

QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

Zoom jurisprudence d'OCTOBRE :

Quelles **nouveautés** ?
Quels **points de vigilance** ?

€
€
€



QUIZ
de **10'**

pour
être sûr
de n'avoir
rien raté !



LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS

Ce quiz comporte **9 questions**. La réponse à la question ci-dessous se trouve à la page suivante. **Bonne chance !**



QUESTION 1 :

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS –
RÉMUNÉRATION VARIABLE FORFAITAIRE – RÉDACTION CLAUSE

Peut-on prévoir d'**inclure l'indemnité de congés payés** dans la rémunération variable ?



Rémunération variable



Rémunération
fixe

Inclusion de
l'indemnité de
congés payés



RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE



Mais attention : l'information du salarié doit être précise en **distinguant de façon transparente et compréhensible** la part de rémunération correspondant au travail de celle correspondant aux congés payés. La clause contractuelle ne peut se contenter de prévoir que « la rémunération variable s'entend congés payés inclus ». Cette clause générale serait **inopposable au salarié** et lui ouvrirait droit à un **rappel de salaires**.



Mon conseil :

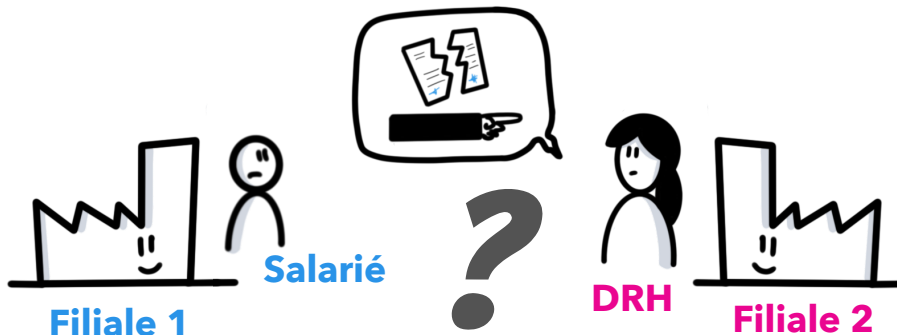
Pensez à revoir la rédaction de vos clauses contractuelles !



QUESTION 2 :

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT - DRH DE LA FILIALE

Une DRH d'une **filiale**, munie d'une **délégation de pouvoirs**, peut-elle procéder à l'entretien préalable et notifier le licenciement d'un salarié **d'une autre filiale** ?



RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE



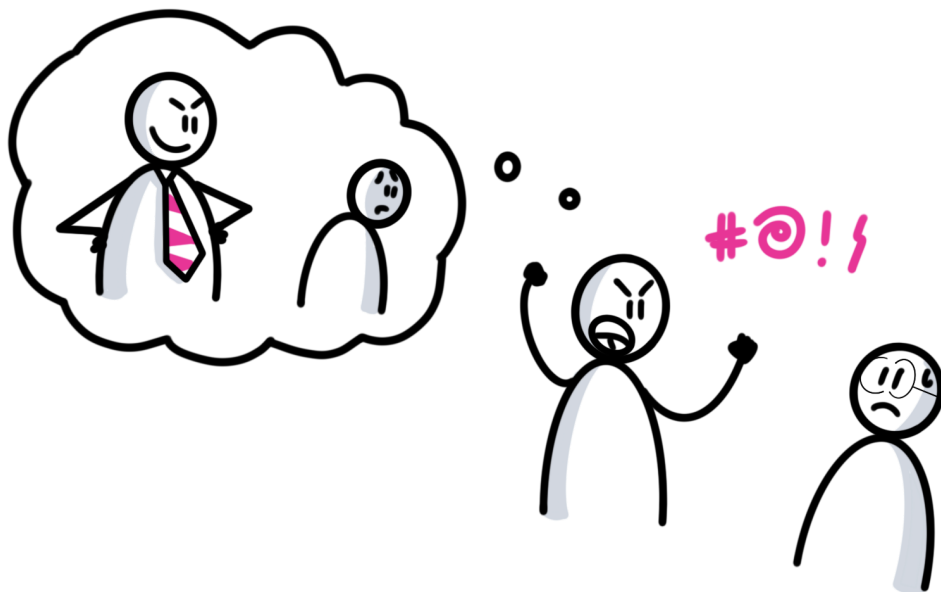
NON, car elle reste **tiers** à la société-mère, employeur. Elle ne peut valablement mener la procédure de licenciement au sein d'une autre société du Groupe, que si elle **démontre exercer un pouvoir sur la direction et gérer les ressources humaines** de cette Société.



QUESTION 3 :

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE -
APPRÉCIATION DE LA FAUTE - TENSIONS PROFESSIONNELLES

Peut-on valablement retenir une faute grave lorsqu'un salarié adopte un comportement violent **en réaction à une agression qu'il a subi** ?



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



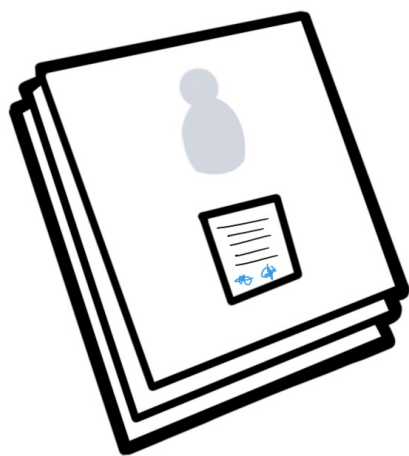
La notion de faute grave dépend des **circonstances** dans lesquelles elle a été commise. Un contexte professionnel de **tensions psychologiques** et de **fréquentes altercations** peut constituer une circonstance **atténuant la gravité** de la faute du salarié **et même l'excusant totalement**.



QUESTION 4 :

CONVENTION DE FORFAIT JOURS - CHARGE DE TRAVAIL -
SUIVI - CONDITION DE VALIDITÉ

Si la convention individuelle de forfait-jours prévoit un **suivi** et un **contrôle de la charge de travail** du salarié, est-ce suffisant ?



Convention
individuelle de
forfait-jour

Suivi de la
charge de travail



Contrôle de la
charge de travail



Suffisant



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



L'accord d'entreprise ou de branche instituant la convention de forfait-jours doit également prévoir des **dispositions sur le suivi effectif et régulier de la charge de travail** du salarié.

À défaut, et même si la convention individuelle de forfait-jours comporte de telles mentions, elle encourt la **nullité**.



Mon conseil :

Pensez à vérifier votre accord d'entreprise ou accord de branche sur les conventions de forfait-jours !

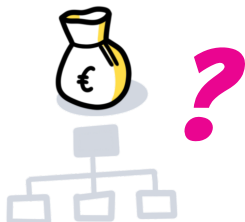


QUESTION 5 :

SALAIRE MIN. HIÉRARCHIQUE - ASSIETTE DE CALCUL -
ARTICULATION ACCORD DE BRANCHE / ACCORD D'ENTREPRISE

Un accord de branche peut-il, lorsqu'il définit le salaire minimum hiérarchique, inclure dans l'assiette de ce salaire minimum les **compléments de salaires** tels qu'une **prime** ou des **indemnités** ?

Accord
de
branche



Accord
d'entreprise

RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE



La convention de branche peut définir le montant des salaires minimums hiérarchiques ainsi que leur structure en faisant figurer des compléments de rémunération dans l'assiette des minima conventionnels.

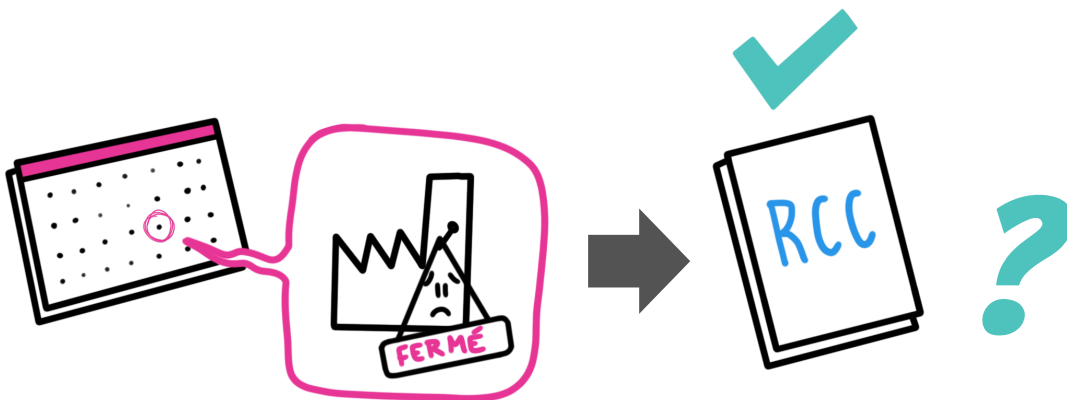
Mais un accord d'entreprise peut toujours réduire ou supprimer les compléments de salaire mentionnés dans l'accord de branche au titre des minima. **Ce qui compte, c'est qu'en toute hypothèse la rémunération effective respecte les salaires minima hiérarchiques.**



QUESTION 6 :

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC) -
ABSENCE DE CHOIX DES SALARIÉS - NULLITÉ

Une rupture conventionnelle collective (RCC) est-elle valable lorsqu'une fermeture totale du site était **déjà prévue** ?



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



NON, puisque les salariés ne peuvent pas faire un **réel choix** entre le départ volontaire dans le cadre d'une RCC et un maintien dans leur emploi. La décision du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre-Val de Loire qui avait validé l'accord collectif de RCC doit être annulée.

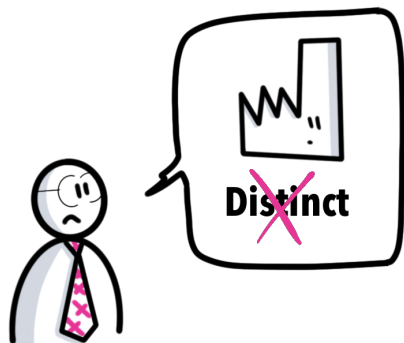
**À noter :**

Il s'agit de la première décision d'annulation d'une RCC par un juge administratif !

**QUESTION 7 :**

PERTE DE LA QUALITÉ D'ÉTABLISSEMENT DISTINCT -
CONTESTATION DU CONSTAT DE L'EMPLOYEUR

Un salarié peut-il contester la décision unilatérale de l'employeur constatant la perte de qualité d'établissement distinct ?



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



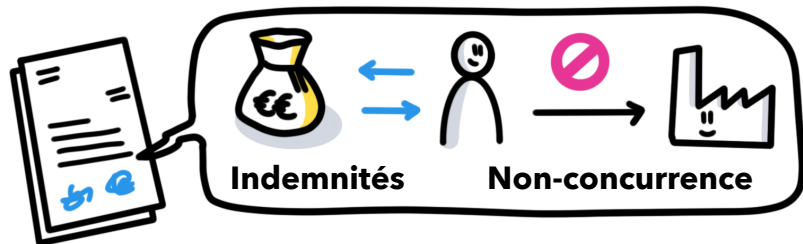
Les salariés ne sont pas recevables à demander la suspension des effets de la décision de l'employeur constatant la perte de la qualité d'établissement distinct. Cette contestation n'est **ouverte qu'aux organisations syndicales**.



QUESTION 8 :

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE - INDEMNITÉ - ACCORD DE RENONCIATION

La conclusion d'un **accord de renonciation réciproque** au bénéfice d'une **clause de non-concurrence** dispense-t-elle l'employeur du paiement de toute **indemnité de non-concurrence** ?



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



Signature
contrat avec
clause de non-
concurrence

Rupture contrat
de travail



Accord de renonciation :
dispense d'indemnisation ?



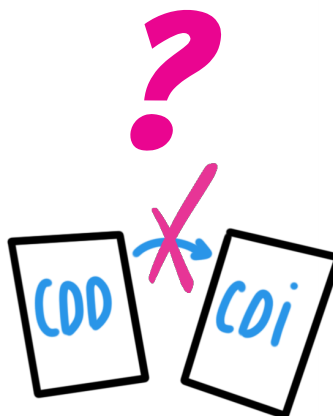
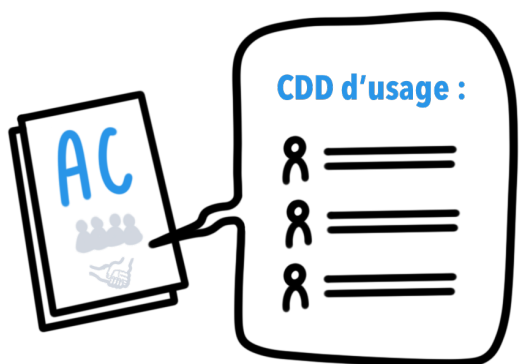
L'employeur peut être condamné à payer une indemnité de non-concurrence sur la période comprise **entre la rupture du contrat de travail et la signature de l'accord de renonciation réciproque.**



QUESTION 9 :

CDD D'USAGE - SUCCESSIFS - REQUALIFICATION EN CDI

Un **accord collectif** listant les emplois pour lesquels il peut être recouru à un CDD d'usage suffit-il pour **justifier la conclusion** de ce type de CDD ?



**RÉPONSE
PAGE
SUIVANTE**



Le juge doit, dans tous les cas, **vérifier l'existence d'éléments concrets et précis** établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. L'existence d'un accord collectif énumérant les emplois pour lesquels il peut être recouru à un CDD d'usage **ne suffit donc pas** à écarter tout risque de requalification en CDI.



Après la saga judiciaire sur le barème Macron...
Voici la saga sur la vaccination obligatoire !

LA SUITE PAGE SUIVANTE...





Cour d'Appel de Grenoble,
chambre sociale - section b;
30 septembre 2020 -
n°20/512

Barème Macron

La Cour d'appel de Grenoble a **écarté l'application du barème Macron**, au cas spécifique d'un salarié licencié après 10 ans et 9 mois d'ancienneté et justifiant de difficultés financières importantes (dette et procédure d'expulsion en cours).

Obligation vaccinale: suspension du contrat de travail

Le Conseil de Prud'hommes de Troyes, statuant en référé (sous présidence d'un conseiller prud'homal salarié), avait également transmis à la Cour de Cassation une **Question Prioritaire de Constitutionnalité** concernant l'article 14-2 de la loi 2021-1040 du 5 août 2021 et sa **conformité à la constitution.**



2

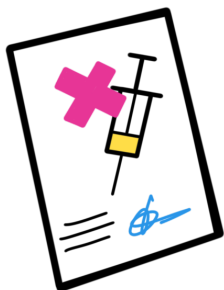


LA SUITE
PAGE
SUIVANTE

...



Ordonnance de référé du CPH de Troyes; 5 octobre 2021 - n°21-00031



Obligation vaccinale : suspension du contrat de travail (suite)

Le Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc, statuant en référé (sous la présidence d'un conseiller prud'homal salarié), a **suspendu l'obligation vaccinale** d'une secrétaire médicale d'un centre de médecine du travail, en arrêt maladie jusqu'au 5 novembre 2021.

À son tour, il a transmis à la Cour de Cassation la question de la conformité des dispositions de l'article 14-2 de la loi 2021-1040 du 5 août 2021 au préambule de la Constitution, rappelant l'engagement de la France de **respecter ou faire respecter l'ensemble des conventions internationales**, notamment celles faisant interdiction à tout pays signataire de priver tout travailleur d'une rémunération, d'une protection sociale, notamment par une suspension arbitraire du contrat de travail.

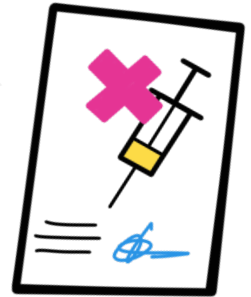


**LA SUITE
PAGE
SUIVANTE**

Ordonnance de référé du CPH de Saint-Brieuc;
12 Octobre 2021 - n°21/00024



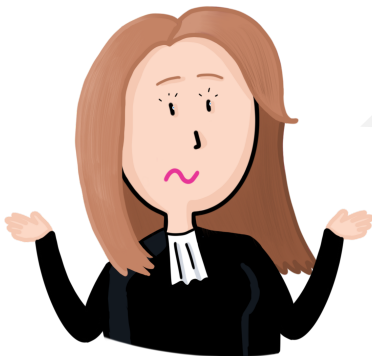
Du côté de la fonction publique hospitalière, le juge des référés du TA de Cergy-Pontoise vient, également, de **suspendre la décision** d'un Centre hospitalier **de suspension d'un fonctionnaire hospitalier**, en arrêt maladie à la date du 15 septembre 2021.



Ordonnance de référé du TA de Cergy-Pontoise;
4 octobre 2021 - n°2111794

EN RÉSUMÉ :

Obligation vaccinale : suspension du contrat de travail



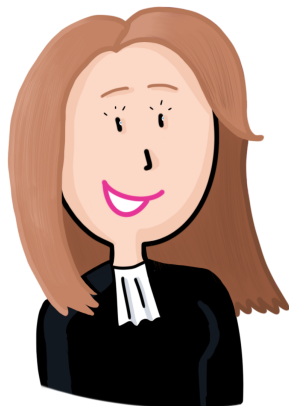
Nous voici donc partis pour une vague de contentieux pendant au moins les 6 prochains mois...

**CE QUIZZ EST MAINTENANT TERMINÉ !
MERCİ DE L'AVOİR LU JUSQU'AU BOUT !**

 **À DANS UN MOIS POUR LE PROCHAIN** 

Encore une question ?

Je vous accompagne dans vos démarches en Droit social !



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