



du droit social

Janvier 2022

Bonne année 2022

SELECTION DES PRINCIPAUX ARRÊTS EN DROIT SOCIAL DE 2021

La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu 1450 arrêts, dont 203 publiés au Bulletin. Ci-joint une sélection de 30 arrêts à retenir, ainsi qu'un arrêt de la Cour d'appel de Paris ([cliquez sur les références des arrêts pour les avoir en intégralité](#)).

DROIT INDIVIDUEL

Remise en cause du barème MACRON

⇒ L'article L1235-3 du code du travail a institué un barème de préjudice subi par le salarié du fait d'un licenciement abusif ou sans cause réelle ni sérieuse.

La Cour d'appel de Paris a remis en cause les précédents avis de la Cour de cassation du 17 juillet 2019, lesquels avaient validé le plafonnement de l'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Paris a donc écarté l'application du barème prud'homal de l'article L.1235-3 du code du travail, en appréciant concrètement le préjudice de la salariée :

« Compte tenu de la situation concrète et particulière de Mme A (...), le montant prévu par l'article L.1235-3 ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT. En conséquence, il y a lieu d'écartier l'application du barème résultant de l'article L.1235-3 du Code du travail. »

[Cour d'appel de Paris, 16 mars 2021, n° 19/08721](#)

PRESCRIPTION

- ⇒ **La durée de la prescription dépend de la nature de la créance objet de la demande.**
Elle n'est pas celle de 2 ans prévue pour toute action portant sur l'exécution du contrat de travail (article L 1471-1), mais de **3 ans lorsque les demandes concernent des rappels de salaires** relatives :
- A l'annulation du forfait jour - [Cass. Soc., 30 juin 2021, n°18-23.932](#)
 - A la requalification du temps partiel en temps complet [Cass. Soc., 30 juin 2021, n°19-10.161](#)
 - A l'inégalité de traitement [Cass. Soc., 30 juin 2021, n°20-12.960](#)
 - A la monétisation du compte épargne temps [Cass. Soc., 30 juin 2021, n°19-14.543](#)
- ⇒ Pour le **contrat de sécurisation professionnelle**, le délai de prescription court à compter de l'adhésion au CSP, qui emporte rupture du contrat de travail, et ce peu importe que la rupture effective du contrat soit différée à l'expiration du délai de réflexion.
[Cour de cassation, chambre sociale, 13 janv. 2021, n°19-16.564](#)

CDD

- ⇒ La requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les autres stipulations contractuelles.
Il incombe au salarié sollicitant un rappel de salaire au titre des périodes entre les CDD de rapporter la **preuve qu'il est resté à la disposition de l'employeur durant les périodes séparant deux CDD (y compris donc en cas de requalification de CDD en CDI)**.
[Cour de cassation, chambre sociale, 2 juin 2021, n°19-16.183](#)

Période d'essai

- ⇒ Une Cour d'appel ne peut considérer une rupture de **période d'essai de 6 mois** non renouvelable comme étant nécessairement une rupture sans cause réelle et sérieuse au seul motif de considérer cette période comme déraisonnable. La Cour aurait dû s'attarder sur la nature des fonctions visées avant de se prononcer, une affirmation générale ne pouvant remettre en cause une telle durée.
[Cour de cassation, chambre sociale, 7 juillet 2021 n°19-22,922](#)

Astreinte

- ⇒ Le salarié tenu de se rendre disponible certains jours afin d'être joint pour répondre aux besoins de l'entreprise **est en astreinte, même si l'employeur ne lui impose pas de demeurer à domicile**.
Les critères à prendre en compte sont la disponibilité du salarié et le fait que le salarié demeure joignable au cours de ces périodes.
[Cour de cassation, chambre sociale, 20 janvier 2021, 19-10.956](#)

Temps partiel et clause d'exclusivité

- ⇒ La **nullité d'une clause d'exclusivité dans un contrat temps partiel n'entraîne pas la requalification à temps complet, mais ouvre droit à réparation**.
[Cour de cassation, chambre sociale, 24 mars 2021, 19-16.418](#)

Forfait jours et suivi de la charge de travail

- ⇒ Une convention de forfait prévue par un accord qui n'institue pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable **ne permet pas de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition. La convention est ainsi nulle.**

[*Cour de cassation, chambre sociale, 13 octobre. 2021, n° 19-20561 FPB*](#)

Forfait jours – impact de l'annulation du forfait sur les RTT

- ⇒ **Lorsqu'une convention de forfait est annulée ou privée d'effet, l'employeur peut réclamer le remboursement des jours de réduction du temps de travail (JRTT) accordés en application de celle-ci.**

La Cour de cassation a rendu sa décision au visa de l'article 1376 du Code civil (dans sa version antérieure – désormais recodifié sous l'article 1302-1 du Code civil) selon lequel celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

[*Cour de cassation, chambre sociale, 6 janvier. 2021, n° 17-28.234 FPB*](#)

Travail à temps partiel mensualisé et requalification en temps plein

- ⇒ **L'atteinte d'un temps complet pour un contrat à temps partiel doit s'apprécier dans un cadre hebdomadaire, même lorsque la durée de travail du salarié est fixée mensuellement.** En l'espèce, quand bien même le temps partiel était un temps partiel mensuel de 140 heures par mois (pour rappel, le temps complet mensuel est de 151,67h), le fait d'atteindre ou de dépasser 35 heures sur une semaine permet la requalification en temps complet.

[*Cour de cassation, chambre sociale, 15 septembre 2021, n°19-19.563*](#)

Sanction modifiant le contrat et contestation

- ⇒ L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction **n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction.**

[*Cour de cassation, chambre sociale, 14 avril 2021, 19-12.180*](#)

Maladie professionnelle et relaxe au pénal des dirigeants

- ⇒ Le fait qu'il y ait une **relaxe pénale des dirigeants ne peut à elle seule suffire à caractériser l'absence de lien direct** entre la maladie et le travail habituel de la victime.

[*Cour de cassation, chambre sociale, 9 septembre 2021, 20-17.054*](#)

Protection des lanceurs d'alerte

- ⇒ Le licenciement intervenu pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont le salarié a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est atteint de nullité. **Le fait que ces éléments soient dénoncés après la convocation à entretien préalable ne remet pas en cause la protection du salarié.**

[Cour de cassation, chambre sociale, 21 juillet 2021, n°19-25.754](#)

Liberté de religion et port du foulard

- ⇒ L'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour sanctionner le port du foulard dissimulant les cheveux.

[Cour de cassation, chambre sociale, 14 avril 2021, 19-24.079](#)

Refus de prestation de serment et religion

- ⇒ **Ne constitue pas un motif de licenciement valable** le fait pour une salariée catholique de la RATP **d'avoir refusé de prêter serment devant le tribunal** pour accéder à son statut d'agent permanent et ayant proposé une autre formule à la place de « je le jure » en invoquant le fait que ce serment lui était interdit par la religion chrétienne.

[Cour de cassation, chambre sociale, 7 juillet 2021, 20-16.206](#)

Rémunération et accord collectif

- ⇒ Sauf disposition légale contraire (ex : APC), **un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié** (en l'espèce, scission du salaire de base pour intégrer une prime d'ancienneté).

[Cour de cassation, chambre sociale, 15 septembre 2021, n°19-15.732](#)

Inégalité de traitement et transaction

- ⇒ Un salarié **ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement** pour revendiquer les droits et avantages **de transactions** conclues par l'employeur avec d'autres salariés pour terminer une contestation ou prévenir une contestation à naître.

[Cour de cassation, chambre sociale, 12 mai 2021, n°20-10.800](#)

Transaction et clause de non-concurrence

- ⇒ **La transaction rédigée en termes généraux inclut la clause de non-concurrence.** La signature d'un acte transactionnel rédigé en termes généraux empêche le salarié de revendiquer le paiement de la clause de non-concurrence qui figurait à son contrat.

[Cour de cassation, chambre sociale, 17 févr. 2021, n° 19-20.635](#)

DROIT COLLECTIF

Cotisation syndicale et prise en charge de l'employeur

- ⇒ Un accord collectif **peut prévoir la prise en charge par l'employeur d'une partie du montant des cotisations syndicales**, dès lors que le dispositif conventionnel ne porte pas atteinte à la liberté du salarié d'adhérer ou non au syndicat de son choix, ne permet pas à l'employeur de connaître l'identité des adhérents, qu'il bénéficie tant aux syndicats représentatifs qu'aux non représentatifs et que le montant de la participation de l'employeur ne représente pas la totalité du montant de la cotisation due par le salarié.

[*Cour de cassation, chambre sociale, Cass. soc. 27 janvier 2021, n°18-10.672*](#)

Impact de l'annulation d'un accord collectif

- ⇒ **1ere décision de la Cour de cassation sur la modulation des effets de l'annulation partielle ou totale d'un accord collectif depuis les ordonnances Macron de 2017, ayant instauré la possibilité de moduler les effets de l'annulation d'un accord :**
- Une telle modulation peut être effectuée quelle que soit la date de conclusion de l'accord
 - Le juge peut différer sa décision dans le temps en reportant l'annulation
 - Le juge peut octroyer un délai de négociation d'un nouvel accord
 - Les dommages-intérêts au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif ne peuvent être décalés

[*Cour de cassation, chambre sociale, Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-13.977*](#)

Directeur de magasin et liste électorale

- ⇒ Un directeur de magasin (CARREFOUR) représentant l'employeur vis-à-vis des salariés et représentant effectivement l'employeur devant les représentants de proximité **ne peut figurer sur les listes, quand bien même il ne dispose pas d'une pleine liberté dans l'embauche, la discipline et le licenciement des salariés de son magasin à raison de son appartenance au groupe et qu'il devait faire valider ses choix avant décision grave.**

[*Cour de cassation, chambre sociale, 31 mars 2021, n°19-25233*](#)

Elections professionnelles et décision sur les établissements distincts

- ⇒ La décision administrative qui détermine le nombre d'établissements distincts pour la mise en place du CSE est **caduque lorsqu'un accord collectif est conclu postérieurement.**

[*Cour de cassation, chambre sociale, 17 mars 2021 n°19-21057*](#)

Accord CSE

- ⇒ La mise en place par **accord d'un CSE** à une date certaine **entraîne nécessairement la réduction des mandats des instances en cours.**

[*Cour de cassation, chambre sociale, 10 février 2021, n°19-14021*](#)

Désignation de Délégué syndical

- ⇒ Une organisation syndicale peut désigner comme DS l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE, lorsque tous les élus ou tous les candidats présentés par une OS aux dernières élections **ont renoncé préalablement à être désignés délégué syndical**.

[Cour de cassation, chambre sociale, 9 juin 2021, n°19-24678](#)

Droit d'alerte économique

- ⇒ Est justifié une alerte interne en raison de faits préoccupants découverts à l'occasion du dépôt de rapports d'expertise sur la situation économique de l'entreprise, en particulier sur le **déficit croissant** depuis plusieurs années, et du fait de **l'absence de réponse pertinente** de la direction de nature à expliquer le déficit et les moyens envisagés pour y remédier.

[Cour de cassation, chambre sociale, 7 juillet 2021, n°19-15948](#)

Protocole d'accord préélectoral

- ⇒ Un syndicat ayant signé un protocole d'accord préélectoral ou a présenté des candidats sans émettre de réserves ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole et demander l'annulation des élections, **même en cas de méconnaissance par le protocole de règles d'ordre public**.

[Cour de cassation, chambre sociale, 24 novembre 2021, n°20-20962](#)

Elections professionnelles - impact du non-respect de la parité

- ⇒ En cas d'annulation d'un élu du fait d'un sexe surreprésenté, il **n'y a pas à désigner de remplaçant pour occuper le siège de membre titulaire laissé vacant**, une telle annulation ne figurant pas au nombre des causes (L2314-33) permettant le remplacement.

[Cour de cassation, chambre sociale, 22 septembre 2021, n°20-16859](#)

Défenseur syndical et représentation en justice

- ⇒ Un salarié défenseur syndical, partie à une instance prud'homale, **ne peut pas assurer sa propre représentation en justice**.

[Cour de cassation, chambre sociale, 17 mars 2021, n°19-21349](#)

BICHET  AVOCATS

Olivier BICHET
Avocat

87 bis, rue de Charenton – 75012 PARIS

olivier.bichet@bichet-avocats.fr

<https://www.bichet-avocats.fr>

Tel : 06 17 57 21 33