégradés » et que pour le juge « il n'apparaissait pas que des mesures spécifiques à ce titre avaient été prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi » ;
- « Les mesures invoquées n'avaient pas vocation à s'appliquer aux salariés de la société dont l'activité avait cessé du fait du PSE, à l'exception de la mise en place d'un espace d'écoute... sensibilisation aux risques psychosociaux dont a pu bénéficier le directeur ».

En conclusion, dans le but de prévenir les risques psychosociaux lié à la réorganisation d'une entreprise, le contenu du PSE doit prévoir des mesures suffisantes.

Cour administrative d'appel de Versailles, 29 novembre 2021, n° 21VE02582



La question du jour



Votre question : Les salariés titulaires d'une délégation de pouvoir ou d'un pouvoir de représentation sont-ils exclus de la qualité d'électeurs à l'élection du comité social et économique ?

Notre réponse :

L'article L2314-18 du code du travail prévoit depuis 2018 que « sont électeurs (du CSE) les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques ».

Pour la Cour de cassation, de manière constante sur la base de cet article prévoyant une interdiction pour certains salariés d'être électeur, « doivent être exclus du corps électoral les salariés qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel. »

Or, le Conseil constitutionnel, questionné par la Cour de cassation qui était saisie d'une demande d'un syndicat de groupe CFE-CGC, a déclaré contraire à la constitution cet article du code du travail, le 19 novembre 2021, au motif qu'« en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs ».

Pour éviter tout vide juridique relatif à l'élection du CSE, cet article du code du travail continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'il soit modifié et à défaut, il sera abrogé au 31 octobre 2022. D'ici là, l'exclusion des salariés identifiés par cette décision du corps électoral retenu pour élire le CSE en entreprise ne pourra être contestée en justice.

Décision n°2021-947 QPC du 19 novembre 2021



Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire