QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

Zoom sur la jurisprudence de janvier :
Quelles **nouveautés** ?
Quels **points de vigilance** ?

QUIZZ

pour être sûr de n'avoir rien raté !

voirin avocat
droit social

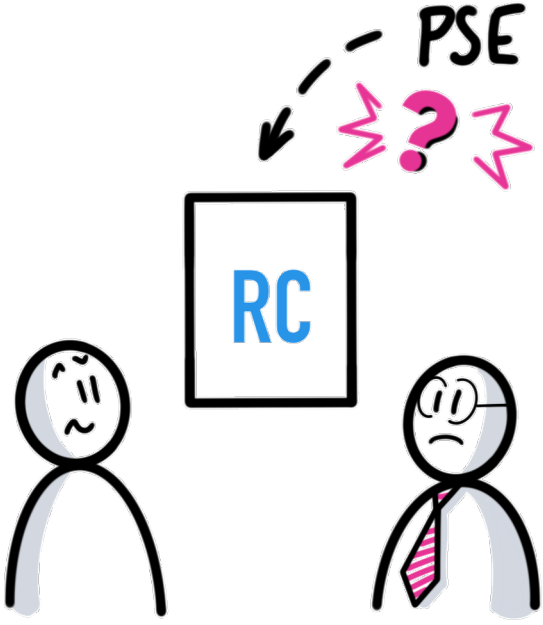
LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS

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

✦ ✦ ✦

QUESTION 1 : RUPTURE CONVENTIONNELLE – NULLITÉ :

Une **rupture conventionnelle** peut-elle être remise en cause, lorsqu'en parallèle un **PSE** est envisagé?



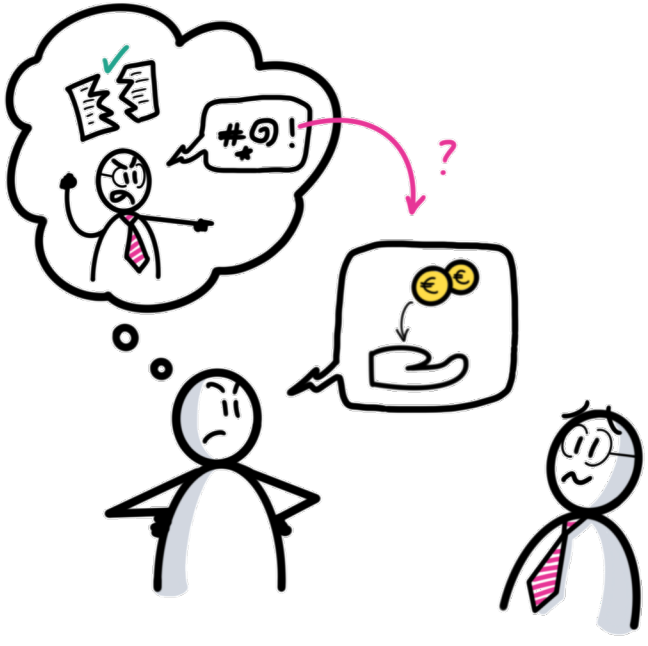
RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : OUI ! Cassation. Soc. 6 janvier 2021 n°19-18.549

- Si l'employeur a dissimulé au salarié le projet de PSE en cours (incluant la suppression de son poste), ce dernier pourra invoquer un **vice du consentement**.
- En conséquence, l'employeur doit s'assurer que le salarié consent librement et de manière éclairée à la rupture conventionnelle, **c'est à dire en pouvant comparer en parfaite connaissance de cause ses droits**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 2 : LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE - INDEMNISATION POUR CIRCONSTANCES VEXATOIRES



Le licenciement prononcé est justifié. L'employeur peut-il quand même être condamné à verser des **dommages et intérêts** en raison des **circonstances vexatoires** ayant accompagné cette rupture ?

?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : OUI !

Cassation. Soc. 16 décembre 2020 n°18-23.966

C'est le cas lorsque l'employeur se répand **en public** sur les motifs du licenciement, **en des termes peu flatteurs**.

QUESTION 3 : DENONCIATION DE MAUVAISE FOI DE FAITS DISCRIMINATOIRES - MOTIF DE LICENCIEMENT

En principe, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir dénoncé des faits de discrimination, **sauf mauvaise foi**.
Cette mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Quand l'employeur peut-il considérer qu'un salarié dénonce **de mauvaise foi** des faits discriminatoires et **valablement le licencier** pour ce motif ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

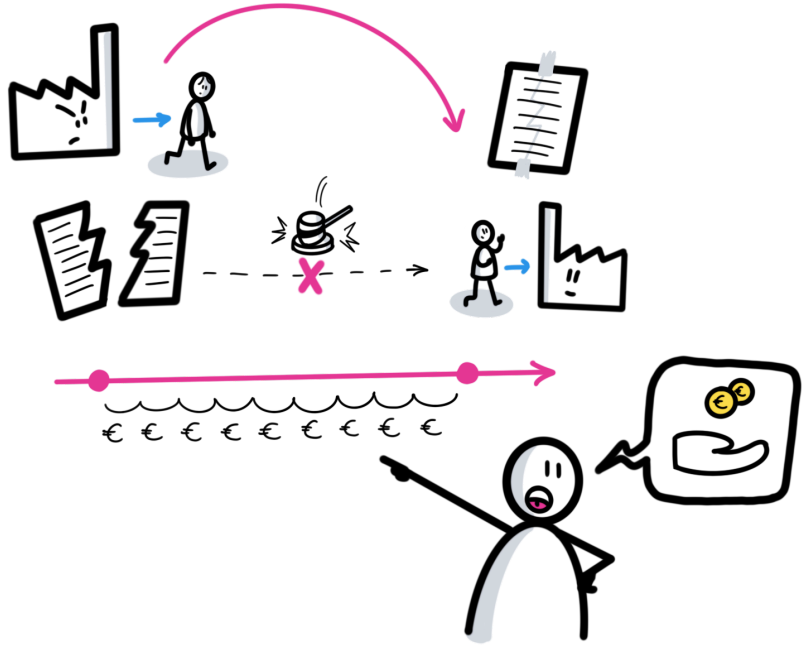
RÉPONSE : Cassation Soc. 13 janvier 2021 n°19-21.138

Pour la cour de cassation,
la **mauvaise foi** du salarié est caractérisée lorsque qu'il :

- se contente d'allégations **vagues**, **non circonstanciées**
- souhaitait quitter l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle et **imposait ses conditions financières** à l'employeur
- **s'est désengagé volontairement** de ses fonctions
- **n'a procédé à aucune alerte** auprès des délégués du personnel, de la médecine du travail ou de l'inspection du travail ni fait état d'un comportement discriminatoire, **avant sa dénonciation**

QUESTION 4 : LICENCIEMENT NUL - DEMANDE DE RÉINTÉGRATION - INDEMNISATION

Le salarié peut-il demander le **paiement de ses salaires** depuis sa date d'éviction? ?



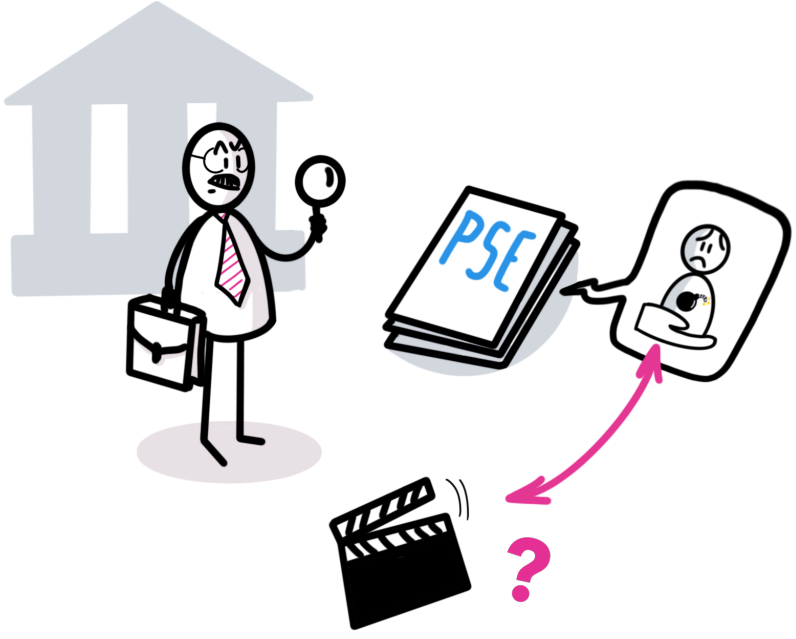
RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cassation Soc. 13 janvier 2021 n°19-14.050

NON, si ses demandes en nullité de son licenciement et réintégration sont présentées **tardivement** (dans l'affaire citée, 4 ans après le début de la procédure contentieuse).
Dans le cas d'une telle demande tardive, le salarié licencié pourra obtenir le paiement d'une indemnité égale au montant de ses salaires dus **à compter de la date de sa demande en réintégration** jusqu'à sa réintégration effective.

✦ ✦ ✦

QUESTION 5 : PSE ET RPS - CONTROLE DE LA DIRECCTE



L'Administration opère-t-elle un **contrôle sur les mesures de prévention des Risques Psycho-Sociaux** prévues par l'employeur dans le cadre d'un PSE ?

?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : CAA Versailles 22 décembre 2020 n°20VE02478 et 20VE02492

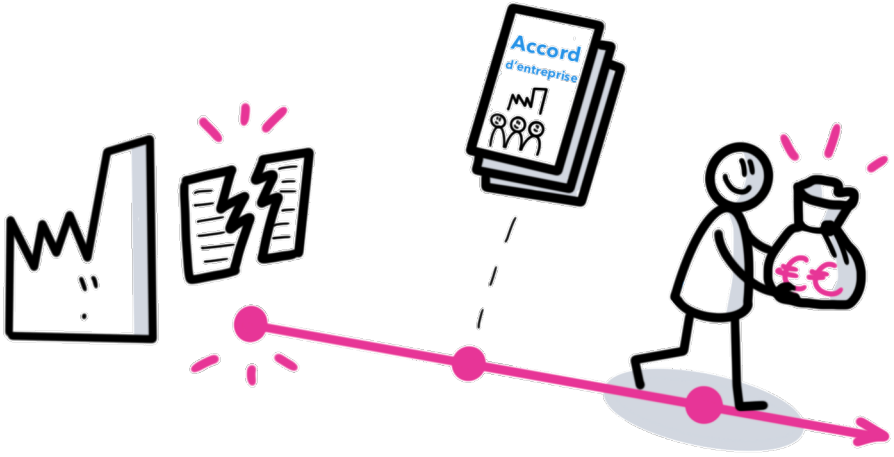
OUI ! L'administration doit non seulement vérifier le respect par l'employeur de ses obligations en matière de RPS **mais également** l'obligation d'information-consultation des IRP sur cette question. À défaut, la décision d'homologation du PSE peut être annulée.

→ **Vigilance donc pour les employeurs sur cette condition pouvant impacter la validité de leur PSE !**

✦ ✦ ✦

QUESTION 6 : LICENCIEMENT - ACCORD COLLECTIF POSTÉRIEUR - BÉNÉFICE D'UNE PRIME

Un salarié peut-il bénéficier d'une prime prévue dans un accord collectif signé **après** son licenciement ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

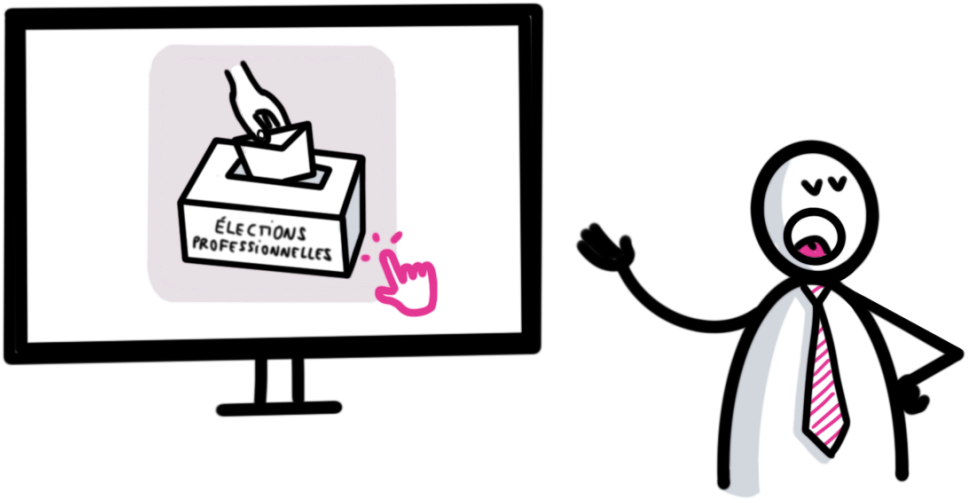
RÉPONSE : OUI ! Cassation Soc. 13 janvier 2021 n°19-20.736

OUI, **si cet accord prévoit que ces avantages sont rétroactifs** et que le salarié était présent dans les effectifs au cours de la période visée dans l'accord.

✦ ✦ ✦

QUESTION 7 : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - VOTE ÉLECTRONIQUE - MISE EN OEUVRE UNILATÉRALE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut-il décider de mettre en place **unilatéralement** le vote électronique?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

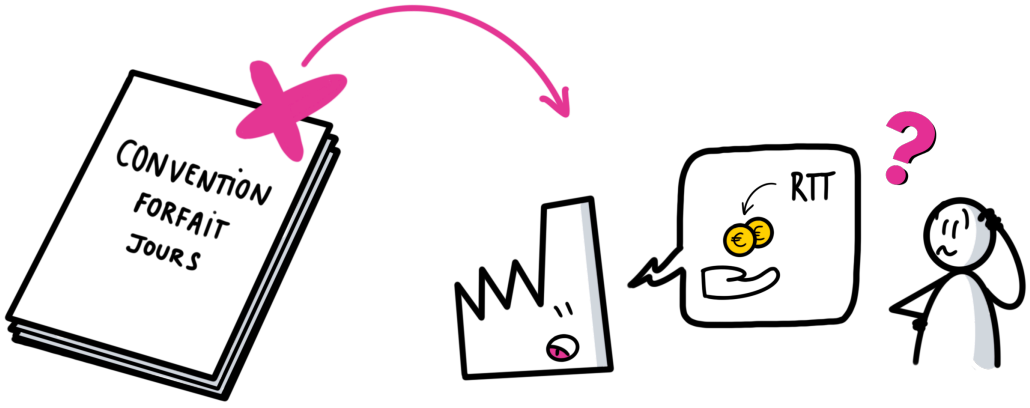
RÉPONSE : OUI ET NON Cassation Soc. 13 janvier 2021 n°19-533

En l'absence de délégués syndicaux dans l'Entreprise, l'employeur peut décider unilatéralement de recourir au vote électronique.

En revanche, en présence de délégués syndicaux, ce n'est qu'en l'absence d'accord avec les délégués syndicaux ou les salariés mandatés qu'il peut le mettre en place, unilatéralement. Une contestation relative au recours au vote électronique relève du **contentieux des opérations électorales**.

QUESTION 8 : NULLITÉ DU FORFAIT JOURS - REMBOURSEMENT DES JOURS RTT PAR LE SALARIÉ

Si la convention de forfait jours est annulée, le salarié doit-il **rembourser à l'employeur** les jours RTT dont il a bénéficié?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : OUI !

Cassation Soc. 6 janvier 2021 n° 17.28.234

En cas d'annulation d'une convention de forfaits jours, si le salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires, il doit en revanche, en application de l'article 1376 du Code civil, rembourser le paiement des jours RTT qui étaient la contrepartie de la forfaitisation et qui deviennent donc indus.

✦✦✦

BRAVO À VOUS, LE QUIZZ EST TERMINÉ !

À BIENTÔT POUR LE PROCHAIN ☺

voirin avocat
droit social

Encore une question ? Je suis là pour y répondre !

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