QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

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

QUIZZ
de 10'

pour être sûr de n'avoir rien raté !

voirin avocat
droit social

LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS

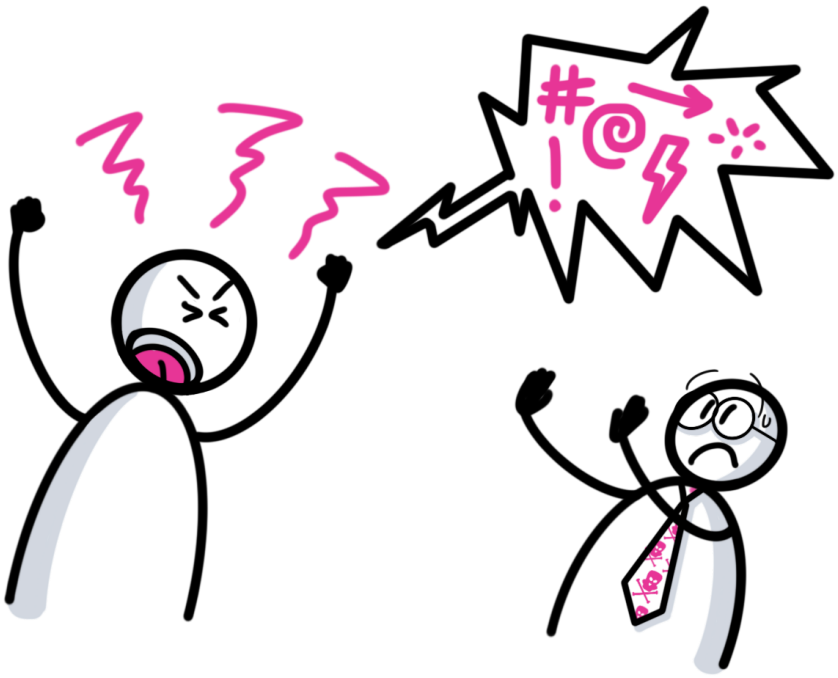
Ce quizz comporte **11 questions**. La réponse à la question ci-dessous se trouve à la page suivante. **Bonne chance !**

✦ ✦ ✦

QUESTION 1 :

AGRESSION VERBALE - ÉTAT PATHOLOGIQUE DU SALARIÉ - HARCÈLEMENT MORAL - LICENCIEMENT

Le salarié auteur d'une agression verbale envers sa hiérarchie en raison de son état pathologique, **conséquence d'un harcèlement moral dont il est victime**, commet-il une faute grave justifiant son licenciement pour ce motif ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : NON

Cass. soc., 12 mai 2021 - n°20-10.512

L'agression verbale commise par le salarié résultant de son état pathologique, conséquence d'un harcèlement moral dont il est victime, ne constitue **ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse** à la rupture**.**

✦ ✦ ✦

QUESTION 2 :

AGRESSIVITÉ ET INSULTE - CONTEXTE DE DÉPRESSION - LICENCIEMENT

Le salarié **en dépression**, qui adresse un message agressif et insultant à son supérieur hiérarchique **en mettant plusieurs personnes en copie** commet-il une **faute grave** justifiant son licenciement immédiat ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : NON

Cass. soc., 19 mai 2021 - n°19-20.566

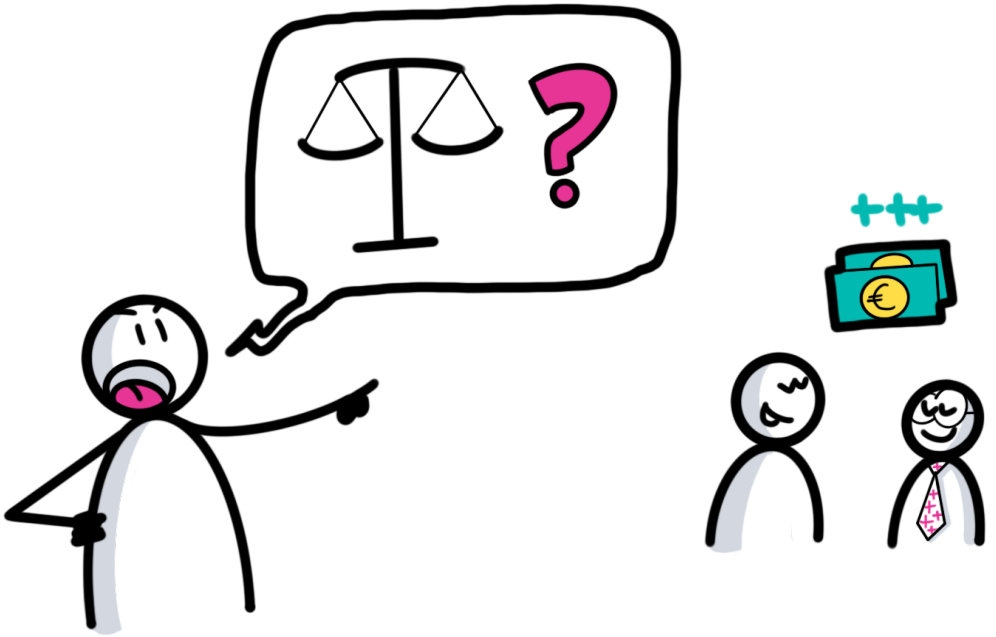
Les faits commis en cours d'une période de dépression sévère ne constituent **ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse à la rupture**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 3 :

TRANSACTION - PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Un salarié peut-il se prévaloir du **principe d'égalité de traitement** pour obtenir les **mêmes avantages** que ceux consentis à d'autres salariés dans le cadre de transactions ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : NON

Cass. soc., 12 mai 2021 - n°20-10.796

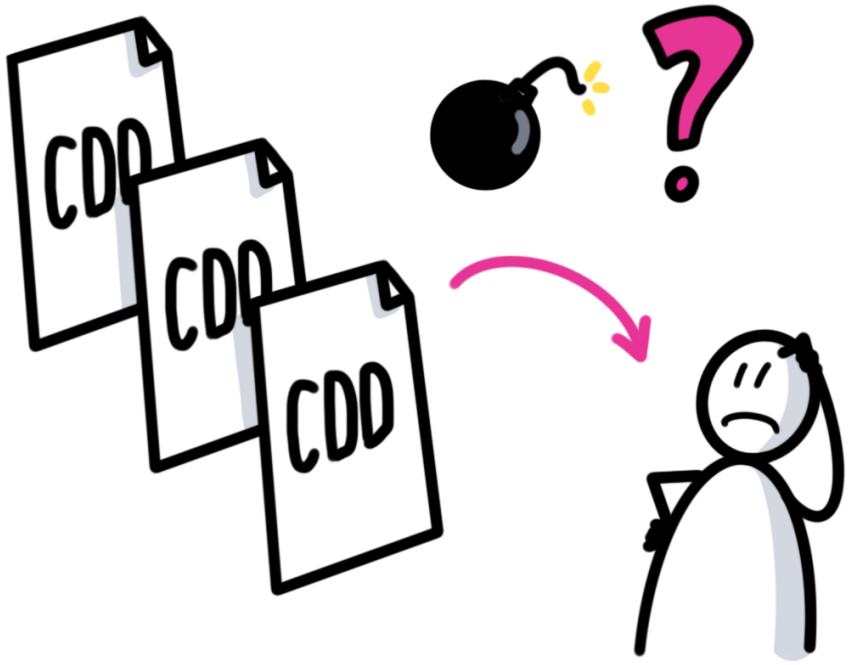
La conclusion d'une transaction avec certains salariés **ne créée pas de droits à l'égard d'autres salariés**. Le principe d'égalité de traitement ne peut être invoqué.

✦ ✦ ✦

QUESTION 4 :

CDD - PÉRIODES INTERSTITIELLES - MAINTIEN À DISPOSITION

Existe-t-il un **risque** à conclure **avec un même salarié** un **grand nombre** et de manière **très rapprochée** des CDD ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : OUI !

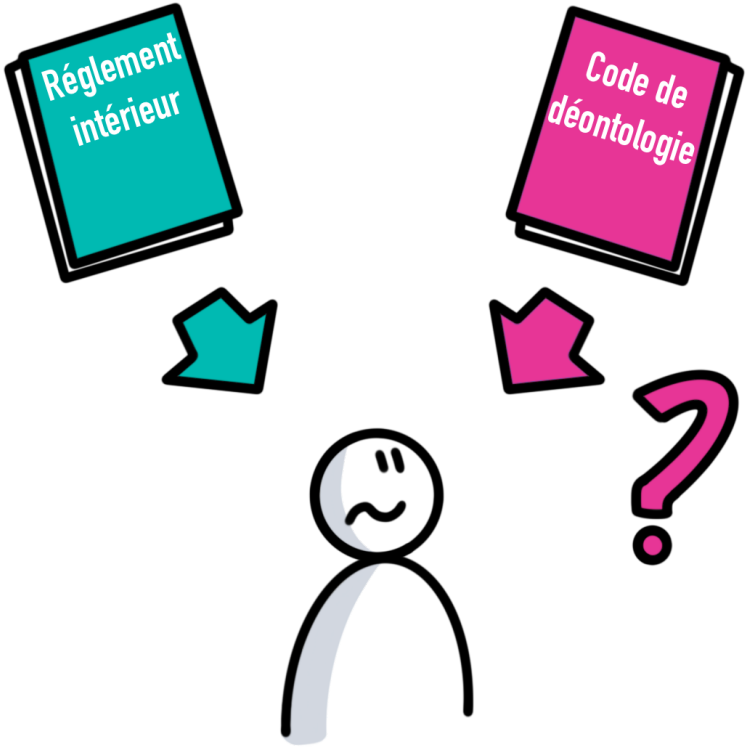
Cass. soc., 5 mai 2021 - n°19-16.883

Si les périodes entre les CDD sont trop courtes pour permettre au salarié de s'engager auprès d'un autre employeur, **cela s'apparente à des attentes imposées au salarié qui peut espérer être de nouveaux sollicité par l'employeur**. S'il reste à la disposition de l'employeur durant ces périodes, le salarié peut, en ce cas, obtenir des **rappels de salaires pendant les périodes interstitielles**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 5 :

CODE DE DÉONTOLOGIE - OPPOSABILITÉ



À quelles conditions un Code de déontologie - **non annexé au Règlement intérieur** mais édictant des principes de comportement des salariés susceptibles d'être sanctionnés - est-il opposable aux salariés ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 5 mai 2021 - n°19-25.699

Il doit avoir été **soumis à l'avis des représentants du personnel** et avoir fait l'objet des **mêmes formalités de dépôt et de publicité** (auprès de l'inspection du travail et du Conseil de prud'hommes) **que le Règlement intérieur**. Il vaut, alors, adjonction au Règlement intérieur même s'il n'a pas été annexé formellement au règlement intérieur. Il est opposable aux salariés dès sa date d'entrée en vigueur.

✦ ✦ ✦

QUESTION 6 :

ENQUÊTES ET AUDITS INTERNES - PREUVE - FAUTE GRAVE

Les enquêtes internes et audits réalisés **à l'insu du salarié** constituent-ils un mode de preuve loyal ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : OUI

Cass. soc., 27 mai 2021 - n°19-23.984

Des enquêtes internes et audits réalisés à la suite d'un signalement d'anomalies de facturation par des clients et portant notamment sur les documents comptables de l'entreprise n'ont pour objet de contrôler spécifiquement l'activité du salarié. **Les juges peuvent donc les retenir comme élément de preuve de la faute commise par le salarié**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 7 :

FIN DE CHANTIER - LICENCIEMENT - CONDITIONS - PREUVE

À quelle condition un licenciement peut-il être prononcé pour **fin de chantier** ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 19 mai 2021 - n°19-20.031

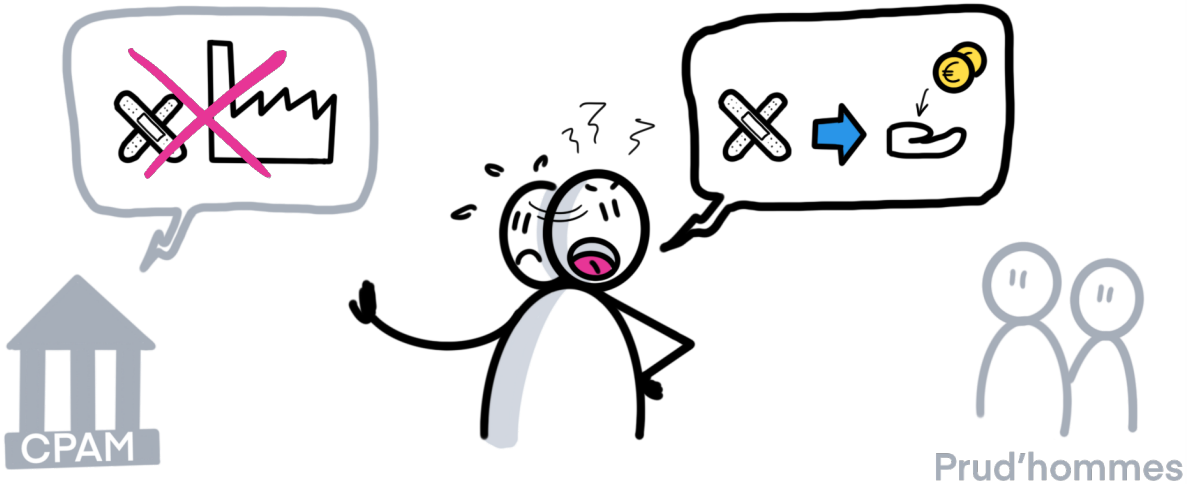
Le licenciement pour fin d'un chantier est possible **lorsque la fin de chantier a un caractère normal** selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession. Il revient à l'employeur d'établir que la rupture en fin de chantier est une **pratique habituelle** dans sa profession. **À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse**.

QUESTION 8 :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES – COMPÉTENCE - CARACTÈRE PROFESSIONNEL DE L'ACCIDENT REJETÉ PAR LA CPAM

Un accident survenu sur le lieu de travail a fait l'objet d'une décision de refus d'admission à la législation des accidents du travail par la CPAM.

Le salarié peut-il demander devant le conseil de Prud'hommes la **réparation d'un préjudice** consécutif à cet accident ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : NON

Cass. soc., 5 mai 2021 - n°19-21.135

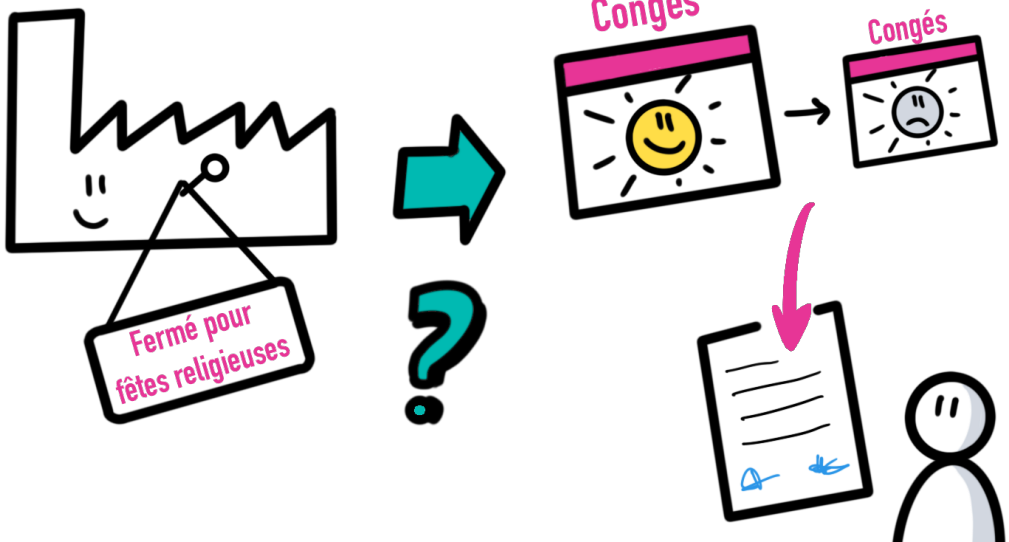
Le juge prud'homal est incompétent pour statuer sur la demande qui, sous couvert de l'obligation de sécurité de l'employeur, consistait en réalité à obtenir la réparation d'un préjudice né de l'accident.
La qualification professionnelle avait été écartée par la CPAM, ce qui ne faisait pas l'objet d'un recours de la part du salarié.

✦ ✦ ✦

QUESTION 9 :

CONGÉ PRINCIPAL - JOURS DE FRACTIONNEMENT - RENONCIATION DU SALARIÉ

L'employeur peut-il prévoir dans le contrat de travail que les jours de fermeture de l'entreprise liés à des fêtes religieuses seront **décomptés des congés** et considérer que cet accord implique **renonciation des salariés** aux jours de repos pour fractionnement du congé principal du fait de cette fermeture ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : NON

Cass. soc., 5 mai 2021 - n°20-14.390

Le droit à des jours de repos supplémentaires naît du seul fait du fractionnement du congé principal. Le salarié ne peut pas renoncer, par avance, au bénéfice d'un droit qu'il tient des dispositions d'ordre public avant que ce droit ne soit né. **L'employeur est condamné à payer des dommages et intérêts pour privation du congé annuel**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 10 :

ACCORD COLLECTIF INSTITUANT DES CONVENTIONS DE FORFAITS ANNUELS EN JOURS - CONTRÔLE DU JUGE

Le juge doit-il contrôler si l'accord collectif instituant des conventions de forfaits en jours comporte des stipulations à assurer la **protection de la sécurité et de la santé des salariés** ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : OUI

Cass. soc., 19 mai 2021 - n°19-16.362

Il lui appartient même de le faire d'office.

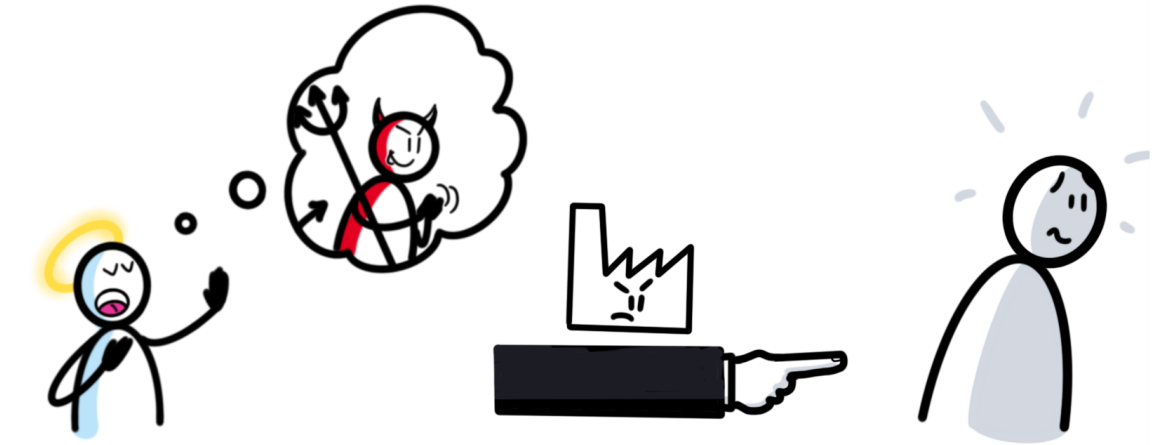
✦ ✦ ✦

QUESTION 11 :

VIOLATION DES ENGAGEMENTS PRIS SUR L'HONNEUR - FAUTE GRAVE - LICENCIEMENT

Le frère d'un salarié engagé comme chef formateur a obtenu des notes supérieures aux autres candidats à un examen.

En **ne respectant pas sa déclaration sur l'honneur** de ne pas avoir de proche parent parmi les candidats à l'examen, le salarié chef formateur commet-il une **faute grave justifiant son licenciement immédiat** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : OUI

Cass. soc., 12 mai 2021 - n°20-14.699

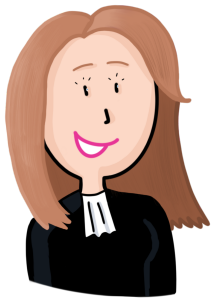
La violation par le salarié des engagements pris sur l'honneur est constitutive **à elle seule** d'une faute grave, par sa nature et ses conséquences.

✦ ✦ ✦

BRAVO À VOUS, CE QUIZZ EST TERMINÉ !

👉 À DANS UN MOIS POUR LE PROCHAIN ☺

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

voirin avocat
droit social