



VEILLE JURIDIQUE

Droit social - Janvier/Mars 2022

Marie-Véronique LUMEAU - Avocat associé, Cabinet Woog
mvlumeau@woogassociés.com - : +33 (0) 1.44.69.25.50

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
1	Focus	Texte Jurisprudence (1/3)	<p>La consultation du Comité Social et Economique (« CSE ») sur les possibilités de reclassement et avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise: controverse devant les Cours d'appel</p> <p>Lorsque le médecin déclare un salarié inapte physiquement à reprendre son poste de travail, l'employeur doit recueillir l'avis des représentants du personnel sur les possibilités de reclassement de ce salarié (<i>C. trav., art. L.1226-2 et L.1226-10</i>).</p> <p>Le non-respect de cette obligation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, que l'inaptitude physique soit d'origine professionnelle (<i>C. trav. art. L 1226-15</i>) ou non professionnelle (<i>Cass. soc. 30 septembre 2020, n°19-11.974</i>).</p> <p>Néanmoins, l'employeur peut rompre le contrat de travail de tout salarié <i>déclaré inapte</i> par le médecin du travail s'il justifie de la mention expresse dans l'avis de ce dernier que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (<i>C. trav. art. L 1226-2-1, al. 2 en cas de maladie et d'accident non professionnels ; C. trav. art. L 1226-12, al. 2 en cas de maladie et d'accident professionnels</i>).</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Aussi, l'obligation de consulter le CSE s'impose-t-elle lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ?</p> </div>	<p>Cass. soc. 30 septembre 2020, n°19-11.974</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
1	Focus	Texte Jurisprudence (2/3)	<p>La Cour d'appel de Lyon et celle de Fort-de-France estiment que la mention figurant dans l'avis d'inaptitude de ce que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, a pour conséquence de dispenser l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement.</p> <p>Dès lors, les Cours d'appel, la société n'a pas l'obligation de consulter le CSE sur les possibilités de leur reclassement dans l'entreprise préalablement à leur licenciement.</p> <p>Néanmoins, dans le même temps, la Cour d'appel de Bourges considère que l'employeur demeure tenu de consulter le CSE sur le reclassement.</p> <p>En effet, pour la cour d'appel de Bourges, il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident ou une maladie professionnelle ou non, dont celle imposant à l'employeur de consulter les représentants du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.</p> <p>Dès lors, la consultation du CSE constitue une garantie substantielle pour le salarié et le Code du travail ne prévoit pas expressément de dispense à cette consultation pour le cas dans lequel l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.</p> <p>Aussi, pour la cour d'appel de Bourges, en l'état du droit positif, il revenait à la société de saisir le CSE, fût-ce simplement pour l'informer du contenu de l'avis du médecin du travail sur l'inaptitude du salarié, de sorte que, en omettant de procéder à cette formalité, la société avait privé le licenciement du salarié de cause réelle et sérieuse.</p>	<p>CA Lyon 5 novembre 2021 n° 19/01393, C. c/Sté Tradival</p> <p>CA Fort-de-France 17 décembre 2021 n°19/00151, J. c/Sté Smac</p> <p>CA Bourges 19 novembre 2021 n°21/00153, B. c/Sté Fiducial Sécurité Prévention</p> <p>Focus</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
1	Focus	Texte Jurisprudence (3/3)	<p>La solution adoptée par les Cours d'appel de Lyon et Fort-de-France semble logique dans la mesure où l'employeur, qui est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, ne devrait pas non plus être soumis à celle de consulter le CSE sur le reclassement du salarié et les postes susceptibles de lui être proposés.</p> <p>Par conséquent, à ce stade, il convient d'attendre que la Cour de cassation se prononce sur cette question.</p> <div data-bbox="792 639 2028 729" style="border: 1px solid orange; padding: 5px;"><p>Aussi, par précaution, l'employeur doit veiller à consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise.</p></div>	

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
1	Focus	Texte Jurisprudence (1/2)	<p>Dépassement des limites de travail hebdomadaire: attention au préjudice automatique !</p> <p>A compter de 2006, la Cour de cassation a mis fin au préjudice automatique devant le Conseil de prud'hommes. Désormais, le manquement de l'employeur ne suffit pas à caractériser l'existence d'un préjudice ouvrant droit à des dommages et intérêts (<i>Cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-28293</i>).</p> <p>Or, dans une affaire récente, sous l'influence du droit européen, la Cour de cassation semble s'écarter de cette jurisprudence désormais traditionnelle et dispose que le non-respect des durées maximales du travail cause nécessairement un préjudice au salarié.</p> <p>Pour mémoire, au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures (<i>C. trav., art. L 3121-20</i>).</p> <p>Dans cette affaire, un salarié, engagé en qualité de chauffeur-livreur, voit sa période d'essai rompue par l'employeur en raison d'une insuffisance de résultats.</p> <p>L'employeur saisit la juridiction prud'homale aux fins de demander le remboursement de salaire trop-perçu par le salarié. Ce dernier demande le versement de dommages-intérêts pour violation de la durée maximale du travail.</p> <p>La Cour d'appel de Bastia déboute le salarié de sa demande aux motifs que ce dernier n'a pas suffisamment démontré l'existence d'un préjudice né du dépassement de la durée maximale de travail.</p>	<p>Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 14-28293</p> <p>CA Bastia, 27 mars 2019, n°17/00373</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
1	Focus	Texte Jurisprudence (2/2)	<p>Dépassement des limites de travail hebdomadaire: attention au préjudice automatique !</p> <p>Néanmoins, la Cour de cassation reprend la jurisprudence de la CJUE pour justifier sa décision :</p> <p>« Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire fixée à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 constitue, en tant que tel, une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin de démontrer en outre l'existence d'un préjudice spécifique (CJUE, 14 octobre 2010, C-243/09, Fuß c. Stadt Halle, Point 53). »</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 10px;"><p>Elle crée ainsi une exception au principe général selon lequel le salarié doit prouver le préjudice né d'un manquement de l'employeur s'il veut obtenir réparation.</p><p>Désormais, le seul fait de constater le dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation, c'est-à-dire au versement de dommages-intérêts, sans que le salarié ait besoin de rapporter la preuve d'un préjudice.</p></div>	Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°20-21.636

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
2	Embauche	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contrat de mission à terme précis et décès du salarié remplacé <p>Le contrat de mission, conclu pour remplacer un salarié absent et qui comporte un terme précis, doit être poursuivi jusqu'à son terme malgré le décès du salarié remplacé.</p> <p>Ainsi, la demande de requalification en contrat de travail à durée indéterminée (« CDI ») du contrat de mission dont l'exécution s'est poursuivie après le décès du salarié remplacé jusqu'au terme initialement prévu doit être rejetée.</p>	<p>Focus: Cass. Soc., 12 janvier 2022, n° 20-17.404</p>
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Contrat de travail à durée déterminée et absence de signature d'une des parties <p>Faute de comporter la signature de l'une des parties, le contrat à durée déterminée ne peut pas être considéré comme ayant été établi par écrit et se trouve, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>Il convient donc de se montrer vigilant quant à la signature des contrats de travail à durée déterminée.</p>	<p>Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-17.454</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
3	Durée travail	du Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="805 291 1977 319">○ Inopposabilité de la convention de forfait en heures et décompte des heures supplémentaires <p data-bbox="805 361 1989 458">Lorsqu'une convention de forfait en heures est déclarée inopposable, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun, au regard de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente.</p> <p data-bbox="805 499 1989 562">En l'espèce, les parties étaient convenues d'une rémunération contractuelle fixée pour une durée hebdomadaire de 38 heures 30 et cette rémunération de base avait été payée par l'employeur.</p> <p data-bbox="805 604 1989 666">Par conséquent, les salariés ne pouvaient prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="805 746 1640 775">○ Forfait en jours sur l'année et pouvoir de direction de l'employeur <p data-bbox="805 816 1989 879">L'organisation du travail déterminée par l'employeur, titulaire du pouvoir de direction, s'impose aux salariés, y compris ceux qui bénéficient d'une convention de forfait annuel en jours.</p> <p data-bbox="805 921 1989 1018">Une convention individuelle de forfait en jours sur l'année n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.</p> <p data-bbox="805 1059 1989 1190">Par conséquent, le licenciement pour faute grave d'une salariée qui ne respectait pas les jours de présence fixés dans son emploi du temps, se présentait à son poste de travail selon ses envies et le quittait sans prévenir ses collaborateurs est justifié, compte tenu de la spécificité de son activité recevant des clients sur rendez-vous.</p>	<p data-bbox="2028 291 2379 354">Cass., Soc., 2 mars 2022 n°20-19.832</p> <p data-bbox="2028 746 2379 809">Cass. Soc., 2 février 2022, 20-15.744</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
3	Durée travail	du Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="800 325 1643 354">○ Forfait en jours sur l'année et défaut d'entretien annuel individuel <p data-bbox="800 396 1992 496">Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année doivent bénéficier d'entretiens annuels individuels portant notamment sur la charge de travail, la rémunération, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle...</p> <p data-bbox="800 532 1992 632">À défaut d'organiser de tels entretiens, la convention de forfait est privée d'effet. La Cour de cassation réaffirme donc l'importance d'organiser des entretiens annuels pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="800 711 1154 739">○ Définition cadre dirigeant <p data-bbox="800 782 1992 946">Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.</p> <p data-bbox="800 989 1992 1153">Pour estimer que la salariée n'avait pas la qualité de cadre dirigeant, les juges ont relevé que la salariée avait dû modifier ou annuler des congés à la demande de ses supérieurs hiérarchiques pour assister à des réunions, travailler un jour férié pour adapter son emploi du temps à celui d'un dirigeant espagnol, et avait reçu l'ordre d'un supérieur hiérarchique d'annuler si nécessaire tous ses engagements, dans un délai très court, pour faire un point urgent le lendemain.</p> <p data-bbox="800 1196 1992 1296">Autrement dit, la redondance de faits tels que l'annulation de congés, la suppression de jours fériés, la modification du contrat de travail en ce qui concerne le temps de travail, sont des indices démontrant que le salarié n'est pas un cadre dirigeant.</p>	<p data-bbox="2023 325 2407 389">Cass. Soc., 9 février 2022, n° 20-18.602</p> <p data-bbox="2023 711 2407 775">Cass. Soc., 9 février 2022 n° 20-18.720</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
4	Exécution du contrat	Loi	<div data-bbox="792 319 1956 698" style="border: 2px solid red; padding: 10px; text-align: center;"> <p>A noter: la fin de l'exonération de la PEPA !</p> <p>La loi de finances rectificative pour 2021 a reconduit le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (« PEPA ») qui ouvrait ouvrant droit à un régime social et fiscal de faveur.</p> <p>Néanmoins, à compter du 31 mars 2022, les entreprises ne pourront plus bénéficier du régime d'exonération.</p> </div>	<p>Loi de finances rectificative pour 2021</p>



N°	Thème	Nature	Contenu	Source
4	Exécution du contrat	Jurisprudence	<p>○ Compte-rendu de l'évaluation annuelle et épuisement du pouvoir disciplinaire</p> <p>Le compte rendu écrit d'entretien d'évaluation comportant des griefs précis reprochés au salarié et lui enjoignant de modifier son comportement constitue un avertissement épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Par conséquent, les mêmes faits ne peuvent pas constituer un licenciement. La rédaction du compte-rendu annuel doit donc être rédigé avec prudence.</p> <p>○ Mutation disciplinaire et discrimination</p> <p>La mutation disciplinaire d'un salarié ne constitue pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses lorsqu'elle est motivée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.</p> <p>La Cour de cassation valide le licenciement d'un salarié ayant refusé sa mutation en application de la clause de mobilité au motif que le site où il était affecté (un cimetière) était incompatible avec <i>«ses convictions religieuses hindouistes lui interdisant de travailler dans un cimetière»</i>.</p> <p>○ Dommages-intérêts et analyse du contenu des pièces produites</p> <p>Une juridiction ne peut pas débouter un salarié de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral sans examiner le contenu des pièces produites.</p> <p>La Cour d'appel ne peut donc retenir que les très nombreux mails que le salarié produit à l'appui de ses allégations et qu'il a rédigés lui-même ne peuvent pas avoir force probante, alors que le principe selon lequel nul ne peut se constituer de preuve à soi-même n'est pas applicable à la preuve d'un fait juridique.</p>	<p>Cass., Soc., 2 février 2022, n°20-13.833</p> <p>Cass. Soc., 19 janvier 2022, n°20-14.014</p> <p>Cass., Soc., 2 mars 2022, n°20-16.440</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
4	Exécution du contrat	Jurisprudence	<p>○ Congés et date de départ</p> <p>En l'absence d'accord collectif ou de disposition conventionnelle, la date de départ en congés payés des salariés ne peut pas être modifiée moins d'un mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.</p> <p>La Cour de cassation a précisé que cette règle de modification des dates de départ s'applique sans distinction aux congés payés légaux, ainsi qu'aux congés d'origine conventionnelle. Ainsi, que ce soit pour les quatre premières semaines de congés payés, la cinquième semaine ou des congés conventionnels, l'employeur doit respecter le délaï de prévenance d'un mois avant le départ.</p> <p>○ Assouplissement du recours au congé d'adoption</p> <p>Le congé d'adoption est un congé spécial attribué à un salarié qui adopte un enfant et qui s'en voit confier la garde soit par le service d'aide sociale à l'enfance, soit par l'agence française de l'adoption, soit par un organisme français de l'adoption ou bien soit par décision d'une autorité étrangère compétente dans la mesure où l'enfant a été autorisé à entrer sur le territoire français.</p> <p>La loi visant à réformer l'adoption comporte notamment des dispositions visant à assouplir les modalités de recours et l'indemnisation du congé d'adoption et à encadrer le congé d'événement familial de 3 jours octroyé lors de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer.</p> <p>L'entrée en vigueur de la plupart desdites dispositions est toutefois subordonnée à la publication d'un décret.</p>	<p>Cass., Soc., 2 mars 2022, n°20-22.261</p> <p>Loi n°2022-219 du 21 février 2022, Journal Officiel du 22 février 2022</p>
		Texte		

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
4	Exécution du contrat	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none">○ Clause de loyauté et date de réalisation du dommage Le dommage causé par la stipulation d'une clause de loyauté illicite ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais se révèle au moment de sa mise en œuvre. C'est donc à compter de cette date que court l'action en responsabilité civile de l'employeur.○ Clause de loyauté et arrêt de travail Le salarié protégé qui se met au service d'une autre société pendant son arrêt de travail, manque à son obligation de loyauté, à la condition qu'il s'agisse d'une concurrente de son employeur. Autrement dit, il ressort de cette jurisprudence que le manquement à l'obligation de loyauté n'est caractérisé qu'en présence d'un travail effectué pour une société concurrente de l'employeur, seule à même de porter préjudice à ce dernier, peu important que le travail effectué par le salarié soit de même nature dans les deux entreprises.○ Accord collectif et modification du contrat de travail sans accord des salariés Sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui seraient contraires et prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif de licenciement et serait prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique. En l'espèce, est annulé l'accord d'entreprise signé dans le cadre de la GPEC, qui prévoyait que le salarié ayant refusé, à la suite d'une perte de marché, la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord collectif, ferait l'objet d'un licenciement pour motif économique, la procédure applicable devant être celle d'un licenciement individuel.	<p>Cass., Soc., 2 mars 2022, n°20-19.832</p> <p>Conseil d'Etat, 4 février 2022, n°438412</p> <p>Cass. Soc., 16 février 2022, n°20-17.644</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
4	Exécution du contrat	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prime, rémunération variable et prorata <p>Lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice.</p> <p>Une Cour d'appel ne saurait donc condamner l'employeur au paiement d'un solde de prime sur objectifs pour l'année 2016 alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait quitté l'entreprise le 25 novembre 2016, ce dont elle aurait dû déduire que la prime annuelle sur objectif de l'année 2016 n'était due qu'en proportion du temps de présence de la salariée au cours de cet exercice</p>	Cass. Soc. 9 février 2022, n° 20-12.611

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
5	Rupture contrat travail	du de Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none">○ Alerte professionnelle et mauvaise foi : nouvelle illustration de la protection du lanceur d'alerte <p>En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité.</p> <p>Autrement dit, est nul le licenciement d'un salarié pour avoir relaté des faits dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser une violation du Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes,</p> <p>En outre, la Cour de cassation rappelle que la mauvaise foi du salarié ne saurait être caractérisée par le contexte dans lequel intervient son alerte, mais uniquement par la connaissance de la fausseté des faits, ce qui n'était pas démontré en l'espèce.</p>	Cass. Soc., 19 janvier 2022 n° 20-10.057

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
5	Rupture contrat travail	du de Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none">○ Mise à pied et licenciement pour faute grave <p>Dans une affaire soumise à la Cour de cassation, un employeur avait licencié un chef d'équipe pour faute grave, contesté par le salarié.</p> <p>La Cour d'appel avait considéré que les faits reprochés étaient établis et que le comportement du salarié était gravement fautif.</p> <p>Néanmoins, elle avait retenu que le salarié n'avait pas été mis à pied à titre conservatoire durant la procédure. Par conséquent, la Cour d'appel en avait déduit que le licenciement était justifié mais ne reposait pas sur une faute grave.</p> <p>La Cour de cassation s'est opposée à ce raisonnement, elle a indiqué que dès lors que la Cour d'appel a constaté que le comportement véhément, agressif et physiquement menaçant dont le salarié avait fait preuve était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel ne pouvait pas décider que le fait pour l'employeur d'avoir laissé l'intéressé travailler plusieurs jours avant d'engager la procédure de licenciement l'empêchait de se prévaloir d'une faute grave à son encontre.</p> <p>La Cour de cassation confirme que l'employeur n'est pas tenu de prononcer une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure disciplinaire pour faute grave.</p>	Cass. Soc. 9 février 2022 n° 20-17.140

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
5	Rupture du contrat	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="800 297 1633 329">○ Levée de la clause de non-concurrence et rupture conventionnelle <p data-bbox="800 368 1977 501">L'employeur désireux de renoncer à la clause de non-concurrence doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la rupture conventionnelle, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires afin que l'étendue de la liberté de travailler du salarié ne soit pas compromise.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="800 586 1447 619">○ Licenciement pour faute grave et congé maternité <p data-bbox="800 658 1989 758">Pendant les dix semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur peut notifier un licenciement pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.</p> <p data-bbox="800 796 1989 858">Une salariée peut être licenciée pour faute grave durant un arrêt maladie accolé à son congé maternité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="800 901 1238 933">○ Barème Macron exprimé en brut <p data-bbox="800 972 1989 1072">En cas de licenciement abusif, le juge octroie au salarié une indemnité dont le montant ne doit pas dépasser la borne haute du barème exprimée en mois de salaire brut. Les juges ne peuvent condamner l'employeur à verser au maximum de l'indemnité exprimée en nette.</p>	<p data-bbox="2023 311 2423 372">Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°20-15.755</p> <p data-bbox="2023 586 2440 648">Cass. Soc., 1 décembre 2021, n°20-13.339</p> <p data-bbox="2023 901 2390 962">Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°18.782</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
5	Rupture du contrat	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none">○ Résiliation judiciaire et date d'appréciation des manquements de l'employeur Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement.○ Résiliation judiciaire et application du Barème Macron Lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié aux torts de l'employeur et que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relatives au montant de l'indemnité due à ce titre (« Barème Macron ») sont applicables dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à celle de la publication de l'ordonnance.○ Rupture du contrat de travail et droit à l'image du salarié Dès lors que le salarié, y compris après la rupture de son contrat de travail, refuse que l'employeur continue à utiliser son image, ce dernier doit faire le nécessaire rapidement, sous peine d'être redevable de dommages et intérêts. La Cour de cassation affirme que le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation, et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation, sans qu'il ait besoin de prouver un préjudice.	<p>Cass., Soc., 2 mars 2022 n°20-14.099</p> <p>Cass. Soc., 16 février 2022, n°20-16.184</p> <p>Cass., Soc., 19 janvier 2022, n° 20-12.420</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
5	Rupture du contrat	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="805 272 1465 301">○ Licenciement économique et cumul des indemnités <p data-bbox="805 344 1995 475">L'indemnité prévue par l'article L 1235-16 du Code du travail en cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (« PSE ») pour une raison autre que l'absence ou l'insuffisance du plan répare le préjudice résultant pour le salarié du caractère illicite de son licenciement.</p> <p data-bbox="805 518 1995 582">Par conséquent, elle ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui répare le même préjudice lié à la perte injustifiée de l'employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="805 625 1480 654">○ Accord collectif portant sur le contenu du PSE et UES <p data-bbox="805 696 1995 761">L'accord collectif majoritaire fixant le contenu du PSE peut être négocié au niveau de l'Unité Economique et Social (« UES »).</p> <p data-bbox="805 803 1995 896">En effet, à condition d'avoir été signé par chacune des entreprises constituant une UES, ou par l'une d'entre elles expressément mandatée par les autres, l'accord majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi peut être conclu au niveau de l'UES.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="805 975 1956 1003">○ Cause économique, rupture conventionnelle et consultation des représentants du personnel <p data-bbox="805 1046 1995 1210">Lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.</p>	<p data-bbox="2028 311 2428 375">Cass., Soc., 26 janvier 2022, n°20-20.369</p> <p data-bbox="2028 661 2359 725">Conseil d'Etat, 2 mars 2022, n°438136</p> <p data-bbox="2028 975 2428 1039">Cass., Soc., 19 janvier 2022, n°20-11.962</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
5	Rupture contrat	du Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="802 311 1931 339">○ Délai de prescription et action en requalification du contrat de travail à durée déterminée <p data-bbox="802 382 1995 511">Le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat (« CDD ») à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat;</p> <p data-bbox="802 554 1995 618">En outre, le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="802 696 1592 725">○ Rupture brutale d'une longue habitude de contracter des CDD <p data-bbox="802 768 1995 896">En l'absence de justification par l'employeur des raisons objectives de sa décision de ne pas conclure de nouveau contrat à durée déterminée avec un agent de protection rapprochée après son accident du travail, la liberté contractuelle ne pouvant suffire à justifier la rupture brutale d'une habitude de contracter ensemble prise depuis plus de dix ans,</p> <p data-bbox="802 939 1995 1003">Autrement dit, la rupture brutale d'une longue habitude de conclure des CDD (10 ans) doit reposer sur des raisons objectives.</p>	<p data-bbox="2025 311 2420 375">Cass. Soc., 12 janvier 2022 n° 19-21.945</p> <p data-bbox="2025 696 2407 761">Cass. Soc., 9 février 2022, n°20-14.880</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
5	Rupture du contrat	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="802 272 1778 301">○ Clause de non-concurrence et définition des risques concurrentiels encourus <p data-bbox="802 344 1995 476">Pour mémoire, une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.</p> <p data-bbox="802 519 1995 615">La Cour d'appel a jugé la clause nulle, faute de définition de l'importance du risque économique et commercial encouru. Cette première avait donc ajouté une nouvelle condition à la clause de non-concurrence,</p> <p data-bbox="802 658 1995 753">Or, la Cour de cassation précise que si la clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, cette condition n'implique pas que soient mentionnés dans le contrat de travail les risques concurrentiels encourus.</p>	<p data-bbox="2025 272 2390 334">Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°20-18.144</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
6	Représentation du personnel	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="792 301 2015 511"> <p>○ Contestation des résultats des élections et délai</p> <p>La contestation portant sur les résultats des élections, lorsqu'elle est la conséquence d'une contestation du périmètre dans lequel les élections ont eu lieu, lequel n'est pas un élément spécifique au premier tour, est recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant la proclamation des résultats des élections.</p> <li data-bbox="792 615 2015 753"> <p>○ Communication syndicales et plage d'horaires variables</p> <p>Les communications syndicales peuvent être librement distribuées durant une plage d'horaires variables au cours de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ.</p> <li data-bbox="792 858 2015 1133"> <p>○ Justification du crédit d'heures</p> <p>Les bons de délégation ne suffisent pas à justifier de la bonne utilisation du crédit d'heures, Le représentant du personnel qui, après avoir été payé de ses heures de délégation, est interrogé sur leur utilisation par l'employeur ne peut pas se contenter de lui transmettre ses bons de délégation,</p> <p>Aussi, à défaut de réponse plus précise, le représentant du personnel peut être condamné à rembourser ces heures.</p> 	<p data-bbox="2015 301 2458 368">Cass. Soc., 19 janvier 2022, n°20-17.286</p> <p data-bbox="2015 544 2458 611">Cass. Soc., 5 janvier 2022, n°20-15.005</p> <p data-bbox="2015 815 2458 882">Cass., Soc., 16 février 2022 n° 20-19.194</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
6	Représentation du personnel	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="807 301 2000 368">○ Salarié protégé et annulation de l'autorisation de licenciement: date de début du délai de protection <p data-bbox="807 408 2000 505">Lorsqu'un salarié protégé est licencié puis réintégré dans son emploi, sans pour autant être réintégré dans son mandat représentatif, il continue de bénéficier de la protection contre le licenciement pendant une durée de 6 mois.</p> <p data-bbox="807 545 1500 575">Ce délai court à compter de sa reprise effective du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="807 615 1411 645">○ Salarié protégé et refus illégal de réintégration <p data-bbox="807 685 2000 819">Le refus illégal d'un employeur, tenu de réintégrer un salarié protégé en application des dispositions de l'article L 2242-1 du Code du travail, de le réintégrer et, par voie de conséquence, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, constitue une irrégularité qui influence le résultat du scrutin et justifie à elle-seule l'annulation des élections.</p> <div data-bbox="792 908 1984 1246" style="border: 1px solid orange; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="807 922 1972 989">○ Salarié protégé et persistance du comportement fautif à l'expiration de la période de protection <p data-bbox="807 1029 1972 1126">Le licenciement du salarié prononcé au terme de la période de protection en raison de faits commis pendant cette période, et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail, est irrégulier.</p> <p data-bbox="807 1166 1972 1233">Toutefois, la persistance du comportement fautif du salarié après l'expiration de la période de protection peut justifier le prononcé d'un licenciement.</p> </div>	<p data-bbox="2030 301 2428 368">Conseil d'État, 24 janvier 2022, n° 443356</p> <p data-bbox="2030 615 2428 682">Cass. Soc., 19 janvier 2022, n°21-10.264</p> <p data-bbox="2030 896 2428 963">Cass. Soc., 16 février 2022 n°20-16.171</p>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
6	Représentation du personnel	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> ○ Affichage par un membre du CSE d'information relevant de la vie personnelle d'un salarié <p>La Cour de cassation considère que les membres du CSE peuvent afficher, au sein de l'entreprise, des éléments qui relèvent de la vie personnelle du salarié sans que cela ne fasse obstacle au droit au respect de sa vie privée. Il faut cependant que l'affichage soit indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et que l'atteinte à la vie personnelle soit proportionnée au but poursuivi.</p>	Cass. Soc., 16 février 2022, n°20-14.416
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Date d'appréciation des critères de représentativité des organisations syndicales <p>La Cour de cassation précise que c'est à la date de l'exercice de la prérogative syndicale que la condition de la transparence financière doit être appréciée et l'approbation des comptes d'un syndicat pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant.</p>	Cass. Soc. 2 février 2022, n° 21-60.046
			<ul style="list-style-type: none"> ○ CSE et exception d'illégalité d'une clause d'un accord collectif <p>Dans un arrêt du 2 mars 2022 prononcé en formation plénière, la Cour de cassation reconnaît qu'un CSE est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif dès lors que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi.</p>	Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-16.002

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
6	Représentation du personnel	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> ○ CSE d'établissement/ central et expert <p>Le CSE d'établissement peut faire appel à un expert lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions légales.</p> <p>Un accord d'entreprise peut par ailleurs définir les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.</p> <p>Si l'accord d'entreprise applicable stipule que les consultations récurrentes relèvent du seul CSE central, le CSE d'établissement ne peut procéder à la désignation d'un expert dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.</p>	<u>Cass. Soc., 9 mars 2022, n°20-19.974</u>

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
7	Santé sécurité	et Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none">○ Présomption de satisfaction de l'obligation de reclassement et loyauté <p>La présomption de satisfaction à l'obligation de reclassement prévue à l'article L. 1226-12 du Code du travail ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p> <p>Autrement dit, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un poste, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.</p> <p>En l'espèce, le médecin du travail, dès son avis d'inaptitude, a mentionné le poste de conducteur d'engins comme une possibilité de reclassement.</p> <p>En réponse de courriel de l'employeur, le Médecin du travail a indiqué que les fortes secousses et vibrations étaient contre indiquées, mais que les niveaux d'exposition et de vibrations variaient selon le type d'engins, et lui a proposé de venir faire des mesures de vibrations, l'invitant par ailleurs à consulter des documents, un logiciel, et un guide de réduction des vibrations. Dans un courrier suivant, le médecin du travail cite au titre des postes envisageables, en premier, la conduite d'engins après évaluation du niveau de vibrations.</p> <p>Un poste de conducteur d'engins était disponible à proximité, le salarié a demandé à être reclassé sur un tel poste qu'il avait déjà occupé pendant 19 ans et qu'il maîtrisait. L'employeur ne justifie d'aucune évaluation de ce poste avec le médecin du travail, comme celui-ci le lui proposait. Il n'a pas proposé ce poste au salarié,</p> <p>La Cour de cassation a estimé l'employeur n'a pas loyalement exécuté son obligation de reclassement, bien qu'il ait proposé trois autres postes au salarié.</p>	Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°20-20.369

N°	Thème	Nature	Contenu	Source
7	Santé sécurité	et Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="848 325 1913 358">○ Point de départ du délai de contestation de l'avis d'inaptitude remis en main propre <p data-bbox="848 396 1969 496">Selon l'article L.4624-7 du Code du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir le Conseil de prud'hommes d'une contestation portant sur l'avis émis par le médecin du travail, dans un délai de 15 jours, à compter de la notification de cet avis.</p> <p data-bbox="848 535 1969 601">Le Code du travail autorise tout moyen de notification dès lors qu'il permet d'attester de sa date de remise à l'employeur ou au salarié.</p> <p data-bbox="848 639 1969 739">La Cour de cassation précise dans cet arrêt que pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.</p> <p data-bbox="848 778 1569 811">A défaut, le délai de quinze jours ne commence pas à courir.</p>	Cass., Soc., 2 mars 2022, n°20-21.715