

est rapportée ou non. Ils recherchent, pour cela, si le licenciement n'est pas fondé en réalité sur l'état de santé du salarié.

À défaut, l'employeur est condamné pour discrimination (Cass. ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, n° 612 P + B + R + I).

Ce qui fut le cas dans l'espèce commenté.

En effet, pour la Cour de cassation, l'engagement d'une procédure de licenciement 8 jours après l'information du salarié de ses

« difficultés de santé en relation avec ses conditions de travail » et l'absence de preuve des griefs invoqués à l'appui du licenciement pour insuffisance professionnelle constituent des indices permettant de présumer que le licenciement a, en réalité, été prononcé en raison de son état de santé.

Ces faits laissent donc présumer l'existence d'une discrimination justifiant la nullité du licenciement.

A RAPPROCHER :

Cass. ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, n° 612 P + B + R + I

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000029153791>

Yen NGUYEN, avocate – Département Social et Ressources Humaines du cabinet Simon Associés



LES NOUVELLES QUESTIONS POSÉES PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Au mois d'avril 2018, à la suite à la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, le Ministère du travail avait publié un document intitulé « 100 questions-réponses sur le CSE », afin de répondre aux interrogations suscitées par cette nouvelle instance de représentation du personnel.

Plus de deux ans après la création du CSE, le Ministère du travail a mis à ce jour ce document le 16 janvier 2020 et apporte ses réponses à de nouvelles questions.

Nous faisons le point sur les principales précisions apportées par le ministère.

MANDATS

Le nombre de mandats successifs de membre de la délégation du personnel du CSE est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

Cette limitation du nombre de mandats s'applique également au sein d'une unité économique et sociale.

STATUT PROTECTEUR

Le candidat non élu appelé à remplacer un titulaire au CSE doit bénéficier du statut protecteur.



Emmanuelle DESTAILLATS

Toutefois, rien n'est précisé en cas de remplacement temporaire par un candidat non élu.

BAISSE DES EFFECTIFS ET COMPETENCES DU CSE

Le fait que l'effectif d'une entreprise passe sous le seuil des 50 salariés en cours de mandat du CSE, est sans incidence sur les attributions de celui-ci. Toutefois, si l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint lors des 12 mois précédant le renouvellement du CSE, ce dernier cessera d'exercer ses attributions correspondantes à compter de ce renouvellement.

FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 300 SALARIÉS

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsqu'il est atteint par

l'effectif de l'entreprise durant 12 mois consécutifs.

L'employeur dispose d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer aux dispositions relatives aux attributions du CSE.

Cette obligation s'applique également aux dispositions relatives au fonctionnement du CSE, notamment celles en matière de réunion et de mise en place de commission.

De ce fait, il anticipe l'application des dispositions de l'article 5, III-2° du projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social.

REUNIONS DES COMMISSIONS

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions est rémunéré comme du temps de travail effectif lorsque la durée annuelle des réunions de l'ensemble des commissions ne dépasse pas une durée globale maximale fixée par accord collectif.

A défaut d'accord, un forfait d'heures annuel est fixé réglementairement à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et 60 heures dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Cette durée s'apprécie chaque année à la date d'anniversaire de la proclamation des résultats.

Au-delà de ces plafonds, le temps passé par chaque membre de la délégation du personnel à ces réunions est déduit de ses heures de délégation, à l'exception du temps passé aux réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Si le temps passé aux réunions du CSE par les représentants syndicaux est rémunéré comme du temps de travail quel que soit l'effectif de l'entreprise, il n'est déduit des heures de délégation que dans les entreprises de moins de 501 salariés.

Le temps passé aux réunions des commissions du CSE, quant à lui, n'est pas rémunéré comme du temps de travail effectif mais peut être déduit des heures de délégation.

COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'une CSSCT dans les entreprises de plus de cinquante salariés ainsi que dans les entreprises ou les établissements classés

« SEVESO seuil haut » et disposant d'un CSE.

Cette décision de l'inspection du travail peut faire l'objet d'un recours devant la Direccte ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois, ce recours n'étant pas suspensif.

Concernant les missions de la CSSCT, il peut être prévu par accord qu'un droit d'alerte puisse être exercé par les membres de la CSSCT, en cas de danger grave et imminent.

Sur sa composition, il est précisé que le représentant syndical du CSE ne peut être désigné au sein de la CSSCT car il n'est pas un membre à part entière du CSE ne dispose que d'une voix consultative.

FORMATION DES MEMBRES

L'ensemble des membres du CSE bénéficie d'une formation santé, sécurité et conditions de travail, même lorsqu'il existe une CSSCT au sein de l'entreprise.

Toutefois, les durées de formation imposées par le Code du travail (3 jours dans les entreprises de moins

de 300 salariés et 5 jours dans celles d'au moins 300 salariés), ne concernent que les membres de la CSSCT.

Le ministère du travail précise toutefois qu'une durée de formation similaire par les autres élus du CSE, doit être encouragée, notamment en l'absence de CSSCT.

EXPERTISES

L'expert désigné dans le cadre d'une expertise pour établir un rapport est le seul interlocuteur du CSE. Ainsi, il pilote l'exercice et est seul responsable de son bon déroulement.

De ce fait, l'expert habilité désigné peut uniquement « sous-traiter » une partie de l'expertise à un ou plusieurs cabinets qui n'ont plus l'obligation d'être eux-mêmes habilités.

Emmanuelle DESTAILLATS
Avocat Spécialiste en Droit du Travail,
Droit de la Sécurité Sociale et de la
Protection Sociale

siléas