

LE CAS SOCIAL

Juin 2022

CANICULE : DES MESURES S'IMPOSENT A L'EMPLOYEUR

Quels sont les obligations légales de l'employeur ? :

- prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte notamment des conditions climatiques.
- En particulier, tout employeur doit prendre en considération les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs », dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER), et de la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

Les mesures à prendre par les entreprises :

- surveiller la température ambiante ;
- mettre en place, si nécessaire, une organisation du travail permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur ;
- adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, par exemple...) et d'organiser des pauses de façon à permettre aux salariés de bénéficier de temps de récupération adaptés ;
- s'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- informer tous les travailleurs des risques, des moyens de prévention, des signes et des symptômes du coup de chaleur, en affichant, au besoin, les recommandations à suivre pour éviter ce risque.

Sur le plan matériel, il est recommandé de :

- prévoir des mesures correctives sur les bâtiments et dans les locaux (stores, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les vitres...) ;
- à défaut de dispositif de climatisation, mettre à la disposition du personnel des ventilateurs, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification... ;
- mettre en place des protections pour éviter tout contact corporel avec les surfaces, notamment métalliques, exposées directement au soleil ;
- prévoir une organisation du travail permettant de réduire les manutentions manuelles et fournir des aides mécaniques à la manutention ;
- prévoir des zones d'ombre ou des abris pour l'extérieur.

Quelques conseils à destination des salariés :

- porter des vêtements légers, amples et de couleur clair ;
- boire de l'eau régulièrement même en l'absence de soif et d'éviter les boissons alcoolisées ;
- penser à éliminer toute source additionnelle de chaleur ;
- redoubler de prudence s'il a des antécédents médicaux ou s'il prend des médicaments.
- adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur ;
- réduire ou différer les efforts physiques intenses et de reporter les tâches ardues aux heures les plus fraîches de la journée ;
- utiliser les aides mécaniques à la manutention ;

- cesser immédiatement toute activité dès que des symptômes de malaise se font sentir et prévenir les collègues, l'encadrement et le médecin du travail s'il est présent dans l'entreprise.
en cas de symptôme il convient d'agir rapidement : prévenir l'employeur ou le supérieur hiérarchique, appeler le 15 et en attendant les secours, placer le sujet au frais, lui enlever des vêtements, l'asperger d'eau, créer un courant d'air, placer des sacs de glaçons sur les cuisses et les bras.

■ LA JURISPRUDENCE :

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ L'utilisation d'une boîte en carton en guise d'urne n'entraîne pas forcément l'annulation des élections

Cass. soc. 21-4-2022 n° 20-23.225 F-D, Association SImone Veil-AOFP AH c/ Syndicat Sud santé sociaux Solidaires

A l'issue de la mise en place du comité social et économique (CSE) au sein d'une association d'aide aux personnes âgées et handicapées de l'Est de la France, SUD santé sociaux solidaires demande en justice l'annulation de l'élection. L'organisation syndicale fait notamment valoir que l'utilisation d'une boîte en carton, et non d'une urne transparente, pour l'élection des suppléants justifiait en soi l'annulation du scrutin.

Tout en rappelant que l'opacité de l'urne n'entraîne pas automatiquement la nullité de l'élection, le tribunal judiciaire de Sarreguemines décide quand même d'annuler le scrutin. Le fait d'avoir utilisé une "boîte en carton sommairement bricolée" constituait pour le juge une "irrégularité grave, de nature à altérer la confiance des électeurs dans la sincérité des résultats". Impossible en effet de savoir si l'urne "était bien vide lors de l'ouverture du vote".

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, il y a dans le jugement du tribunal judiciaire une contradiction qu'il n'est pas possible de laisser passer.

En effet, comme le décide à nouveau l'arrêt du 21 avril 2022, en matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral.

En affirmant que l'opacité de l'urne n'entraînait pas automatiquement la nullité de l'élection, le tribunal judiciaire avait donc entièrement raison. Là où il s'est contredit, c'est en affirmant qu'il y avait néanmoins une "irrégularité grave" justifiant l'annulation des élections.

En effet, comme le rappelle la Cour de cassation, à moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral, les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical.

En conséquence, avant d'annuler l'élection du CSE, le tribunal judiciaire aurait dû rechercher si le fait d'avoir utilisé une boîte en carton au lieu d'une urne transparente avait exercé une influence sur le résultat des élections ou s'il avait été déterminant de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical.

Tel sera le rôle du tribunal judiciaire devant lequel l'affaire sera renvoyée.

VIVE LA TRANSPARENCE !

■ **Renoncer à une mise à pied conservatoire n'empêche pas de licencier**

Cass. soc. 18-5-2022 n° 20-18.717 F-D, Sté Instruments et Controls c/ D

Dans cette affaire, un salarié, directeur général d'une société et gérant d'une filiale de cette société, a été mis à pied à titre conservatoire et dans la foulée convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, puis licencié pour faute grave. Or, ce salarié a, postérieurement à la notification de sa mise à pied, continué à travailler, en effectuant des déplacements, en adressant des courriels aux partenaires de la société et en établissant une procuration en qualité de directeur général de la société. Les juges du fond ont considéré que cette interruption de la mise à pied conservatoire valait renonciation de l'employeur à son application et devait conduire à requalifier cette mesure en mise à pied disciplinaire, de sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus être sanctionnés et que le licenciement devait être jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation, laquelle rappelle, au visa des articles L 1332-2 et L 1332-3 du Code du travail, que la mise à pied prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps a un caractère conservatoire. Elle ajoute que le fait pour l'employeur de renoncer à la mise à pied conservatoire, en demandant au salarié de reprendre le travail n'a pas pour effet de requalifier la mesure en mise à pied disciplinaire. Le licenciement pouvait donc être envisagé. Cette solution peut être rapprochée d'une décision ancienne par laquelle la Cour de cassation a considéré que garde son caractère conservatoire et ne constitue pas une sanction, la mise à pied interrompue pour éviter de priver le salarié de rémunération pendant une durée excessive (Cass. soc. 18-11-1992 no 90-44.362 P : RJS 1/93 no 34).

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE !

■ **Le CSE n'est pas consulté si l'avis d'inaptitude dispense l'employeur de rechercher un reclassement**

Cass. soc. 8-6-2022 n° 20-22.500 FS-B, Sté Finder c/ M.

En l'espèce, une salariée victime d'un accident du travail est déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail avec mention expresse dans l'avis d'inaptitude que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, puis est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Estimant que les représentants du personnel auraient dû être consultés sur son reclassement préalablement à son licenciement, elle saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de son employeur à lui verser des dommages et intérêts pour irrégularité tenant au défaut de consultation des représentants du personnel.

La cour d'appel de Chambéry fait droit à sa demande en retenant que, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur a l'obligation de solliciter l'avis du CSE en application des articles L 1226-2 et L 1226-10 du Code du travail, que la consultation doit être faite même en l'absence de possibilité de reclassement et que le défaut de consultation des représentants du personnel est sanctionné par l'article L 1226-15 du Code du travail.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et censure la décision des juges du fond. Pour elle, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel. La cour d'appel ne pouvait donc pas accéder à la demande de la salariée en paiement de dommages et intérêts en raison du défaut de consultation de ces derniers alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail mentionnait que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi caractérisée au moment de la signature de l'acte.

OUF, LA LOGIQUE A GAGNE !

PAIE

■ Comment apprécier la baisse des commandes ou du CA caractérisant des difficultés économiques ?

Cass. soc. 1-6-2022 n° 20-19.957 FS-B, Sté Children Worldwide Fashion c/ D.

En l'espèce, une entreprise engage une procédure de licenciements collectifs pour motif économique au deuxième trimestre de l'année 2017 en invoquant des difficultés économiques. Dans ce cadre, elle propose à une salariée dont elle envisage le licenciement le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Après l'adhésion de l'intéressée au dispositif, l'entreprise lui notifie par lettre du 5 juillet 2017 le motif économique de la rupture de son contrat de travail, qui interviendra le 14 juillet 2017. Contestant le bien-fondé de cette rupture, la salariée saisit la juridiction prud'homale.

En défense, l'entreprise se fonde sur le critère de la baisse significative de son chiffre d'affaires pour caractériser les difficultés économiques.

Compte tenu de son effectif d'au moins 300 salariés, elle devait démontrer une baisse significative de son chiffre d'affaires pendant 4 trimestres consécutifs.

À cette fin, l'entreprise produit des données comptables attestant d'une baisse de son chiffre d'affaires de 22 835 millions d'euros pendant 4 trimestres consécutifs sur l'année 2016 par rapport à l'année 2015, en raison notamment de l'arrêt de la commercialisation d'une marque de vêtements lié à la perte de sa licence d'exploitation.

La salariée estime pour sa part que les données économiques présentées par l'entreprise sont incomplètes car elles ne tiennent pas compte de l'augmentation de chiffre d'affaires enregistrée par l'entreprise entre 2016 et 2017. Pour la requérante, cette donnée est essentielle : elle démontre que, à la date de la rupture de son contrat de travail, intervenue en juillet 2017, la durée de la baisse de chiffre d'affaires invoquée par l'entreprise n'égalait pas les 4 trimestres consécutifs exigés par l'article L 1233-3 du Code du travail.

Mais, pour la cour d'appel, il ne s'agissait que d'une modeste augmentation de 0,50 % du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016 qui n'était pas suffisante pour signifier une amélioration tangible des indicateurs. Relevant que l'entreprise justifiait du recul de 4 trimestres consécutifs de son chiffre d'affaires sur l'année 2016 par rapport à l'année 2015, elle juge les difficultés économiques avérées.

À tort pour la chambre sociale de la Cour de cassation, qui rappelle que le juge doit se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif de celui-ci.

La Haute Juridiction déduit de cette jurisprudence, qui ne semble pas avoir été remise en cause par le législateur de 2016, que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie par l'article L 1233-3 du Code du travail, doit s'apprécier en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Constatant que la cour d'appel avait opté pour une autre base de comparaison, elle casse l'arrêt et renvoie l'affaire devant une autre cour d'appel.

LA BAISSSE C'EST LA BAISSSE !