QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

Zoom jurisprudence de NOVEMBRE :
Quelles **nouveautés** ?
Quels **points de vigilance** ?

QUIZ de 10'

pour être sûr de n'avoir rien raté !

voirin avocat
droit social

LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS

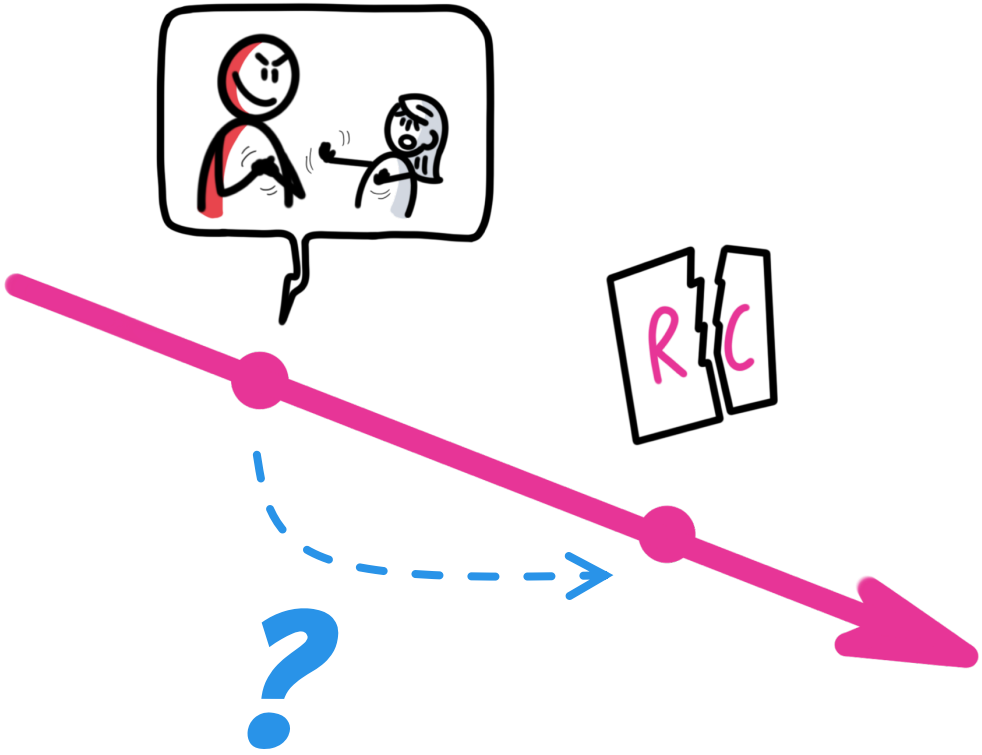
Ce quiz comporte **8 questions**. La réponse à la question ci-dessous se trouve à la page suivante. **Bonne chance !**

✦ ✦ ✦

QUESTION 1 :

RUPTURE CONVENTIONNELLE – DÉNONCIATION D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL – INERTIE DE L'EMPLOYEUR

La rupture conventionnelle signée **après** la dénonciation d'un harcèlement sexuel est-elle valable ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass.soc ; 4 novembre 2021 n°20-16.550

NON, si l'employeur informé de faits précis et réitérés de harcèlement n'a pris **aucune mesure de nature à prévenir de nouveaux actes** et protéger la salariée qui n'avait d'autre choix que d'accepter la rupture conventionnelle.

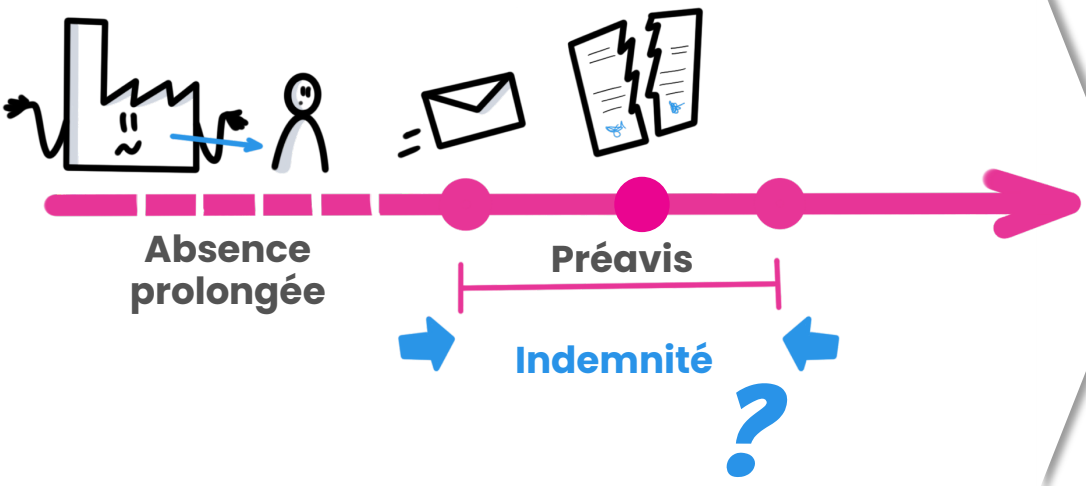
Mon conseil :

Prudence. Une RC ne peut être la seule solution à apporter.

QUESTION 2 :

ARRÊTS DE TRAVAIL – LICENCIEMENT POUR ABSENCE PROLONGÉE – INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

Une **indemnité de préavis** est-elle due au salarié licencié pour **absence prolongée** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc ; 17 novembre 2021 n°20-14.848

OUI, si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, même si le salarié n'était pas en mesure d'exécuter de préavis, du fait de son arrêt maladie.

Rappel des **conditions permettant de justifier ce type de licenciement** :

1/ La **perturbation de l'entreprise** ou d'un service essentiel à son bon fonctionnement… (Ce n'est pas le cas de l'absence d'un VRP en charge d'un secteur au sein d'une division)

2/ …**rendant nécessaire le remplacement définitif** du salarié absent

Attention :

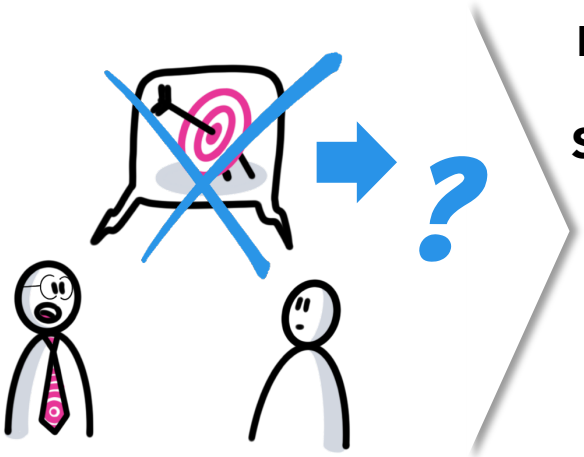
Ce type de licenciement est souvent **délicat à manier**, cette nouvelle conséquence financière pour l'entreprise appelle donc à bien s'assurer de sa motivation.

✦ ✦ ✦

QUESTION 3 :

RÉMUNÉRATION VARIABLE – FIXATION DES OBJECTIFS – DÉFAUT DE CONCERTATION

? L'employeur **omet d'engager une concertation sur les objectifs du salarié** alors que cela est prévu dans le contrat de travail. **Quel est le risque ?**



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

Cass.soc ; 4 novembre 2021 n°19-21.005

L'employeur devra **verser intégralement la rémunération variable** pour chaque exercice concerné par son manquement.

Mon conseil :

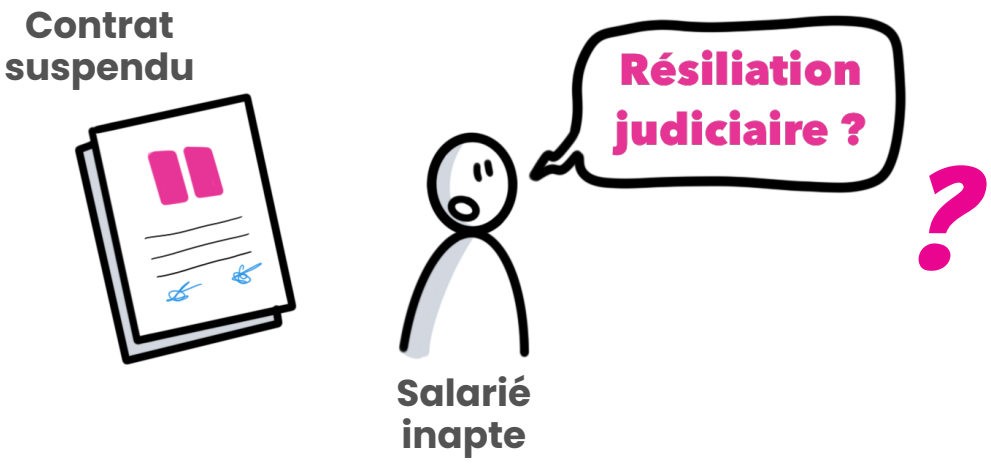
Ne négligez pas l'étape de fixation des objectifs !

✦ ✦ ✦

QUESTION 4 :

INAPTITUDE ET REFUS DE RECLASSEMENT – INACTION DE L'EMPLOYEUR – RÉSILIATION JUDICIAIRE

Un salarié dont le contrat de travail reste suspendu malgré son refus d'être reclassé peut-il obtenir la **résiliation judiciaire** de son contrat de travail ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

4 novembre 2021 n°19-18.908

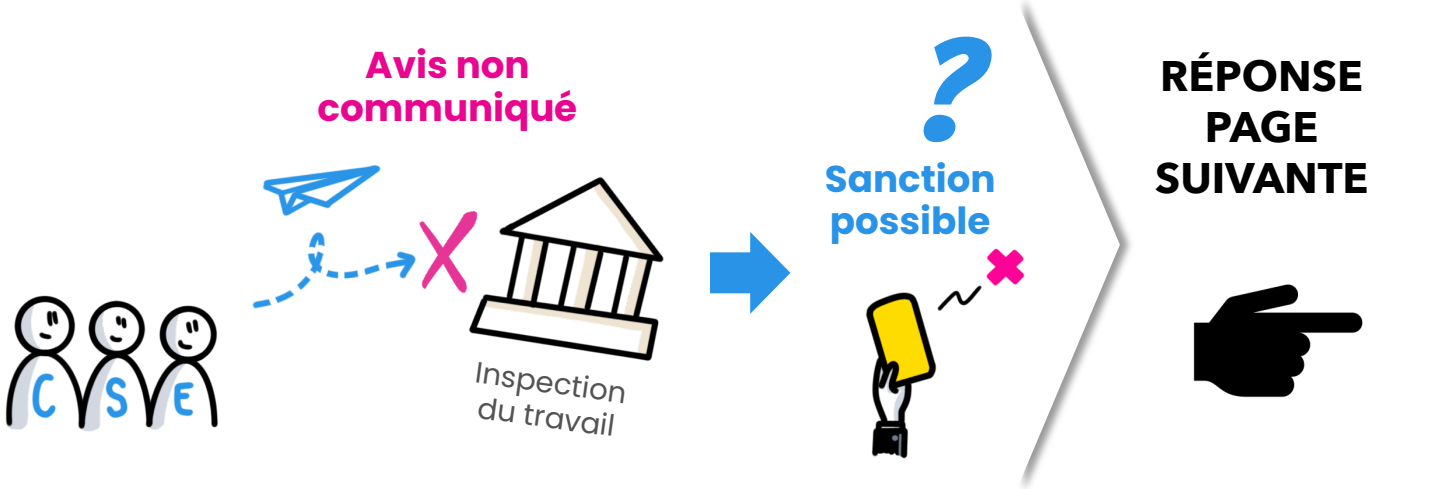
OUI, lorsque l'employeur maintient délibérément et abusivement la suspension du contrat de travail, sans tirer les conséquences du refus de reclassement et de l'épuisement de ses recherches.
La reprise du paiement des salaires ne suffit pas.

Mon conseil :
L'employeur ne doit pas rester passif !

QUESTION 5 :

RÈGLEMENT INTÉRIEUR – OPPOSABILITÉ – FORMALITÉS DE PUBLICITÉ

L'employeur peut-il valablement sanctionner **s'il a omis de communiquer** à l'inspection du travail l'avis du CSE sur le règlement intérieur ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : 10 novembre 2021 n°20-12.327

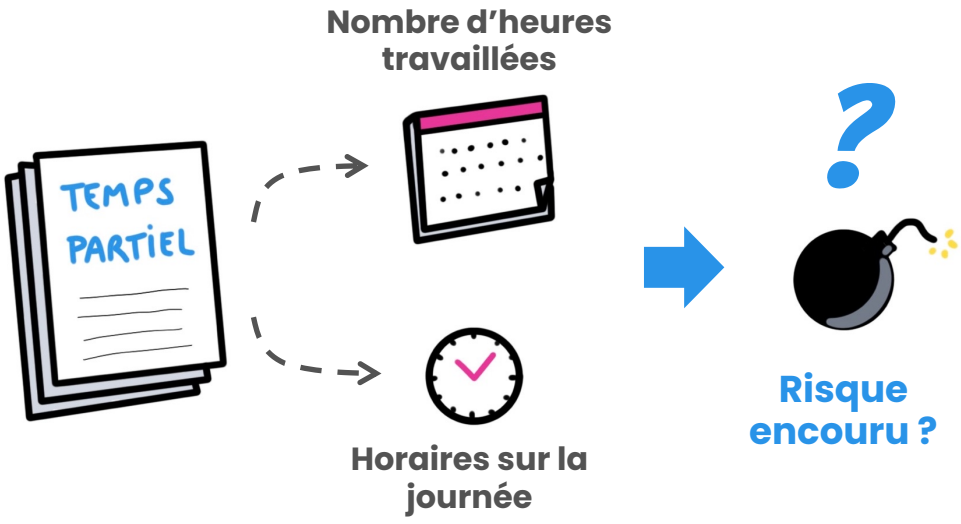
NON. L'absence d'une formalité de publicité du règlement intérieur le rend inopposable et entraine, par voie de conséquence, la **nullité des sanctions prises**.

Pensez-y :
Il ne suffit pas d'établir un règlement intérieur. Assurez-vous du respect de toutes les formalités de publicité !

QUESTION 6 :

TEMPS PARTIEL – RÉDACTION – CONTRAT DE TRAVAIL

Que risque-t-on en ne mentionnant dans un **contrat de travail à temps partiel** que le **nombre d'heures travaillées par mois** ainsi que les **horaires sur la journée** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

Cass. soc ; 17 novembre 2021 n°20-10.734

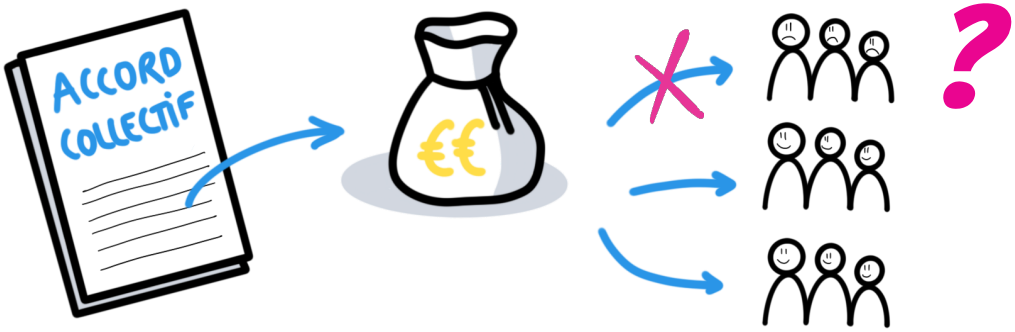
L'absence de mention dans le contrat de travail de la **répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois entraine une **requalification à temps plein**.

Mon conseil :
Vérifiez la rédaction de vos contrats de travail à temps partiel !

QUESTION 7 :

ACCORD COLLECTIF INSTITUANT UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ENTRE CATÉGORIES PROFESSIONNELLES – JUSTIFICATION - MOTIF PROFESSIONNEL

Peut-on **exclure une catégorie professionnelle** (ex: les cadres) du bénéfice d'une prime prévue par un **accord collectif** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

Cass.soc ; 4 novembre 2021 n°20-18.813

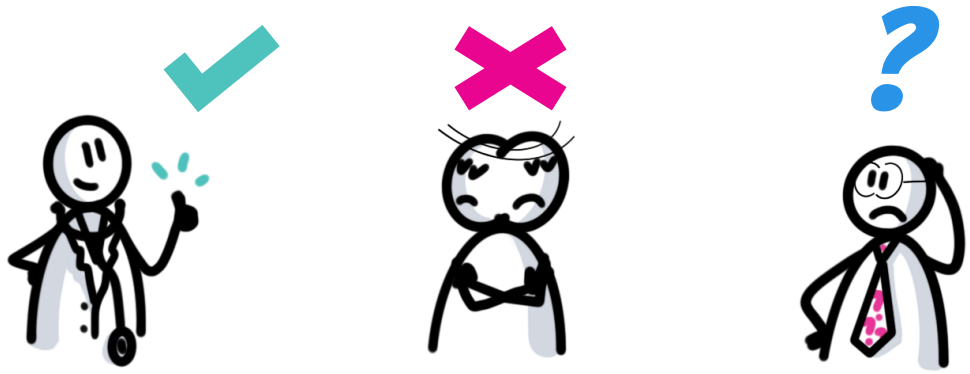
OUI, les différences de traitement entre catégories professionnelles instituées par conventions ou accords collectifs signés par des organisations syndicales représentatives sont **présumées justifiées**. C'est bien le cas lorsque le versement d'une prime réservée à une catégorie de salariés a pour but de **prendre en compte les spécificités de la situation professionnelle** de ces salariés.

✦ ✦ ✦

QUESTION 8 :

APTITUDE AVEC RÉSERVES – CONTESTATION DE LA COMPATIBILITÉ DU POSTE AVEC LES RECOMMANDATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Quelle démarche doit entreprendre l'employeur lorsqu'un salarié **conteste la compatibilité du poste** sur lequel il est affecté, **avec l'avis du médecin du travail** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass.soc ; 4 novembre 2021 n°20-17.316

Il doit **solliciter à nouveau** l'avis du médecin du travail.

✦ ✦ ✦

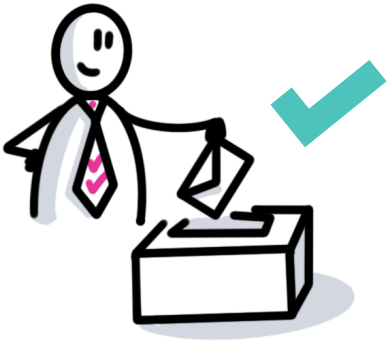
FOCUS SPÉCIAL :

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES – SALARIÉS ASSIMILÉS À L'EMPLOYEUR - QUALITÉ D'ÉLECTEUR

DÉCOUVRIR PAGE SUIVANTE...

Contexte :

Jusqu'à présent, **la jurisprudence écartait les cadres investis de délégations écrites de l'électorat**, car assimilés à l'employeur.



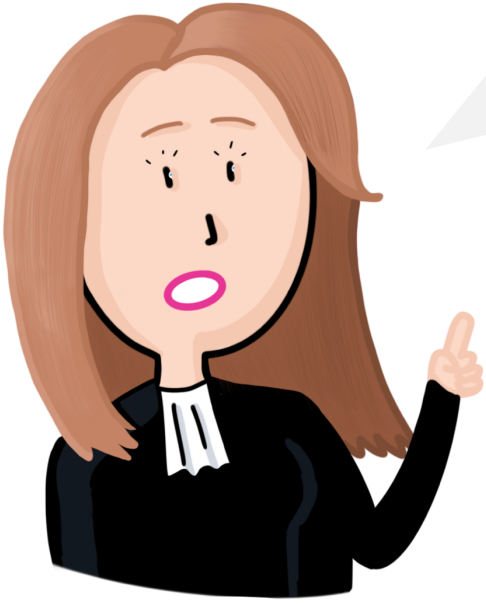
Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité par le syndicat national de l'encadrement de Carrefour CFE-CGC, le Conseil constitutionnel estime la jurisprudence de la Cour de cassation excluant les salariés assimilés au chef d'entreprise en raison d'une délégation écrite particulière d'autorité **contraire à la Constitution**.

Conseil constitutionnel, Décision n°2021-947 QPC du 19 novembre 2021

SUITE PAGE SUIVANTE...

L'article L. 2314-18 du Code du travail, jugé lui aussi inconstitutionnel, sera **abrogé le 31 octobre 2022**.

Le législateur devra préciser les conditions d'électorat **permettant aux salariés assimilés à l'employeur d'être électeurs**.



À suivre donc … D'ici là, **pour les élections à venir**, il ne sera *a priori* pas possible d'invoquer cette inconstitutionnalité pour annuler des élections.

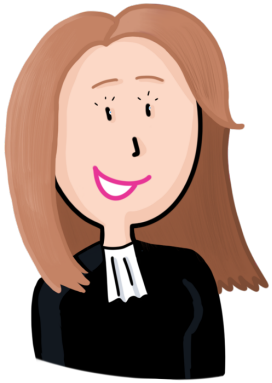
Conseil constitutionnel, Décision n°2021-947 QPC du 19 novembre 2021

CE QUIZZ EST MAINTENANT TERMINÉ !
MERCI DE L'AVOIR LU JUSQU'AU BOUT !

👉 À DANS UN MOIS POUR LE PROCHAIN ☺

Encore une question ?

Je vous accompagne dans vos démarches en Droit social !



voirin avocat
droit social

Alexandra Voirin
Avocat au Barreau de Paris
28 Rue de Naples, 75008 PARIS
01 85 08 28 54
contact@voirin-avocat.fr

© Alexandra Voirin - Les Joyeux Gribouilleurs

Retrouvez plus d'informations sur mon site internet : www.voirin-avocat.fr