

# QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

**Zoom jurisprudence de JANVIER :**

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

€  
€  
€



**QUIZ**  
de **10'**

pour  
être sûr  
de n'avoir  
rien raté !



**LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS**

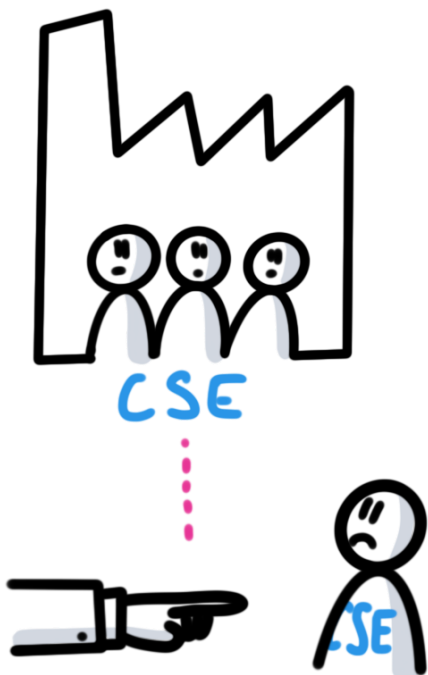
Ce quiz comporte **12 questions**. La réponse à la question ci-dessous se trouve à la page suivante. **Bonne chance !**



## QUESTION 1 :

CSE - ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS - LICENCIEMENT SALARIÉ PROTÉGÉ - CONSULTATION

L'obligation de consulter le CSE sur le projet de licenciement d'un membre titulaire ou suppléant s'applique-t-elle aux entreprises de **moins de 50 salariés** ?



Consultation  
obligatoire



RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE



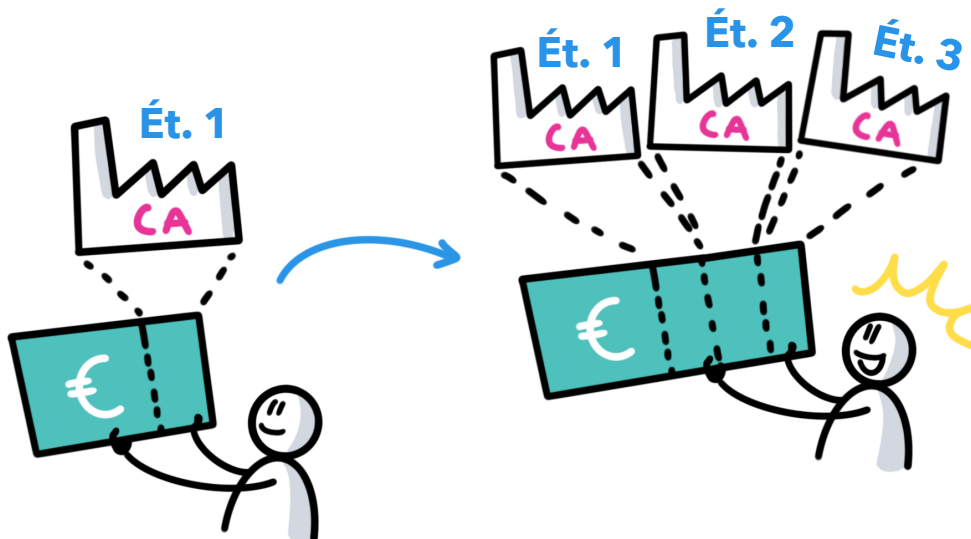
**NON.** Dans les entreprises comptant de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un membre du CSE, d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité du CSE, **sauf si cette consultation a été prévue par un accord collectif.**



## QUESTION 2 :

### RÉMUNÉRATION VARIABLE - ASSIETTE DE CALCUL - INTERPRÉTATION

Le contrat de travail prévoit que la rémunération variable est calculée sur le chiffre d'affaires de l'entreprise. Est-ce que cela inclut le chiffre d'affaires des établissements créés **postérieurement** à la conclusion du contrat de travail ?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



**OUI**, la circonstance que d'autres établissements aient pu être ultérieurement créés est sans incidence. L'assiette de calcul ayant été définie d'après l'Entreprise, **cela implique aussi les établissements actuels et futurs.**



### Mon conseil :

Faites attention à la rédaction des clauses sur la rémunération variable !



## QUESTION 3 :

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES - DÉFINITION

Le salarié qui allègue des heures supplémentaires a-t-il droit automatiquement à leur paiement, si l'employeur n'était pas avisé de la réalisation de ces heures ?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**

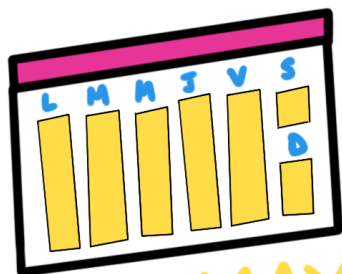
**NON**, les juges doivent vérifier si les heures supplémentaires alléguées ont été accomplies avec l'accord au moins implicite de l'employeur, ou si elles ont été rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié.



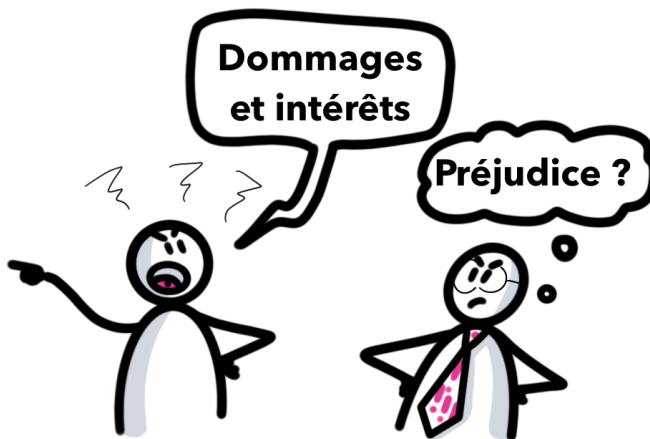
## QUESTION 4 :

### DURÉE DU TRAVAIL - DÉPASSEMENT - PRÉJUDICE

En cas de dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire, le salarié peut-il obtenir des dommages et intérêts **sans prouver de préjudice** ?



> MAX!



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



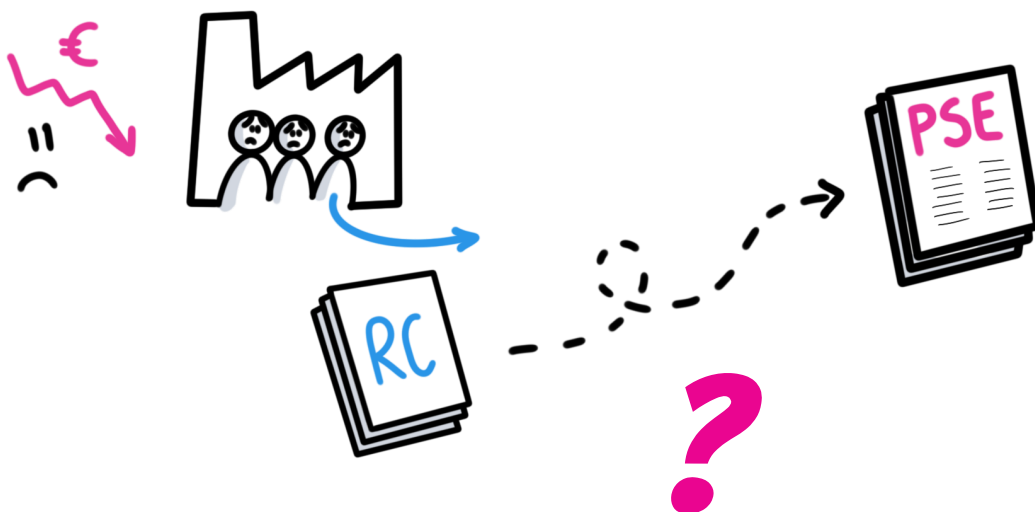
**OUI**, le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire ouvre droit à dommages et intérêts.



## QUESTION 5 :

### RUPTURES CONVENTIONNELLES - CAUSE ÉCONOMIQUE - PSE

Les **ruptures conventionnelles**, ayant une cause économique, doivent-elles être prises en compte pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de **mise en place d'un PSE** ?



Prise en  
compte ?

RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE



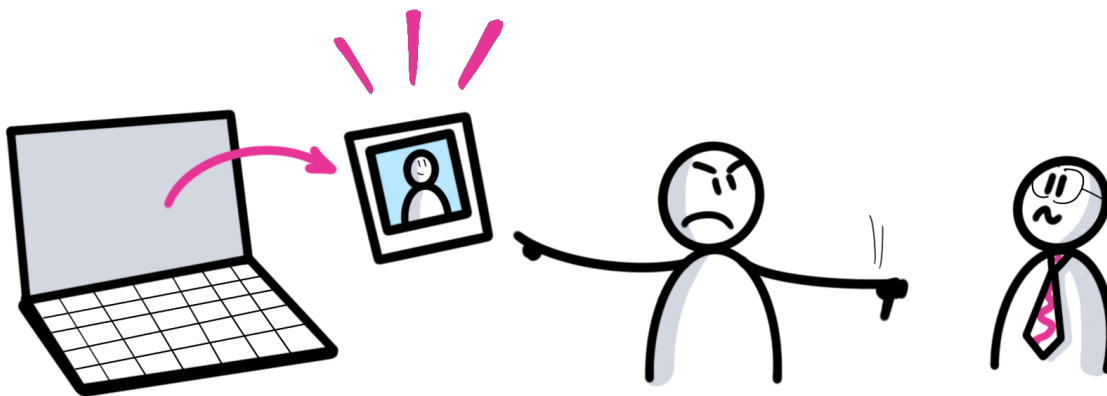
**OUI**, les ruptures conventionnelles intervenant dans un contexte de difficultés économiques et s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs **doivent être prises en compte** pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de PSE.



## QUESTION 6 :

### DROIT À L'IMAGE - PHOTO SUR LE SITE INTERNET - PRÉJUDICE

Le maintien d'une photographie du salarié sur le site internet de l'entreprise, lui ouvre-t-il droit à une **indemnisation pour atteinte à son droit à l'image** ?



Droit à l'image



Droit à indemnisation ?

**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



**OUI**, la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation, **peu important que le salarié ne démontre pas de préjudice personnel**, direct et certain résultant du délai de suppression de la photographie par l'employeur.



## QUESTION 7 :

DISCRIMINATION - DÉNONCIATION MENSONGÈRE -  
FAUTE GRAVE - EXEMPLE

Un salarié peut-il être licencié **pour avoir dénoncé des faits de discrimination** ?



RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE



**OUI, mais attention**, uniquement lorsque le salarié a connaissance de **la fausseté** des faits de discrimination qu'il dénonce, ce qui est souvent difficile à établir. En l'espèce, l'employeur avait pu prouver que le salarié avait en réalité l'intention de quitter l'entreprise et voulait une rupture conventionnelle, qu'il avait refusé une mission, qu'il n'avait jamais fait état avant d'une quelconque discrimination, que ses accusations étaient générales et sans faits précis. La mauvaise foi du salarié étant démontrée, son licenciement pour faute grave est justifié.



## Mon conseil :

**À utiliser avec précaution !** Me consulter pour vous assurer de la preuve de la dénonciation mensongère



## QUESTION 8 :

### SANCTION SUITE À REFUS EN RAISON DES CONVICTIONS RELIGIEUSES - DISCRIMINATION

Une sanction (mutation disciplinaire), puis un licenciement, est prononcé en raison du **refus** par un salarié de rejoindre sa nouvelle affectation **pour des raisons religieuses**. Est-elle discriminatoire ?



**Discrimination**



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



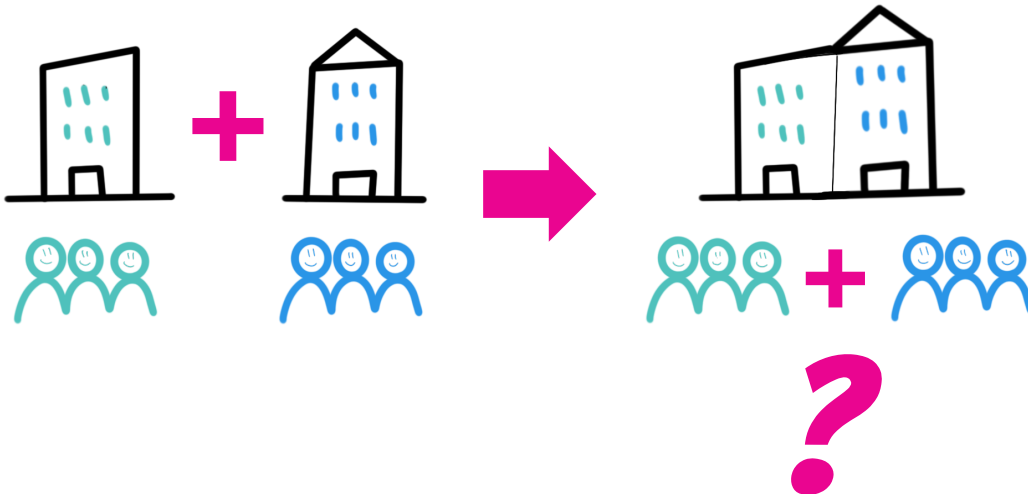
**NON.** La mutation disciplinaire était justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au regard de la nature et des conditions d'exercice de l'activité du salarié, dont le contrat de travail prévoyait une **clause de mobilité**, mais également au regard du caractère proportionné de la mesure qui aurait permis le maintien de la relation de travail. Il ne s'agissait donc **pas** d'une discrimination directe motivée par les convictions religieuses du salarié.



## QUESTION 9 :

### ÉLECTIONS CSE - REPRESENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES - MODIFICATION DU PÉRIMÈTRE D'ENTREPRISE

La modification du périmètre de l'entreprise a-t-elle une incidence sur la représentativité des organisations syndicales ?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



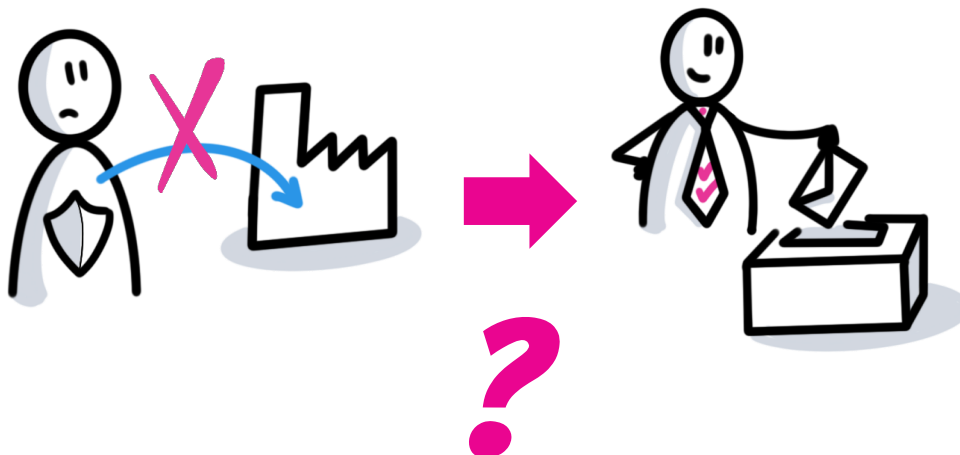
**NON**, la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral, également en cas de modification du périmètre de l'entreprise par une fusion absorption.



## QUESTION 10 :

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - IRRÉGULARITÉ - REFUS DE RÉINTÉGRATION

Le refus de **réintégrer un salarié protégé** a-t-il une influence sur les élections professionnelles en cours ?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



**OUI**, les élections doivent être **annulées**, le salarié protégé évincé n'ayant pu être électeur et éligible, le résultat du scrutin était influencé.



## QUESTION 11 :

### VALIDATION ACCORD MINORITAIRE - SALARIÉS EN CDD - VOTE

Est-il possible d'**exclure les salariés en CDD** du vote visant à la validation d'un accord collectif minoritaire, au motif qu'ils ne seraient pas bénéficiaires de l'accord ?



Accord  
collectif  
minoritaire

**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



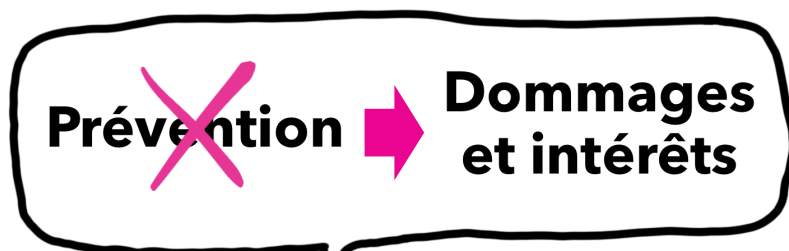
**NON**, l'ensemble des salariés de l'établissement remplissant les conditions pour être électeur dans l'entreprise, doivent pouvoir participer au vote, même si certains salariés ne sont pas concernés par les dispositions de cet accord.



## QUESTION 12 :

### OBLIGATION DE PRÉVENTION - MANQUEMENTS - DOMMAGES ET INTÉRÊTS

Un salarié peut-il obtenir des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention, **même si le harcèlement moral n'est pas constitué ?**



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



**OUI**, l'employeur manque à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral **dès lors qu'il ne prend aucune mesure après avoir été informé** par un mail de son salarié de la souffrance au travail qu'il ressentait.



## FLASH INFO :

Au 1er janvier 2022, le **SMIC horaire** est porté à **10,57 € bruts**, soit **1.603,15 € bruts mensuels** pour 151,67 heures travaillées.

## FLASH LOI DE FINANCES :

La loi de finance 2022 pérennise, pour certains publics, la prise en compte de certaines heures supplémentaires structurelles au titre de l'activité partielle.

**DEUX AUTRES FOCUS D'ACTUALITÉ À DÉCOUVRIR**



## FOCUS SPÉCIAL #1

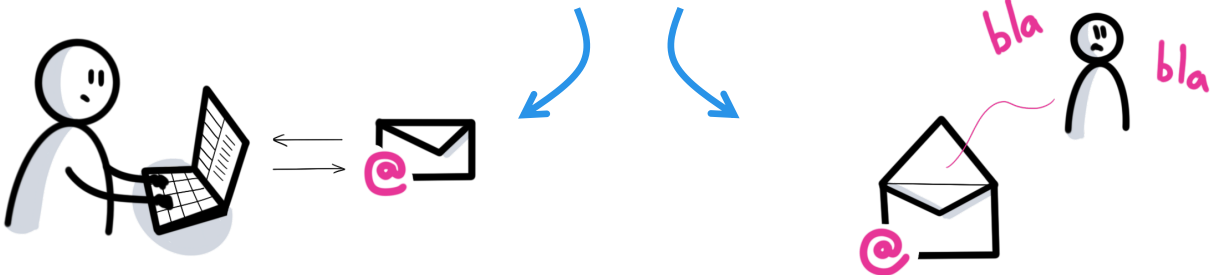


### Accès aux copies de courriels professionnels

Comment répondre à la demande du salarié ?

Dans une synthèse du 5 janvier 2022, la CNIL précise dans quelles conditions l'employeur est tenu de répondre favorablement à une demande d'un salarié d'accès ou obtention de courriels professionnels, en dehors d'une procédure judiciaire.

### Deux situations sont à distinguer :

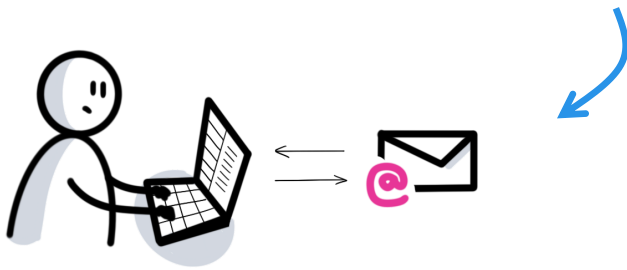


1. Le salarié est l'**expéditeur** ou le **destinataire** des courriels

2. Le salarié est simplement **mentionné** dans le courriel

LA SUITE PAGE SUIVANTE...

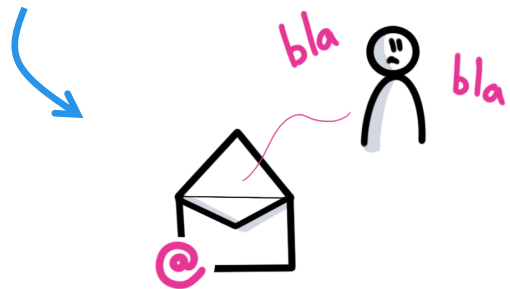




## 1. Le salarié est l'expéditeur ou le destinataire des courriels :

Lorsque le salarié a déjà eu, ou est supposé avoir eu connaissance des informations contenues dans les messages visés par la demande, **la communication des courriels est présumée respectueuse des droits des tiers.**

Toutefois, si l'employeur constate que la communication de courriels pourtant connus du demandeur peut représenter un risque pour les droits des tiers, il devra tenter d'anonymiser ou pseudonymiser les données concernant des tiers ou portant atteinte à un secret. Si ces mesures sont insuffisantes, l'employeur pourra alors **refuser de faire droit à la demande du salarié.**



## 2. Le salarié est simplement mentionné dans le courriel :

L'employeur doit alors vérifier que les moyens permettant d'identifier les courriels demandés ainsi que la communication de leur contenu ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des salariés de l'entreprise et aux tiers, faute de quoi l'employeur est en droit de refuser de communiquer le courriel en lui opposant le **respect du droit des tiers.**

**LA SUITE PAGE  
SUIVANTE...**



## FOCUS SPÉCIAL #2



Loi du 22 janvier 2022  
renforçant les outils de  
gestion de la crise sanitaire

Entrée en vigueur le 24 janvier 2022 de la loi 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire, avec :

- l'**obligation** pour les salariés soumis au passe sanitaire **de détenir un passe vaccinal** ;
- la création d'une **sanction financière contre les employeurs** manquant à leur obligation de prévention et de sécurité, en exposant leurs salariés à une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la covid-19 :
  - jusqu'au 31 juillet 2022 au plus tard ;
  - 500 € par salarié, dans la limite de 50.000 € par entreprise ;
  - après mise en demeure préalable de l'inspection du travail.

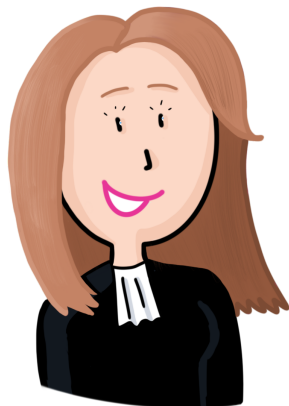


**CE QUIZZ EST MAINTENANT TERMINÉ !**  
**MERCI DE L'AVOIR LU JUSQU'AU BOUT !**

 **À DANS UN MOIS POUR LE PROCHAIN** 

**Encore une question ?**

**Je vous accompagne dans vos démarches en Droit social !**



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