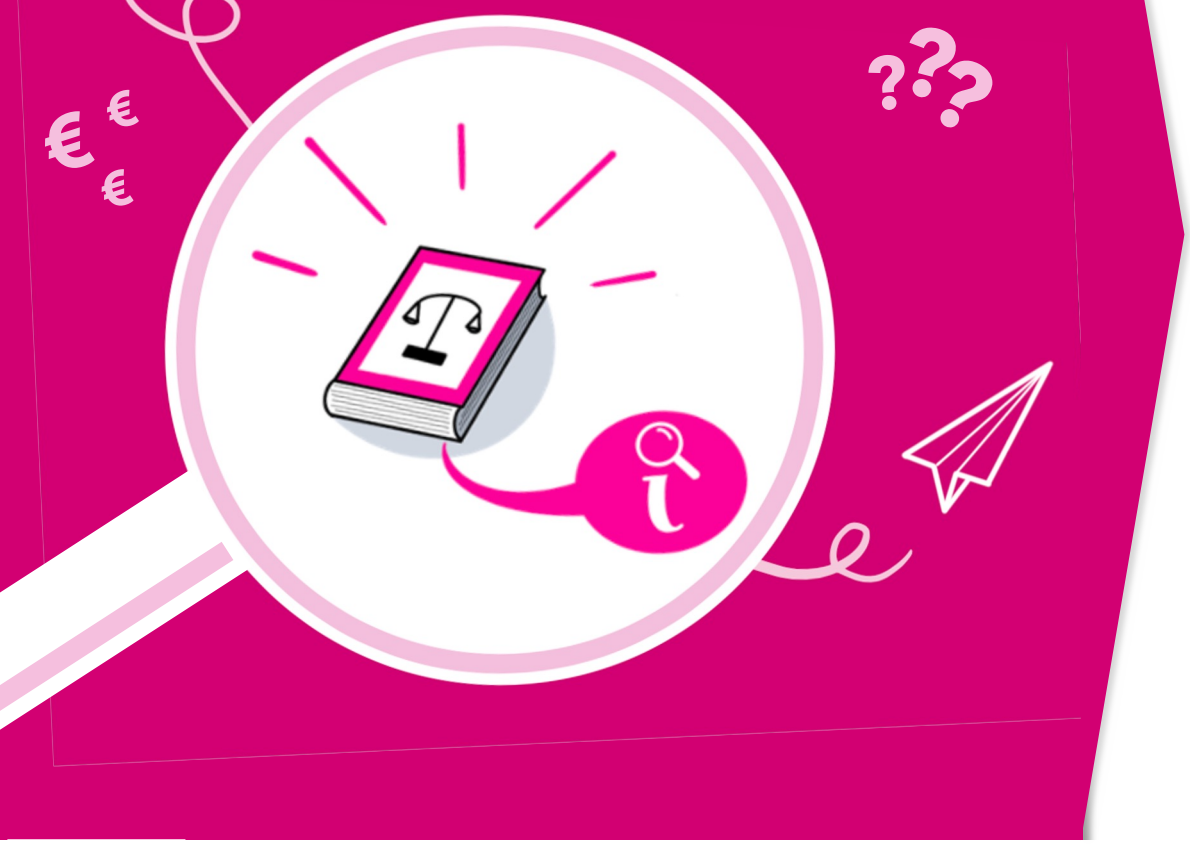
QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

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



QUIZ de 10'

pour être sûr de n'avoir rien raté !

voirin avocat
droit social

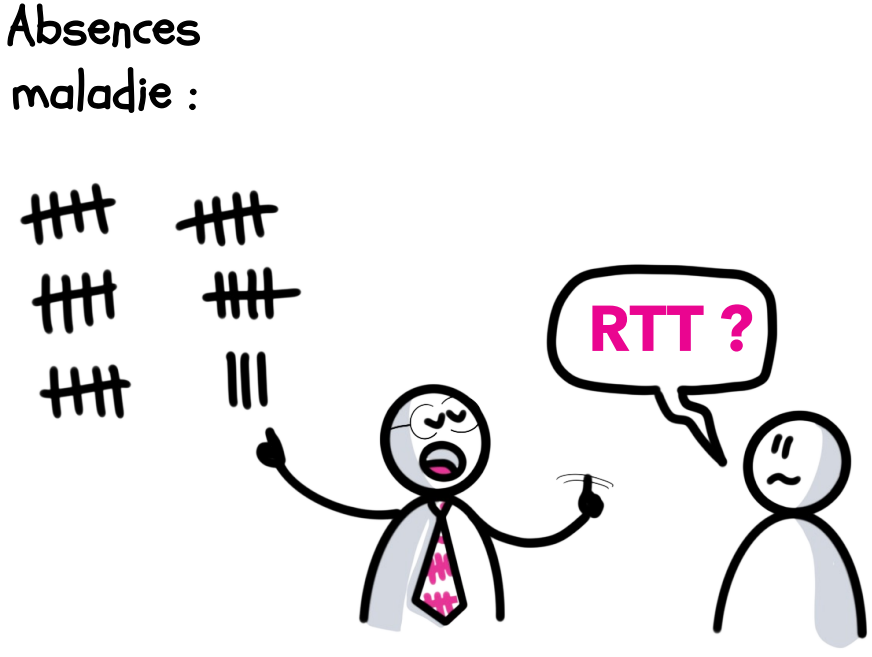
LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS

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

QUESTION 1 :

JRTT – IMPACT DES ABSENCES MALADIE

Le nombre de JRTT peut-il être **réduit à proportion des absences maladie** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 30 mars 2022, n°21-10.917

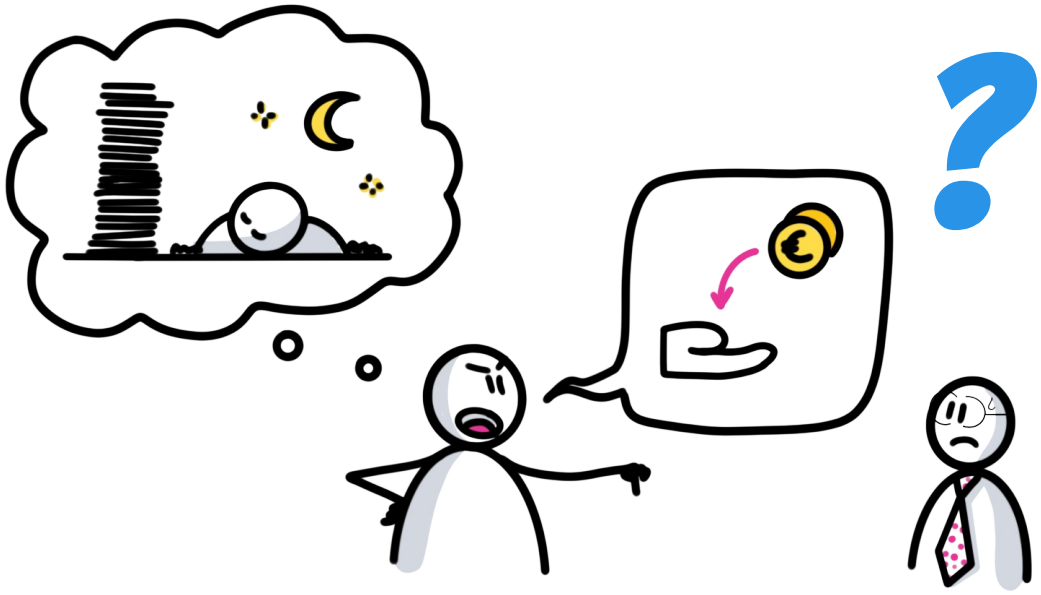
OUI, les JRTT peuvent être réduits en cas d'absence du salarié, non assimilables à du temps de travail effectif.

✦ ✦ ✦

QUESTION 2 :

FORFAIT JOURS – OBLIGATION DE SÉCURITÉ – SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

L'employeur qui n'a pris aucune disposition pour suivre et garantir que la charge de travail du salarié reste raisonnable, peut-il être condamné à lui verser des dommages et intérêts ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-16.683

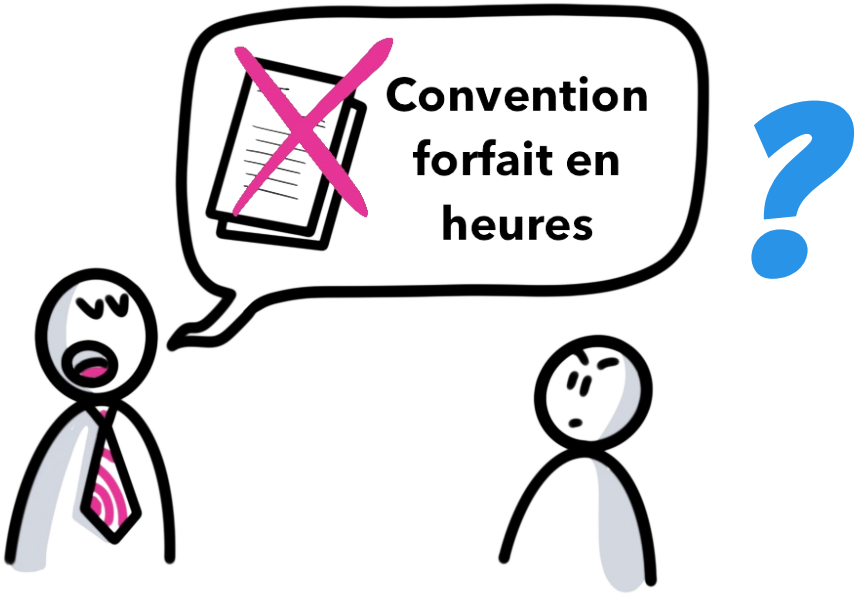
OUI, l'employeur manque à son obligation de sécurité.
Le salarié peut donc obtenir des dommages et intérêts, **s'il justifie d'un préjudice**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 3 :

FORFAIT HEURES IRRÉGULIER – NULLITÉ

L'employeur peut-il se prévaloir de la **nullité d'une convention de forfait en heures** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 30 mars 2022, n°20-18.651

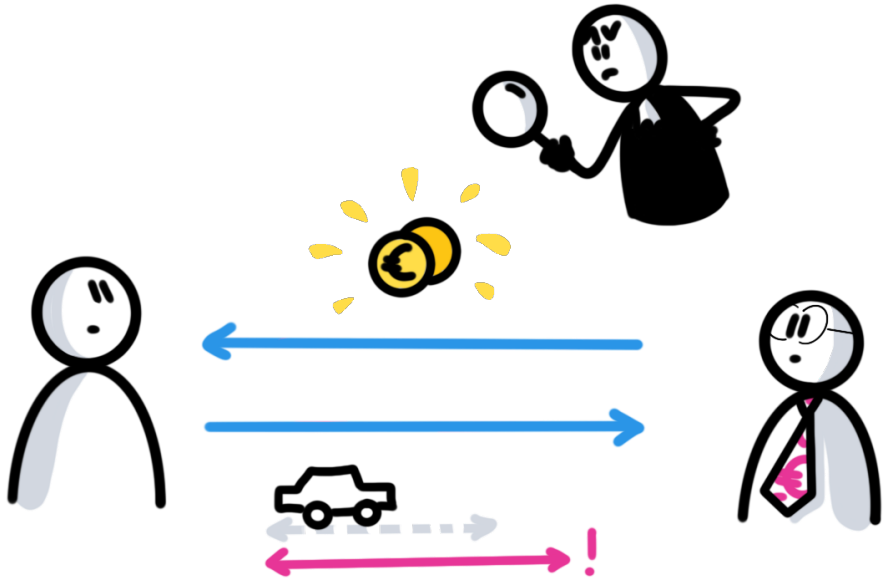
NON, seul le salarié peut demander sa nullité.

✦ ✦ ✦

QUESTION 4 :

TEMPS DE TRAJET INHABITUEL – CONTREPARTIE FINANCIÈRE – CONTRÔLE

Le juge peut-il contrôler le montant de la contrepartie financière accordée au salarié dont le temps de déplacement professionnel dépasse le temps de trajet habituel ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

Cass. soc., 30 mars 2022, n°20-15.022

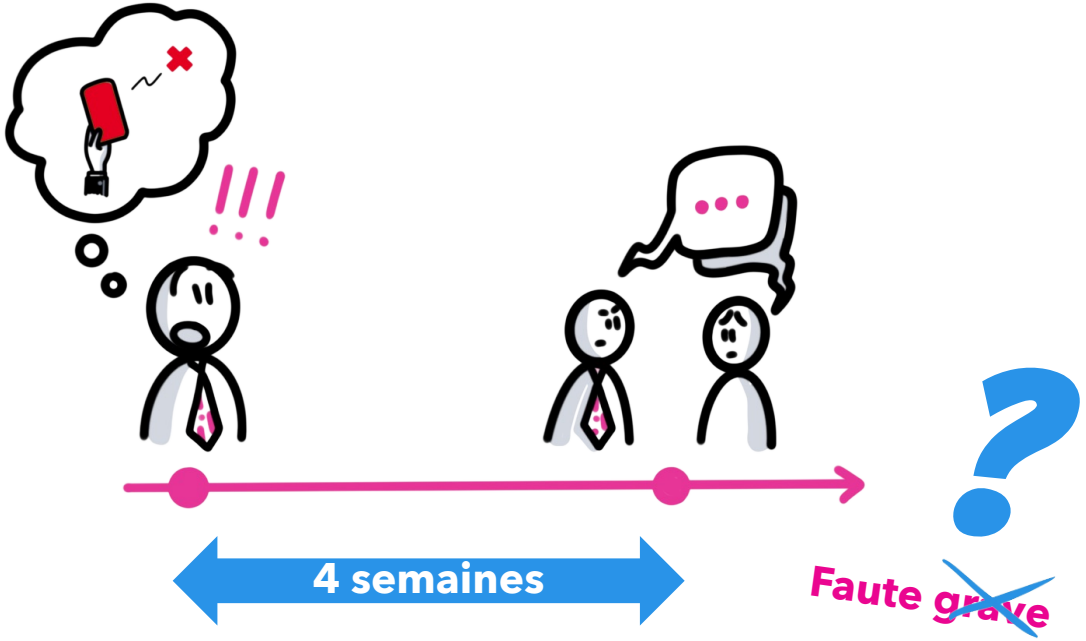
OUI, il vérifie que la contrepartie financière versée par l'employeur n'est pas dérisoire.

✦ ✦ ✦

QUESTION 5 :

FAUTE GRAVE - ENGAGEMENT PROCÉDURE DE LICENCIEMENT - DÉLAI

Un délai de **4 semaines** entre la date de la découverte de la faute et la date de convocation à un entretien préalable, est-il de nature à disqualifier la faute grave ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc. 9 mars 2022, n°20-20.872

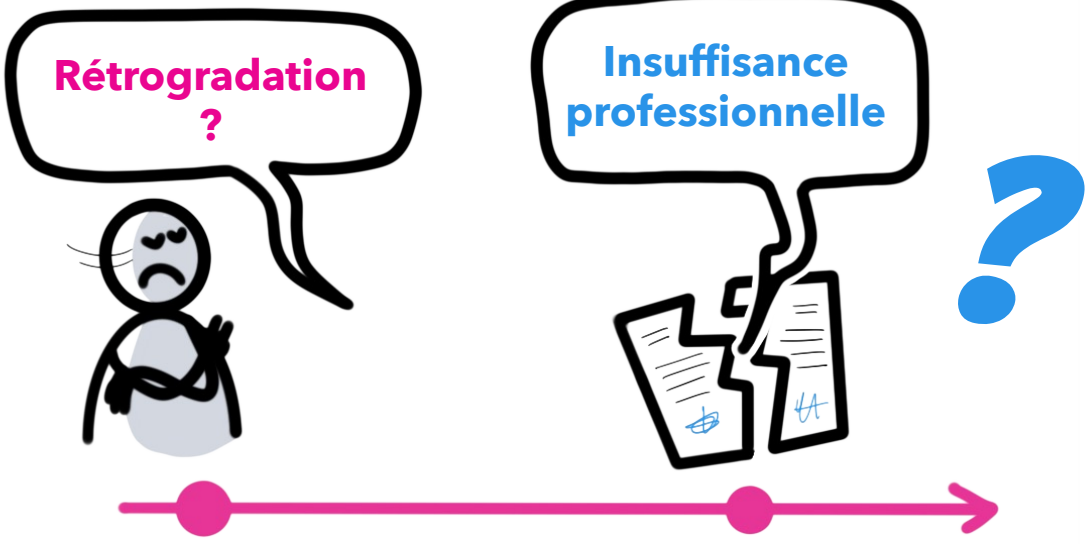
NON, lorsque ce délai se justifie par la **suspension du contrat de travail** du fait de l'**absence pour maladie** du salarié.

✦ ✦ ✦

QUESTION 6 :

RÉTROGRADATION DISCIPLINAIRE – LICENCIEMENT – INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Est-il possible de licencier un salarié pour insuffisance professionnelle **après** qu'il ait refusé une rétrogradation ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 9 mars 2022, n°20-17.005

OUI, c'est le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement. Peu importe qu'une procédure de rétrogradation ait été antérieurement engagée : **l'employeur peut procéder à un licenciement fondé sur une insuffisance professionnelle du salarié**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 7 :

CLAUSE DE MOBILITÉ – MISE EN ŒUVRE – DÉLAI DE PRÉVENANCE

L'employeur peut-il imposer à un salarié, soumis à une clause de mobilité, de rejoindre sa nouvelle affectation **sous un délai de 2 jours** ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 9 mars 2022, n°19-13.361

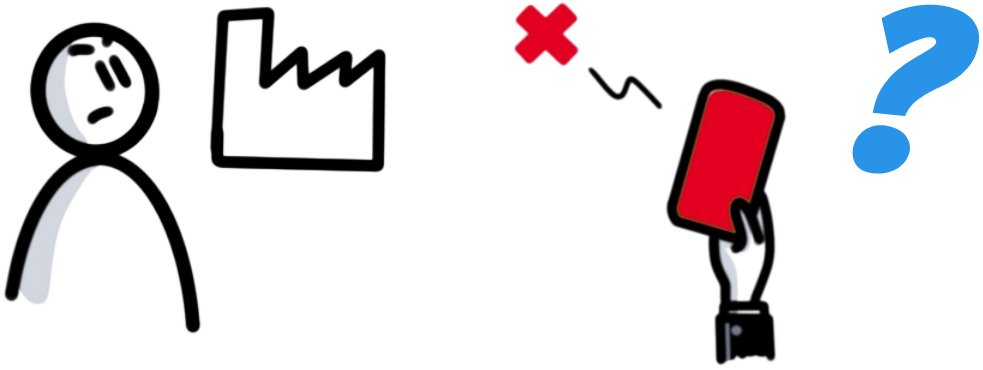
NON, même en présence d'une clause de mobilité, ce délai de prévenance peut être jugé insuffisant. L'employeur, qui n'avait pas tenu compte des difficultés de transport du salarié dont il était pourtant informé, **manque à son obligation de bonne foi**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 8 :

MISE À PIED CONSERVATOIRE - LICENCIEMENT - FAUTE GRAVE

Une faute grave, **commise pendant la mise à pied conservatoire**, peut-elle être reprochée au salarié ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 9 mars 2022, n°20-19.744

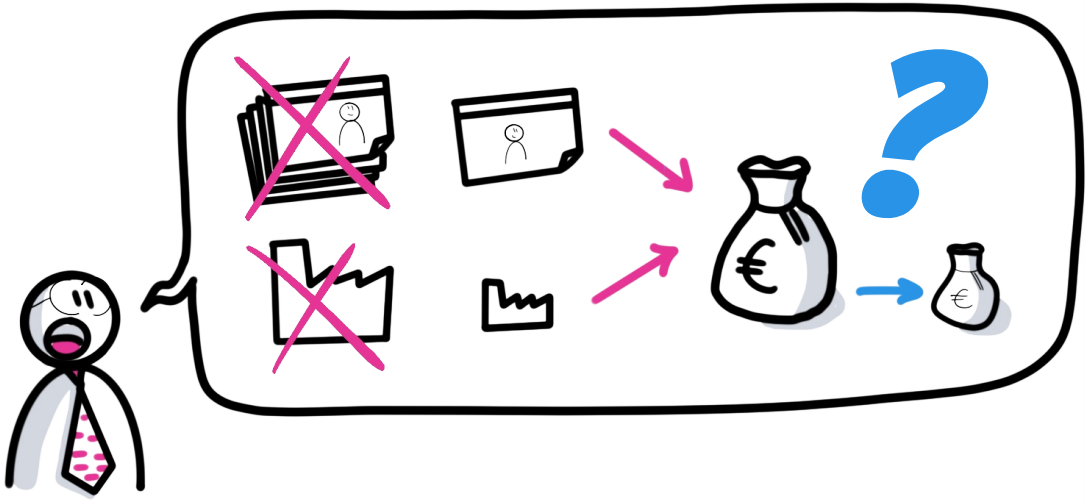
OUI. Le salarié reste tenu à une **obligation de loyauté**. Ainsi, le fait pour un salarié de tenter de dissimuler frauduleusement un vol, au cours de sa mise à pied conservatoire, est constitutif d'une faute grave qui peut être retenue pour justifier le licenciement.

✦ ✦ ✦

QUESTION 9 :

NULLITÉ DU LICENCIEMENT – MONTANT - INDEMNITÉ

Les juges peuvent-ils tenir compte de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise pour limiter le montant de l'indemnisation due en cas de licenciement nul ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 16 mars 2022, n°21-10.507

NON, le salarié dont la nullité du licenciement a été reconnue et qui ne réclame pas sa réintégration a droit, qu'elles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise, à une **indemnité au moins égale à 6 mois de salaire**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 10 :

CONGÉS PAYÉS – CONGÉ CONVENTIONNEL – DÉLAI DE PRÉVENANCE

Le délai de prévenance d'un mois minimum avant la date de départ en congés que doit respecter l'employeur s'applique-t-il également à la **5ème semaine de congés payés** et aux **congés conventionnels** ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-22.261

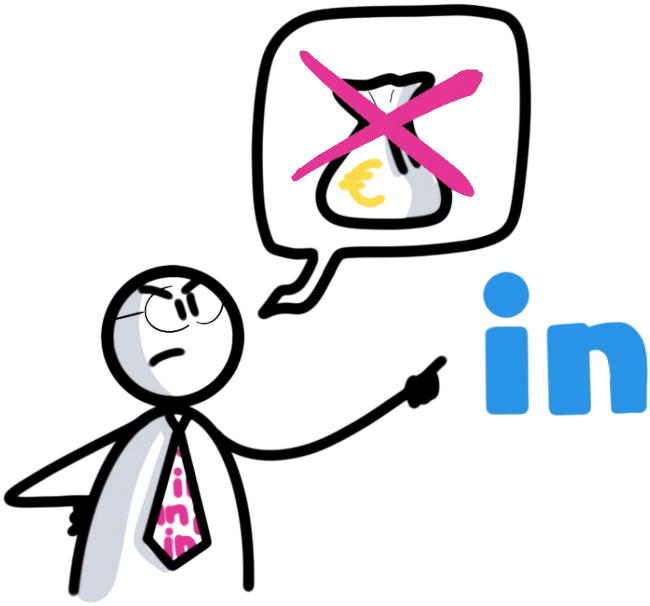
OUI, cette règle s'applique à **tous les congés**.

✦ ✦ ✦

QUESTION 11 :

PROFIL LINKEDIN DU SALARIÉ – RECEVABILITÉ – PREUVE

Un employeur peut-il utiliser le profil Linkedin de son ancien salarié comme **élément de preuve pour minimiser le préjudice** du salarié ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 30 mars 2022, n°20-21.665.

OUI, la Cour de cassation a admis implicitement la **recevabilité de cet élément de preuve** pour justifier la minoration des dommages et intérêts alloués au salarié.

✦ ✦ ✦

ET POUR FINIR, RESTEZ AU COURANT DES DERNIÈRES ACTUALITÉS :

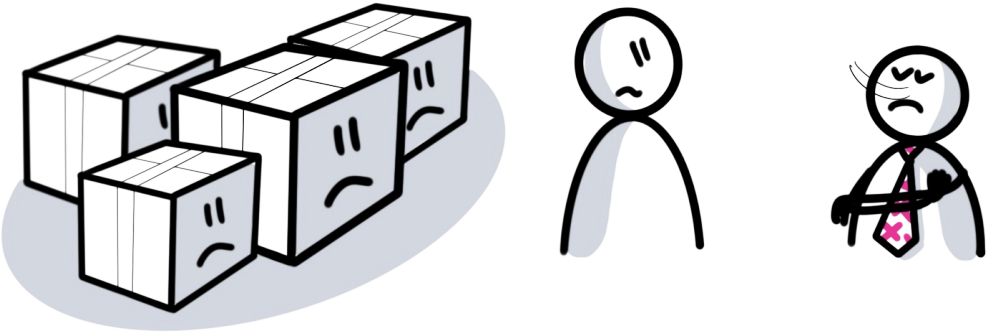
FLASH INFO #1 :

Le 31 mars dernier, la chambre sociale de la Cour de cassation, siégeant en formation plénière, a tenu une audience portant sur la conventionalité du « barème Macron », instaurant un plafond aux indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
La décision est attendue pour le 11 mai prochain.

3 AUTRES FOCUS D'ACTUALITÉ À DÉCOUVRIR

FLASH INFO #2 :

La cour d'appel de Versailles a jugé qu'**un employeur peut s'opposer au déménagement de son salarié** dans un lieu trop éloigné de son lieu de travail (en l'espèce, dans une autre région), compte tenu de son obligation de sécurité, et le licencier s'il refuse de s'installer dans un lieu plus proche.



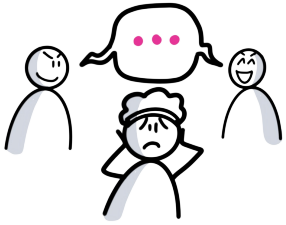
Cette opposition ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté de choix du domicile du salarié.

Cour d'appel de Versailles, 11ème chambre sociale,
10 mars 2022, n°20/02208

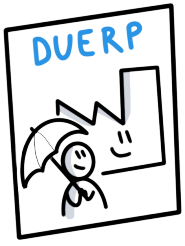
LA SUITE PAGE SUIVANTE...

FLASH INFO #3 :

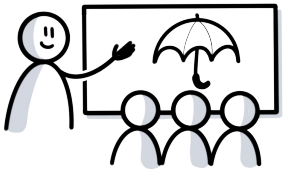
Plusieurs dispositions de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail sont entrées en vigueur **le 31 mars 2022** :



Nouvelle définition du **harcèlement sexuel**



Nouvelles modalités d'élaboration, de mise à jour et de conservation du **DUERP**



Durée et prise en charge de la **formation des représentants du personnel**

Périodicité des **visites médicales** de reprise et de pré-reprise et création du **rendez-vous de liaison**.

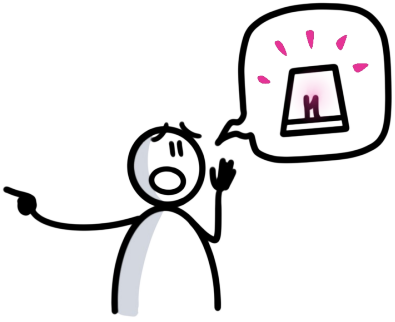
Retrouvez plus en détail le contenu de ces nouvelles mesures dans la **rubrique « actualités » du site !**

LA SUITE PAGE SUIVANTE...

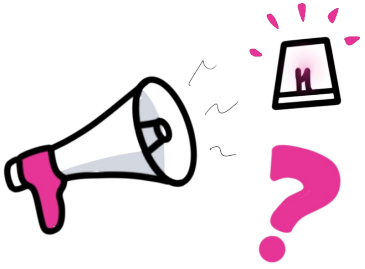
FLASH INFO #4 :

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été publiée le 22 mars dernier.

Ses dispositions seront applicables à compter du **1er septembre 2022** :



Définition du lanceur d'alerte



Procédure d'alerte et de divulgation

Protection du lanceur d'alerte

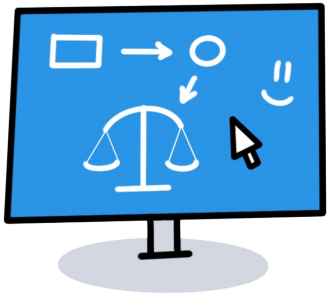
Retrouvez plus en détail le contenu de ces nouvelles mesures dans la **rubrique « actualités » du site !**

LA SUITE PAGE SUIVANTE...

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

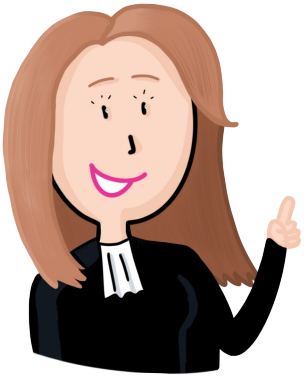
👉 À DANS UN MOIS POUR LE PROCHAIN ☺

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