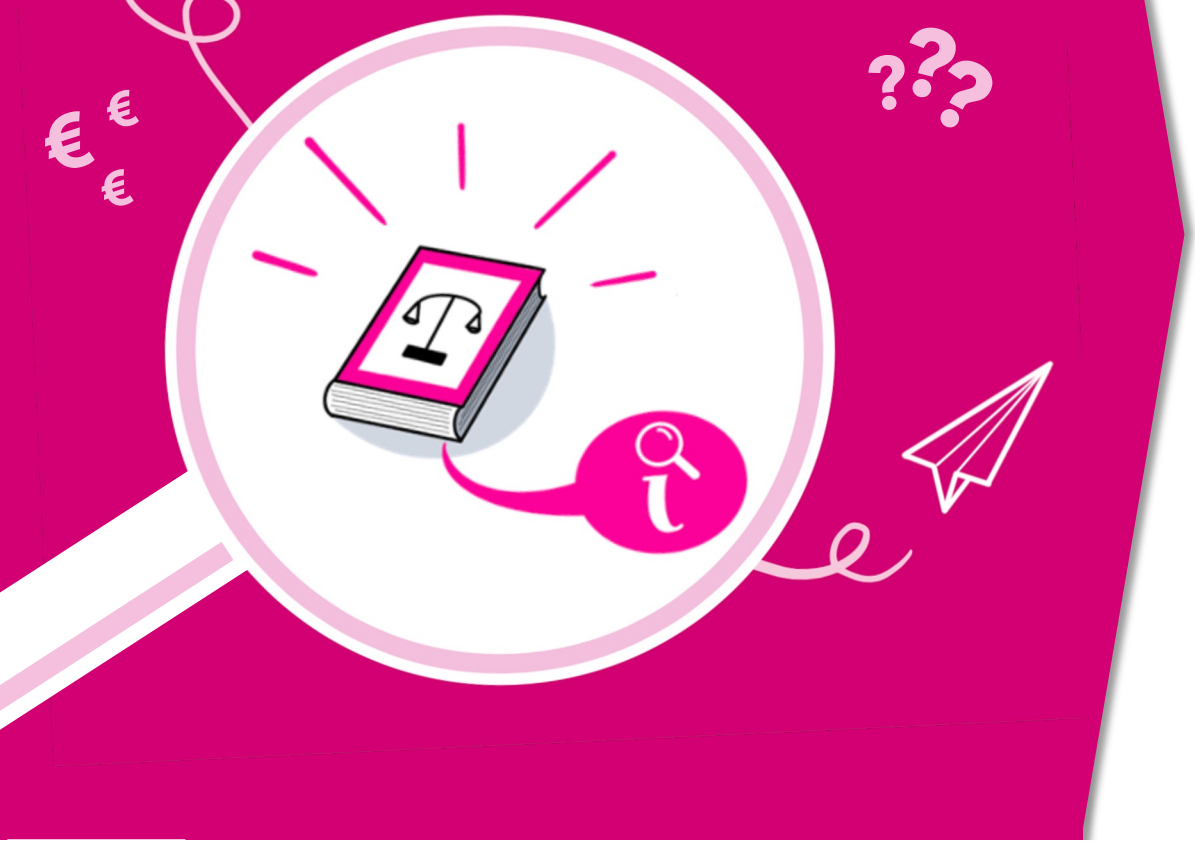
QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

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



QUIZ de 10'

pour être sûr de n'avoir rien raté !

voirin avocat
droit social

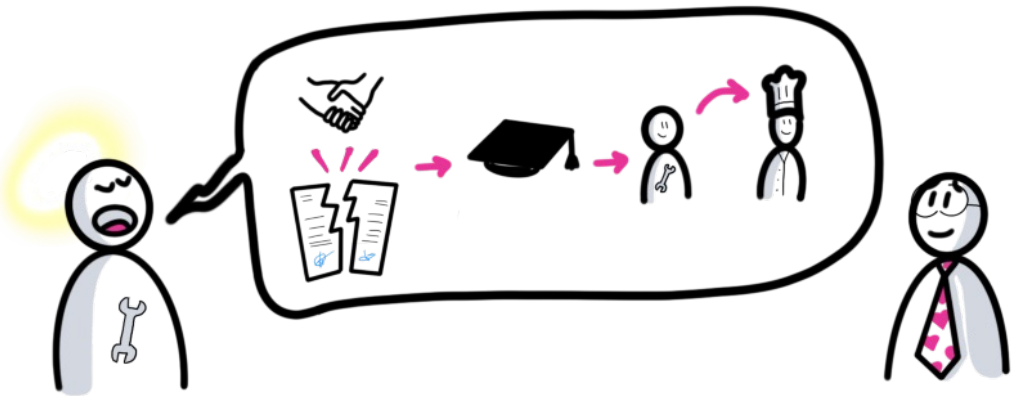
LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS

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

QUESTION 1 :

RUPTURE CONVENTIONNELLE – DOL – NULLITÉ

Le fait pour un salarié d'invoquer un **faux projet de reconversion professionnelle** dans le but d'obtenir l'accord de son employeur à une rupture conventionnelle, peut-il constituer une manœuvre dolosive permettant à l'employeur d'obtenir la **nullité de la rupture** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 11 mai 2022, n°20-15.909

NON, si l'employeur ne peut démontrer que cela a déterminé son consentement. L'occasion de rappeler que **le dol ne se présume pas**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 2 :

MANDAT SOCIAL – CONTRAT DE TRAVAIL – DÉMISSION

Un directeur général titulaire d'un mandat social qui déclare renoncer à son contrat de travail et sa rémunération salariée est-il démissionnaire ?

Mandat social

Contrat de travail

Renonciation = démission

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 18 mai 2022, n°20-15.113

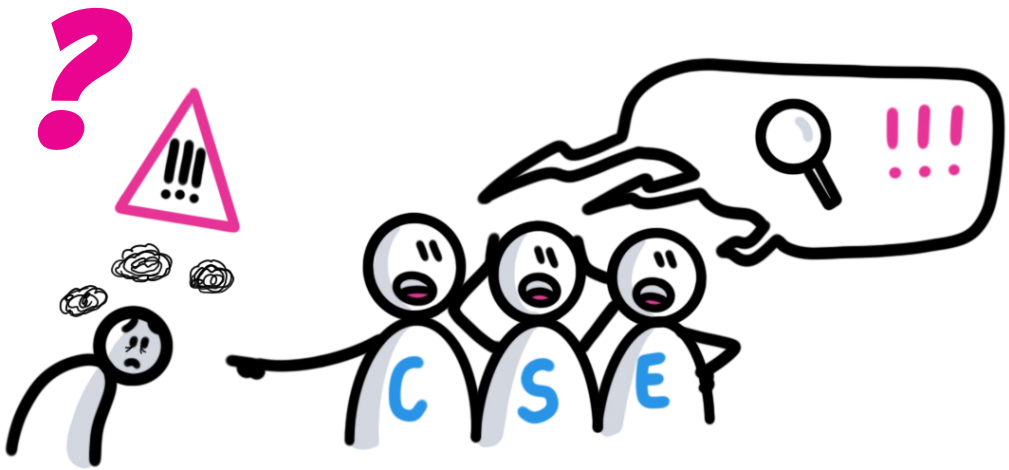
NON. Cette déclaration ne caractérise pas une volonté non équivoque de démissionner. Le contrat de travail est par principe suspendu pendant la durée du mandat.
La démission doit donc être clairement exprimée.

✦ ✦ ✦

QUESTION 3 :

RPS – RISQUE GRAVE – EXPERTISE

Une **demande d'expertise** par le CSE est-elle conditionnée à la démonstration d'un **risque grave** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

Cass. soc., 18 mai 2022, n°20-23.556

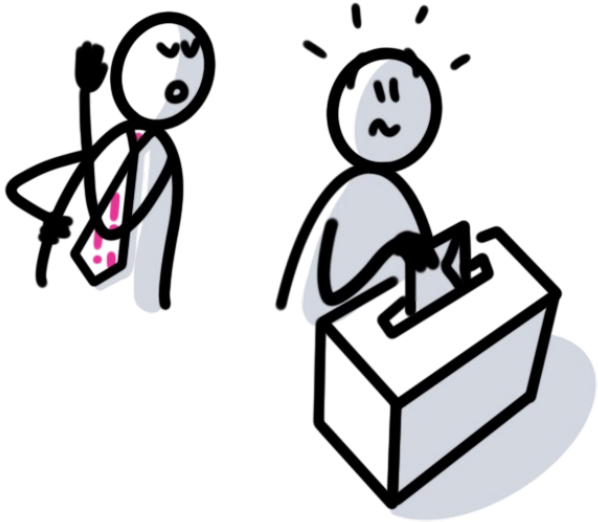
OUI. Le CSE doit démontrer l'existence d'un risque **grave**, **identifié** et **actuel** de risques psychosociaux.

✦ ✦ ✦

QUESTION 4 :

ÉLECTION CSE – OBLIGATION DE NEUTRALITÉ DE L'EMPLOYEUR

Un syndicat peut-il obtenir l'**annulation d'élections** professionnelles pour **défaut de neutralité** de l'employeur ?



Annulation

?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 18 mai 2022, n°20-21.529

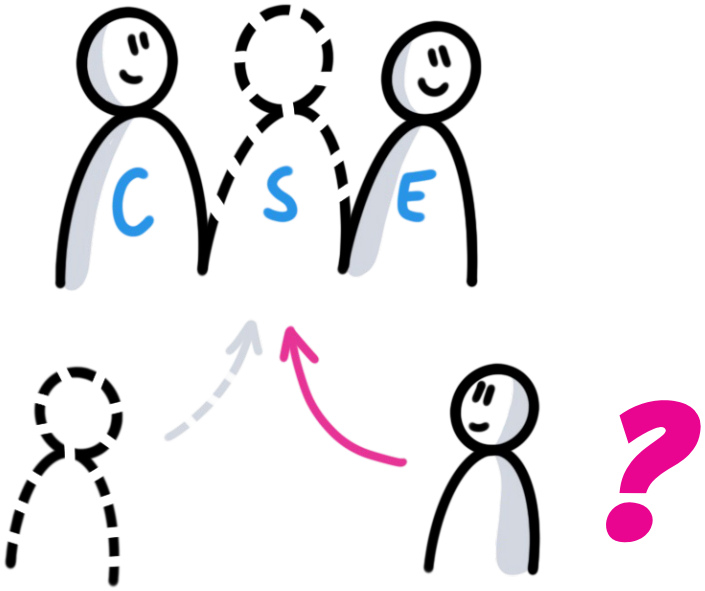
OUI. Mais il appartient au syndicat qui invoque la violation, d'en rapporter la preuve.

✦ ✦ ✦

QUESTION 5 :

MEMBRE CSE – REMPLACEMENT – SUPPLÉANT

En l'absence d'un membre titulaire au CSE et en l'absence de suppléant de la même catégorie professionnelle, quel suppléant peut assurer son remplacement ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 18 mai 2022, n°21-11.347

Sans suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré :

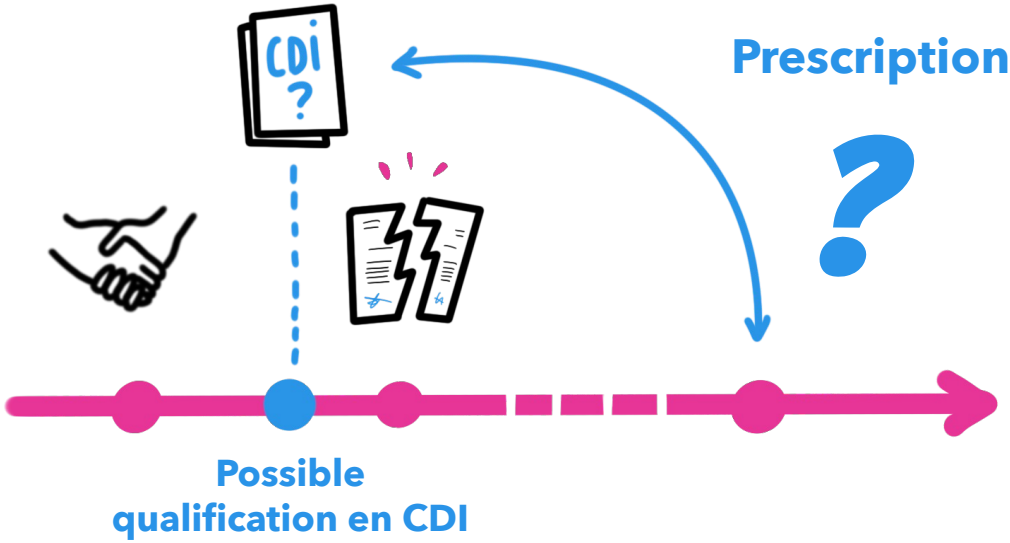
- **En priorité** par un suppléant **élu** sur la liste d'une autre catégorie professionnelle appartenant au **même collège**, présenté par la même organisation syndicale ;
- **à défaut**, par un suppléant d'un autre collège présenté par la même organisation syndicale ;
- **à défaut** par un candidat **non élu** de la même organisation syndicale

✦ ✦ ✦

QUESTION 6 :

PRESCRIPTION – ACTION EN RECONNAISSANCE D'UN CDI

Quel est le **délai de prescription** d'une action en qualification de contrat de travail ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 11 mai 2022, n°20-14.421

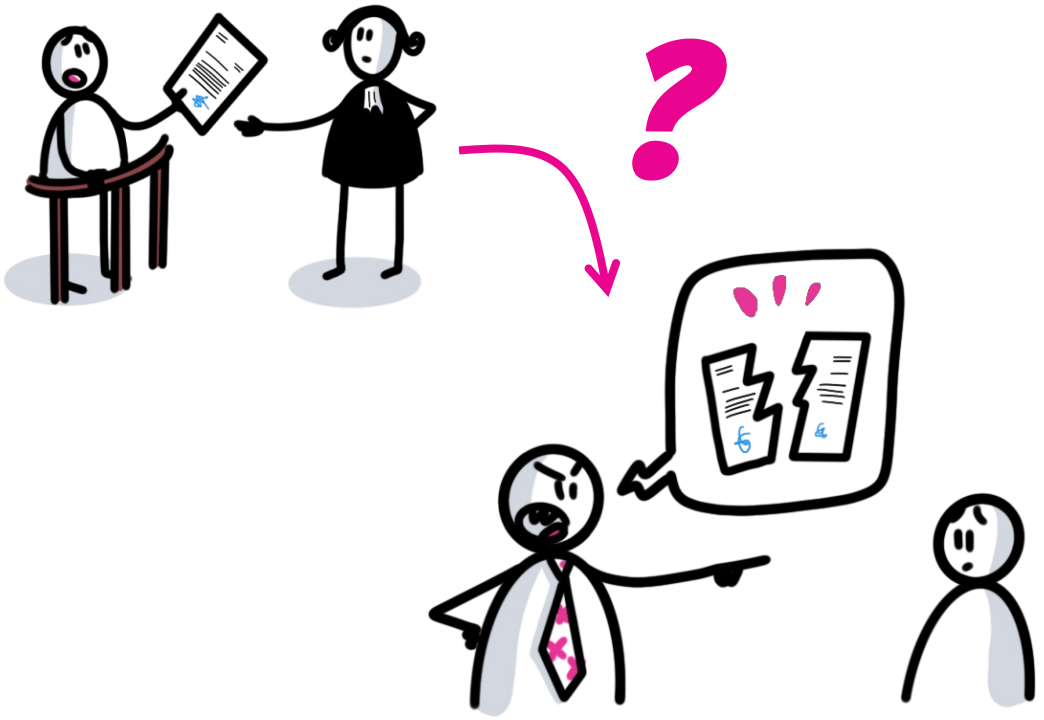
La prescription quinquennale de droit commun s'applique.
Elle débute à la date à laquelle la relation contractuelle a cessé.

✦ ✦ ✦

QUESTION 7 :

ATTESTATION EN JUSTICE – LICENCIEMENT – NULLITÉ

Le licenciement prononcé en raison d'une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire est-il valable ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 18 mai 2022, n°20-14.783

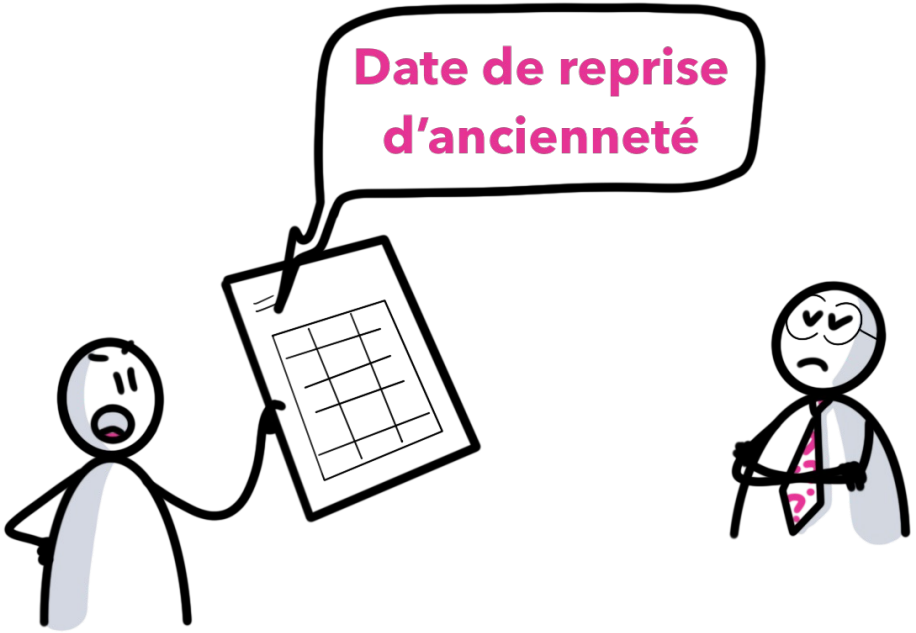
NON. Ce licenciement est nul car portant atteinte à la liberté fondamentale de témoigner, sauf en cas de mauvaise foi du salarié.

✦ ✦ ✦

QUESTION 8 :

BULLETIN DE PAIE – PRÉSOMPTION – ANCIENNETÉ

Lorsqu'un bulletin de paie mentionne une date de reprise d'ancienneté, cette mention s'impose-t-elle à l'employeur ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-21.362

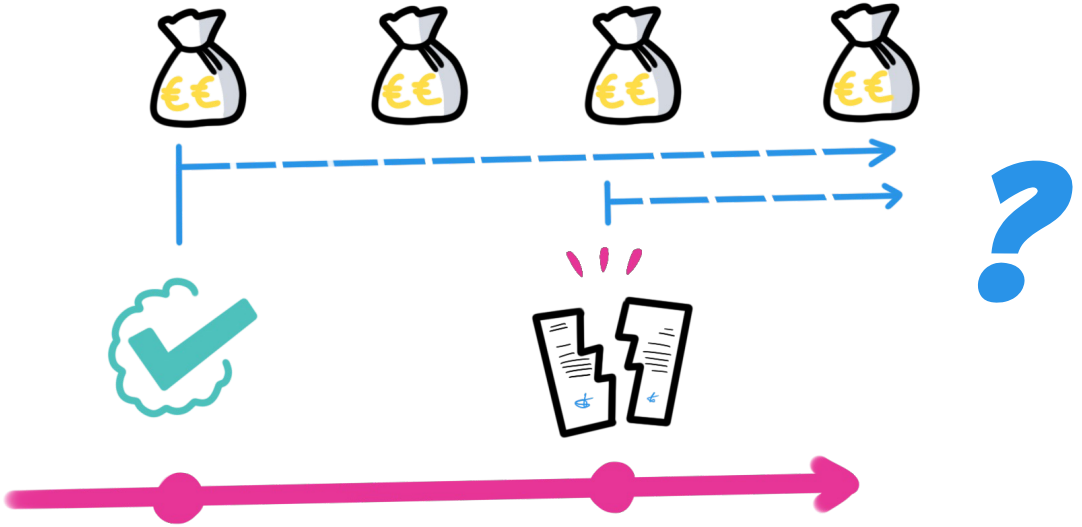
OUI. La date de reprise d'ancienneté figurant dans un bulletin de paie du salarié est opposable à l'employeur. Mais il s'agit d'une présomption simple de reprise d'ancienneté, de sorte que l'employeur peut en rapporter la preuve contraire.

✦ ✦ ✦

QUESTION 9 :

RUPTURE CONVENTIONNELLE – HOMOLOGATION – DROIT À INDEMNITÉ

L'indemnité de rupture conventionnelle est-elle due à la **date d'homologation** de la rupture conventionnelle ou à la **date de la cessation effective du contrat** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 11 mai 2022, n°20-21.103

Même si elle est exigible à la date de la rupture, l'indemnité est due **dès l'homologation de la rupture** par l'Administration. Elle doit donc être versée aux ayants-droits du salarié décédé, après l'homologation.

✦ ✦ ✦

QUESTION 10 :

ACCORD INTÉRESSEMENT – CONSÉQUENCE – TARDIVETÉ DU DÉPÔT

Quelle est la conséquence d'un **dépôt tardif** d'un accord d'intéressement régulièrement conclu ?

Accord d'intéressement

Dépôt tardif

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

Cass. 2è civ., 12 mai 2022, n°20-22.367

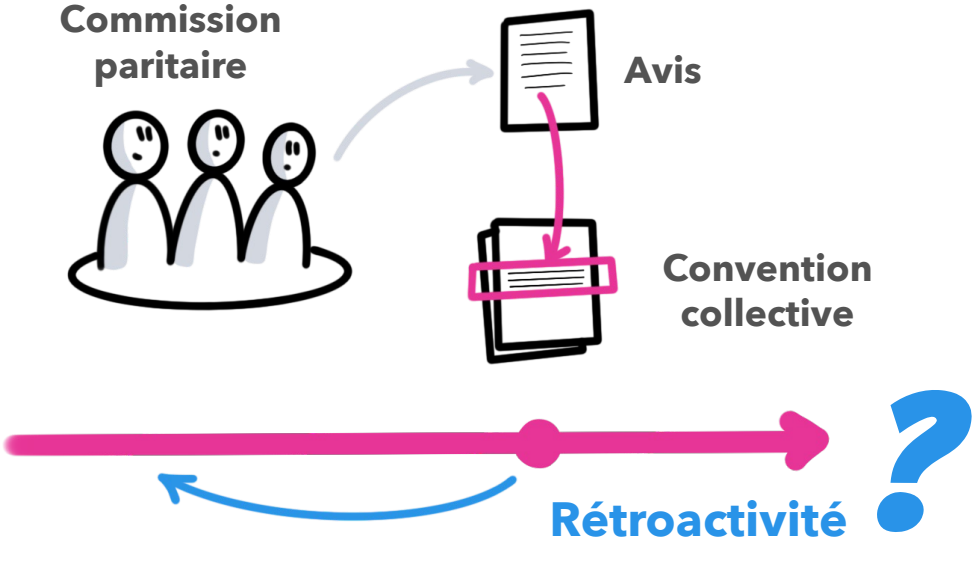
L'accord conclu ou déposé hors délai n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt tardif. La société encourt un redressement URSSAF sur la période de la date du dépôt de l'accord à la clôture de l'exercice en cours.

✦ ✦ ✦

QUESTION 11 :

CONVENTION COLLECTIVE - AVENANT INTERPRÉTATIF – PORTÉE

Un avis rendu par une commission paritaire a valeur d'**avenant interprétatif** d'une convention collective. A-t-il un effet rétroactif ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

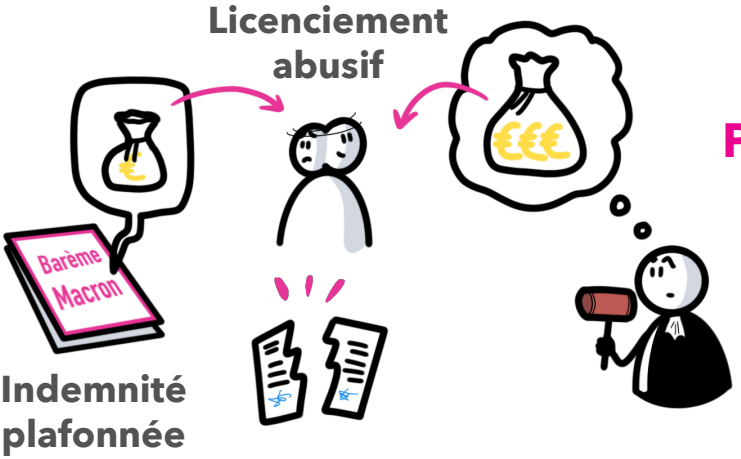
RÉPONSE : Cass. soc., 11 mai 2022, n°20-15.797

OUI. L'avenant qui se borne à reconnaître, sans rien innover, un état de droit préexistant s'applique de façon rétroactive à la date d'entrée vigueur de la convention collective, à l'employeur, aux salariés et au juge.

✦ ✦ ✦

ET POUR FINIR, LES DERNIÈRES ACTUALITÉS :

Pour rappel, le 11 mai dernier, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononçait, sans ambiguïté, en faveur d'un barème d'indemnisation de licenciement sans cause réelle et sérieuse, prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail.



Pas de cas par cas

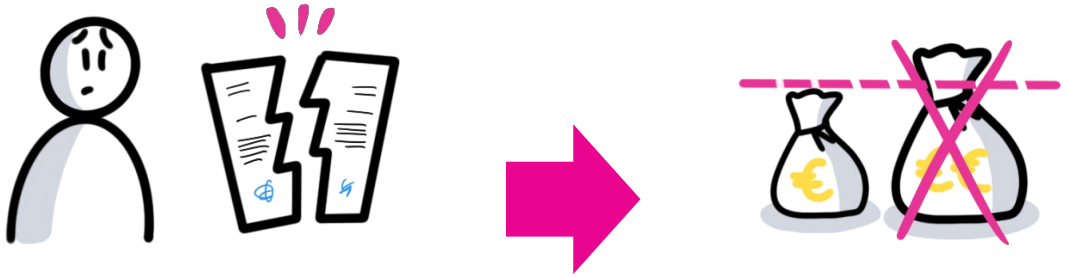
(Cass. soc., 11 mai 2022, n°21-14.490 et Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-15.247)

DÉCOUVREZ LA SUITE PAGE SUIVANTE

FLASH INFO (suite) :

Depuis, certaines cours d'appel se sont rangées à ces deux décisions, reprenant l'argumentation retenue par la Cour de cassation.

Il en est ainsi de la 6ème chambre sociale de la cour d'appel de **Paris** (25 mai 2022, n°20-01651), de la cour d'appel de **Poitiers** (2 juin 2022, n°20/01083), de la cour d'appel d'**Amiens** le 25 mai 2022 n°21/02911 et **Aix en Provence** le 27 mai 2022 n°19/09674.



Licenciement abusif

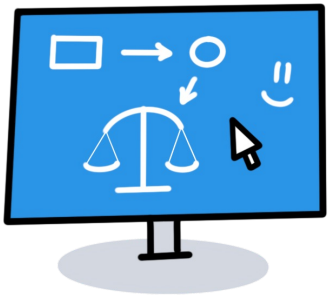
Indemnité plafonnée

DÉCOUVREZ LA SUITE PAGE SUIVANTE

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

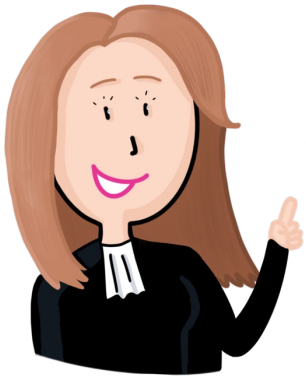
👉 À DANS UN MOIS POUR LE PROCHAIN ☺

Et d'ici-là, **retrouvez mes autres infographies** sur mon site internet :



www.voirin-avocat.fr

voirin avocat
droit social



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

Illustrations par Laurent Létang - Les Joyeux Gribouilleurs

Tous droits réservés – Reproduction interdite