FIDERE
AVOCATS

# Actualité jurisprudentielle

(mars 2022)


1 - Formation et qualification du contrat de travail ..... 3

a/ Contrat à durée déterminée ..... 3

b/ Journaliste ..... 3

c/ Apprentissage ..... 3

2 - Exécution du contrat de travail ..... 3

a/ Clauses contractuelles ..... 3

b/ Rémunération ..... 4

c/ Temps de travail ..... 4

d/ Congés payés ..... 5

e/ Congé parental ..... 6

f/ Modification du contrat de travail ..... 6

g/ Transfert du contrat de travail ..... 6

h/ Responsabilité du salarié ..... 8

i/ Règlement intérieur ..... 8

j/ Prévoyance ..... 8

k/ Participation ..... 8

l/ Garantie de paiement des créances ..... 8

3 - Rupture du contrat de travail ..... 9

a/ Procédure de licenciement ..... 9

b/ Licenciement disciplinaire ..... 9

c/ Licenciement pour motif économique ..... 10

d/ Inaptitude ..... 10

e/ Résiliation judiciaire ..... 10

f/ Nullité du licenciement ..... 11

4 – Institutions représentatives du personnel ..... 11

a/ Représentation en justice ..... 11
b/ Expertises ..... 11
c/ Licenciement des salariés protégés ..... 12
5 - Syndicats ..... 12
a/ Action syndicale ..... 12
b/ Représentation syndicale ..... 13
6 - Négociation collective ..... 13
a/ Contestation de la légalité d'un accord collectif ..... 13
b/ Négociation en cours ..... 14
c/ Accord de performance collective ..... 14
7 – Elections ..... 14
a/ Vote électronique ..... 14
b/ Délai de contestation ..... 15
8 – Contentieux de la sécurité sociale ..... 15
a/ Déduction spécifique forfaitaire pour frais professionnels ..... 15
b/ Option d'achat d'actions ..... 16
c/ Accidents du travail et maladies professionnelles ..... 16
d/ Faute inexcusable ..... 16

## 1 - Formation et qualification du contrat de travail

### a/ Contrat à durée déterminée

Un arrêt du 16 mars 2022 (n° 20-22.676, F-D) rappelle l'importance que revêt la signature des deux parties, sous peine de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. Il casse ainsi la décision d'une cour d'appel qui avait rejeté **une demande de requalification,** bien que le contrat ne fût **pas signé par le salarié, sans constater que l'employeur s'était heurté à un refus délibéré du salarié d'apposer sa signature**.

### b/ Journaliste

Un arrêt du 2 mars 2022 (n° 20-13.272 FS-B) rappelle que **lorsque l'employeur n'est pas une entreprise ou une agence de presse**, la **qualité de journaliste** suppose que la personne exerce son activité dans une **publication de presse disposant d'une indépendance éditoriale**, la seule attribution d'un numéro à la publication par la commission paritaire des publications et agences de presse ne suffisant pas à apporter cette preuve. Tel n'est pas le cas d'une **publication éditée par des établissements d'enseignement afin de coordonner l'action pédagogique de plusieurs établissements, en l'absence d'une diversité d'opinions pouvant caractériser une indépendance éditoriale**.

### c/ Apprentissage

Dans un arrêt du 16 mars 2022 (n° 19-20.658 FP+B), la chambre sociale précise qu'**en cas de rupture du contrat de travail avant son terme par l'employeur, hors les cas de rupture autorisés, le salarié a droit au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat, ainsi qu'aux congés payés s'y rapportant**. Cet arrêt, rendu sous l'empire de la rédaction de l'article L. 6222-18 du code du travail antérieure à la loi du 17 août 2015 a vocation à s'appliquer à des ruptures postérieures à son entrée en vigueur, sous la seule réserve des causes de rupture prévues par cette loi en faveur de l'employeur. L'arrêt se prononce également sur le régime de garantie des créances salariales.

## 2 - Exécution du contrat de travail

### a/ Clauses contractuelles

*** Clause de loyauté illicite**

Un arrêt du 2 mars 2022 (n° 20-19.832 FS-P) se prononce sur le point de départ de l'action en réparation du préjudice subi par un salarié en raison du caractère illicite de clauses de non-concurrence ou de loyauté. Il retient que **le délai de prescription de cette action court non pas à compter de la signature du contrat**

**mais à partir de la mise en œuvre de cette clause**.

*** Clause de mobilité**

Un arrêt du 9 mars 2022 (n° 19-13.361 F-D) rappelle que cette clause doit être appliquée de **bonne foi** et qu'il doit être tenu compte à cet égard du respect par l'employeur d'un **délai de prévenance suffisant au regard des difficultés qu'entraîne le changement du lieu de travail**.

*** Objectifs**

Lorsque les objectifs assignés au salarié sont **fixés unilatéralement** par l'employeur, celui-ci **peut les modifier à condition qu'ils soient réalisables et que le salarié en soit informé en début d'exercice**. C'est ce que rappelle un arrêt du 9 mars 2022 (n° 20-22.235 F-D).

b/ Rémunération

*** Salaire minimum conventionnel**

Un arrêt du 2 mars 2022 (n° 19-25.616 FS-B) retient que **les appointements minima garantis par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ne comprennent pas dans leur assiette les indemnités versées par l'employeur pendant une période de suspension du contrat de travail afin de compléter les indemnités journalières** servies par les organismes de sécurité sociale et un régime complémentaire de prévoyance.

*** Egalité de traitement**

Un arrêt du 16 mars 2022 (n° 20-22.689 F-D) relève que le principe de l'égalité de traitement **ne s'applique qu'entre des salariés qui se trouvent dans une situation identique par rapport à l'avantage en cause**.

c/ Temps de travail

*** Forfait en jours**

Dans un arrêt rendu le 2 mars 2022 (n° 20-16.683 FS-B), la chambre sociale retient que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables, assurant une bonne répartition du temps de travail, et que **lorsqu'il manque à cette obligation de sécurité, le salarié peut prétendre à la réparation du préjudice qui en résulte pour lui**.

*** Forfait en heures**

Deux arrêts se sont prononcés sur les conséquences de la nullité ou de l'inopposabilité d'une convention de forfait en heures. Le premier, rendu le 30 mars 2022 (n° 20-18.651 FS-B), juge que **seul le salarié peut se prévaloir de cette nullité**, tenant en l'occurrence à l'absence de précision sur le nombre d'heures supplémentaires

comprises dans la rémunération forfaitaire. Le second, du 2 mars 2022 (n° 20-19.832 FS-B), rappelle que **lorsque la convention de forfait n'est pas opposable au salarié, le décompte des heures supplémentaires doit s'effectuer conformément au droit commun, au regard de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou d'une durée équivalente**. Il approuve une cour d'appel, qui après avoir constaté que les parties s'étaient entendues sur une durée de travail hebdomadaire de 38h30 et que la rémunération avait été versée sur cette base, a limité la créance salariale au seul montant de la majoration due pour les heures accomplies au-delà de la durée légale de travail.

*** Temps de déplacement**

Un arrêt du 30 mars 2022 (n° 20-15.022 FS-B) retient que **la contrepartie financière du temps de déplacement dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel accordée par l'employeur ne doit pas être dérisoire**, en approuvant un arrêt qui avait ordonné à l'employeur de mettre en place un système de contreparties déterminées, région par région, en fonction du temps de trajet normal entre le domicile du salarié et le lieu habituel du travail, en application de l'article L. 3121-4 du code du travail.

d/ Congés payés

*** Date de début des congés**

Un arrêt du 2 mars 2022 (n° 20-22.261 FS-B) retient que **le délai de prévenance que doit respecter l'employeur en ce qui concerne l'ordre et les dates des congés** (L. 3141-16) **s'applique à la 5ème semaine de congés payés et aux congés d'origine conventionnelle**, sauf disposition contraire ou circonstances exceptionnelles.

*** Incidence de la maladie**

Dans un arrêt du 2 mars 2022 (n° 20-22.214 F-D), la chambre sociale approuve une cour d'appel d'avoir dit que **la période de suspension du contrat de travail, pour cause de maladie, du salarié d'une société de transports urbains publics, devait être prise en compte pour l'acquisition du droit aux congés payés**. L'arrêt se fonde sur la **directive** n° 2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail, et sur l'interprétation qu'en a donné la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans l'arrêt Dominguez du 24 janvier 2012 (n° 282/10). L'**application directe** de la directive dans les rapports entre le salarié et **l'employeur** repose sur le fait que ce dernier pouvait être qualifié d'organe **étatique** au regard de la directive. Dans un rapport avec un employeur n'ayant pas cette qualité, cette directive, qui n'a pas d'effet direct horizontal, ne pourrait faire obstacle aux dispositions restrictives de l'article L. 3141-5, 5° du code du travail (cf. Soc., 2 juin 2016, n° 15-11.422 F-D et 22 juin 2016, n° 15-20.111 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de juin 2016, 3).

## e/ Congé parental

Le 2 mars 2022 (n° 21-40.032 FS-B), la chambre sociale **a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur les dispositions du code du travail relatives au congé parental, en ce qu'elles interdisent un licenciement pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat** (L.1225-4-1, L.1225-70 et L.1225-71). L'arrêt retient que l'institution de cette période de protection ne porte pas atteinte à la protection de la santé des salariés, ni à l'égalité des femmes et des hommes, qu'elle répond à des motifs d'intérêt général et qu'elle ne porte aucune atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre.

## f/ Modification du contrat de travail

### * Modification du rythme de travail

Un arrêt du 16 mars 2022 (n° 21-10.147 F-D) rappelle que **le passage d'un horaire de travail discontinu à un horaire continu ou d'un horaire fixe à un horaire variant chaque semaine selon un cycle constitue une modification du contrat de travail** que le salarié peut refuser.

### * Mutation géographique

Un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-15.370 FS-B) se prononce sur la possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre un projet de restructuration qui implique une modification du lieu de travail constituant une modification du contrat et le licenciement économique des salariés refusant cette modification, lorsque ce projet, régulièrement soumis aux représentants du personnel, donne lieu à l'établissement d'un PSE en cours d'homologation. Il retient que **cette mise en œuvre avant l'homologation du PSE, qui se traduit par une dispense d'activité des salariés ayant opposé un refus, jusqu'à l'issue de la procédure de licenciement collectif, est licite, seules des ruptures du contrat avant la décision d'homologation du PSE ou en absence d'homologation étant atteintes de nullité**. Cela ne signifie pas que les salariés concernés sont sans recours contre la décision de l'employeur puisqu'il leur sera possible de contester la cause économique de la rupture devant la juridiction du travail.

## g/ Transfert du contrat de travail

### * Transfert conventionnel

Trois arrêts se sont prononcés sur l'application des dispositions conventionnelles qui, dans certains secteurs d'activité, organisent un changement d'employeur en cas de perte d'un marché. De deux arrêts du 9 mars 2022 (n° 20-18.563 F-D et n° 20-20.694 F-D) il résulte, d'une part, que **dans le secteur de la propreté,**

**l'obligation de reprendre le personnel chargé d'un marché perdu ne s'applique pas lorsque le marché du nouveau prestataire n'a pas le même objet** ; d'autre part, que **dans le secteur des entreprises de prévention et de sécurité,** régi par un accord du 5 mars 2002, **le nouveau titulaire du marché n'est dispensé de reprendre 85 % des effectifs chargés du précédent marché que dans le cas où le nombre des salariés nécessaires à l'exécution du marché dans sa nouvelle configuration le justifie**. Un arrêt du 13 mars 2022 (n° 20-18.681 FS-B) casse une décision ayant considéré que le nouveau titulaire d'un marché de surveillance était tenu de conserver à son service les salariés employés jusqu'alors par l'entreprise sortante, alors qu'il résultait des constatations des juges d'appel que ce personnel de surveillance assurait une mission de gardiennage exclusivement dans un ensemble immobilier à vocation commerciale dont le nouveau titulaire du marché n'était pas chargé. L'arrêt fait application de l'avenant du 28 janvier 2011, destiné à clarifier la définition du périmètre dans lequel doit s'exercer l'obligation de reprise du personnel, sachant que cet accord impose désormais une reprise de 100 % de l'effectif transférable affecté au marché, au lieu du taux de 85 % retenu dans l'accord de 2002. La définition qu'il donne du périmètre de reprise n'est certes pas d'une clarté évidente : « volume de prestations et configuration des métiers, emplois, qualifications de l'ensemble des effectifs réalisant celles-ci, tels que ces deux éléments conjugués existaient précédemment » mais elle est précisée par l'article 2.3.2, en ce qu'il énonce que les obligations de reprise s'appliquent au périmètre ainsi défini, « c'est-à-dire sans qu'il y ait lieu de prendre en compte une éventuelle modification du volume et des qualifications professionnelles requises au sein du périmètre entrant ». Autrement dit, **le nouveau titulaire du marché n'a l'obligation de reprendre à son service que les salariés affectés au marché qui lui est attribué**.

*** Convention tripartite**

Dans un arrêt du 8 juin 2016 (n° 15-17.555 FP-PBRI, Actualité jurisprudentielle de juin 2016, 2, b), la chambre sociale a jugé qu'un accord qui organise, hors champ d'application de l'article L.1224-1 du code du travail, la poursuite du même contrat de travail entre des employeurs successifs, au moyen d'une convention tripartite, ne relève pas des dispositions de l'article L.1237-11 du code du travail, relatif à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Mais un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-21.518 FS-B) s'est prononcé sur les effets d'une telle convention, à laquelle doit intervenir le salarié, en retenant que, **sauf transfert légal ou stipulation en ce sens, le nouvel employeur n'est pas tenu des obligations qui pesaient sur le précédent, notamment de**

dettes salariales ou des conséquences d'agissements discriminatoires imputables à ce dernier.

h/ Responsabilité du salarié

Un arrêt du 9 mars 2022 (n° 21-10.173 F-D) rappelle que **la responsabilité d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde manifestant une intention de nuire**, en cassant une décision qui avait prononcé une condamnation indemnitaire au profit de l'employeur aux seuls motifs que les actes dommageables du salarié étaient étrangers à ses fonctions, bien que commis dans leur exercice, et contraires à l'intérêt de l'entreprise.

i/ Règlement intérieur

Un arrêt du Conseil d'Etat du 14 mars 2022 (n° 434343) précise que **l'employeur qui veut limiter ou interdire la consommation d'alcool sur le lieu du travail doit établir que cette restriction est justifiée et proportionnée, sans qu'il soit toutefois nécessaire de démontrer l'existence d'un risque déjà réalisé**.

j/ Prévoyance

Un arrêt du 30 mars 2022 (n° 20-15.022 FS-B) reconnaît à l'employeur le **droit d'intégrer les cotisations de fais de santé qu'il prend à sa charge dans le calcul des cotisations de prévoyance obligatoire des cadres** (1,50 %, tranche A).

k/ Participation

A l'occasion du rejet d'une question prioritaire de constitutionnalité, la chambre sociale a précisé le 23 mars 2022 (n° 21-22.455 FS-B) que **le délai de prescription des créances salariales de trois ans (L. 3245-1) ne s'applique pas à l'action en paiement de créances de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, qui n'ont pas une nature salariale**. C'est donc le délai de prescription de droit commun, d'une durée de cinq années (art. 2224 du code civil) qui s'applique en la matière.

l/ Garantie de paiement des créances

L'arrêt précité (1, c) du 16 mars 2022 (n° 19-20.658 FP+B), relatif au contrat d'apprentissage rappelle également que **la clôture de la procédure de liquidation judiciaire ouverte contre l'employeur ne fait pas disparaître la garantie de l'AGS pour les créances résultant du contrat de travail et relevant de cette garantie**. L'article L. 3253-15 du code du travail traite justement de cette situation en disposant que, **lorsque le mandataire judiciaire a cessé ses fonctions, un relevé complémentaire est adressé aux**

institutions de garantie par le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan.

## 3 - Rupture du contrat de travail

### a/ Procédure de licenciement

*** Pouvoir de licencier**

Un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-16.781 FS-B) reconnaît au **président d'une association le pouvoir de licencier un salarié, sauf si ses statuts attribuent ce pouvoir à un autre organe** (cas auquel il convient d'assimiler celui dans lequel des dispositions statutaires subordonnent un licenciement à l'autorisation préalable d'un autre organe). Il précise que **si le salarié licencié peut contester le pouvoir du signataire de la lettre de licenciement, il ne peut discuter à cette occasion la régularité de la décision qui l'a désigné**. Cette réserve a également été retenue en matière de copropriété, où le tiers n'est pas admis à contester la régularité de la délibération désignant le syndic (2ème Ch. Civ , 13 juillet 2000, 98-15.648 FS-PB ; 1ère ch. Civ., 20 septembre 2017, n° 16-18.442 FS-PBI ; Soc., 17 mars 2021, n° 19-21.630 F-D).

*** Prescription**

Un arrêt du 16 mars 2022 (n° 20-23.724 F-D) casse une décision qui avait déclaré prescrite l'action d'un salarié en contestation de son licenciement, alors qu'**en l'absence de notification de la rupture (de fait), le délai de prescription ne pouvait commencer à courir.**

### b/ Licenciement disciplinaire

*** Qualification**

D'un arrêt rendu le 9 mars 2022 (n° 20-17.005 F-B) il résulte que **le caractère disciplinaire d'un licenciement dépend uniquement du motif de rupture énoncé dans la lettre de licenciement, peu important qu'une proposition de modification de son contrat de travail ait été soumise au salarié antérieurement et refusée par celui-ci**. Ainsi, lorsque le licenciement est motivé par une insuffisance professionnelle non fautive, il ne revêt pas une nature disciplinaire. Il faut toutefois réserver la possibilité, pour le salarié, de prouver que son licenciement reposait en réalité sur une autre cause que celle mentionnée dans la lettre de rupture.

*** Faits nouveaux**

Un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-19.963 F-D) retient que **lorsque l'employeur a connaissance de faits fautifs nouveaux dans le mois suivant un premier entretien, il peut convoquer le salarié dans ce délai et lui notifier le licenciement en raison de ces faits nouveaux dans le mois suivant le second entretien**.

*** Faute grave**

- Condition

**Le bref délai à compter de la connaissance des faits dans lequel l'employeur doit engager la procédure de licenciement pour que la qualification de faute grave soit retenue doit être apprécié en considération de la situation du salarié par rapport à son travail**. C'est ce qui peut être déduit d'un arrêt du 9 mars 2022 (n° 20-20.872 F-B) qui approuve une cour d'appel d'avoir retenu la qualification de faute grave, bien que la convocation à l'entretien préalable ait été envoyée quatre semaines après la découverte des faits fautifs, dès lors que le contrat de travail était suspendu pendant cette période et que le salarié était absent de l'entreprise. C'est en effet l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail qui permet de caractériser une faute grave.

- Mise à pied conservatoire

Un arrêt du 9 mars 2022 (n° 20-19.744 F-D) admet qu'une **faute grave** puisse être constituée par **des faits connus au cours de l'exécution d'une mise à pied conservatoire, dès lors qu'ils sont de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail, alors même qu'aucun manquement antérieur à cette mesure de mise à pied n'est établi**.

c/ Licenciement pour motif économique

*** Négociation du PSE**

Dans un arrêt rendu le 2 mars 2022 (n° 438136) le Conseil d'Etat admet que le **PSE** puisse être **négocié au niveau d'une UES, à la condition que, du côté des employeurs, chacune des entreprises composant l'UES participe à la négociation ou y soit représentée par l'une d'elles**, titulaire d'un mandat exprès et préalable.

d/ Inaptitude

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude doit être transmis au salarié et à l'employeur « par tout moyen (lui) conférant une date certaine » (R. 4624-55). Un arrêt du 2 mars 2022 (n° 20-21.715 FS-B) en déduit qu'**une remise de l'avis en main propre doit donner lieu à un émargement du salarié ou à la délivrance d'un récépissé pour que le délai de contestation de 15 jours (R.4624-45) commence à courir**. Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de celui du 2 juin 2021 (n° 19-24.061 FS-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2021, 3, e, p. 10).

e/ Résiliation judiciaire

Un arrêt du 2 mars 2022 (n° 20-14099 FS-B) admet que, **pour vérifier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, le juge puisse tenir compte d'une régularisation intervenue jusqu'au jour du licenciement prononcé quelques mois après la demande de résiliation du salarié**, en cassant une décision

qui, pour débouter ce dernier de sa demande de résiliation, avait tenu compte d'une régularisation intervenue après le licenciement.

f/ Nullité du licenciement

Un arrêt du 16 mars 2021 (n° 21-10.507 F-D) rappelle que **lorsque le licenciement est atteint de nullité, sans qu'une réintégration soit demandée, le salarié a droit, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise,** d'une part, **aux indemnités de rupture,** d'autre part, **à une indemnité qui répare l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à six mois de salaires**.

## 4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Représentation en justice

Un arrêt du 9 mars 2022 (n° 20-17.612 F-D) **reconnaît à un comité d'établissement le pouvoir de déterminer dans son règlement intérieur les modalités de l'habilitation donnée à l'un de ses membres pour le représenter en justice** et, s'il admet que son adversaire puisse invoquer une absence de pouvoir de représentation pour contester la recevabilité de l'action, **il exclut toute possibilité de contestation de la régularité de la part d'un tiers (le salarié) de la décision qui a donné ce pouvoir de représentation**.

b/ Expertises

*** Pouvoirs de l'expert**

D'un arrêt rendu le 23 mars 2022 (n° 20-17.186 FS-B) il résulte, d'une part, que **l'analyse de l'évolution de la rémunération dans toutes ses composantes et l'analyse de la procédure de recrutement et des modalités de départ, notamment des ruptures conventionnelles et des licenciements pour inaptitude, relèvent de la mission de l'expert désigné dans le cadre d'une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** ; d'autre part, que **l'expert ainsi désigné est en droit de demander la communication des DADS (DSN) se rapportant à l'évolution de l'emploi, aux qualifications et à la rémunération des salariés**, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

*** CSE d'établissement**

Un arrêt du 9 mars 2022 (n° 20-19.974 F-B) retient qu'un **accord d'entreprise peut définir le niveau de la consultation des représentants du personnel et l'articulation entre les instances**. Faisant application d'un **accord d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE qui réservait exclusivement au CSE central les procédures d'information et de consultation récurrentes** relatives à la politique sociale de l'entreprise,

à la situation économique de l'entreprise et à ses orientations stratégiques, l'arrêt en déduit que **le comité d'établissement n'avait pas le pouvoir de désigner un expert dans le cadre de ces consultations récurrentes**, en vertu des articles L.2316-21 et L.2312-19 du code du travail.

*** Contestations**

Statuant sous l'empire des dispositions antérieures aux ordonnances de septembre et décembre 2017 et du 17 juillet 2019 (n° 2019-738), un arrêt du 16 mars 2022 (n° 19-24.955 FP-D) retient que la décision du président du tribunal de grande instance qui se prononce, en la forme des référés, sur une demande d'annulation d'une décision d'expertise du CE, est susceptible d'appel. Cette solution n'est plus applicable actuellement puisque **l'article L. 2315-86 aujourd'hui en vigueur précise au contraire que la décision du président du tribunal judiciaire n'est pas susceptible d'appel**.

### c/ Licenciement des salariés protégés

*** Licenciement économique**

Il résulte d'un arrêt du Conseil d'Etat du 2 mars 2022 (n° 442578) que **l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique doit s'assurer du respect par l'employeur de son obligation préalable de reclassement légale et, s'il y a lieu, conventionnelle** (telle l'obligation de saisir une commission territoriale de l'emploi en application de l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 dans le secteur de la métallurgie) interne, y compris l'obligation de saisir une commission territoriale de l'emploi en application de l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 dans le secteur de la métallurgie, mais qu'il **ne lui appartient pas de vérifier le respect d'une obligation de reclassement externe dans la branche** d'activité.

## 5 - Syndicats

### a/ Action syndicale

*** Illégalité d'un accord collectif** : voir infra, 6

*** Limite**

L'arrêt précité (2, c) du 30 mars 2022 (n° 20-15.022 FS-P) rappelle que **si un syndicat peut agir en justice pour faire constater une irrégularité commise par l'employeur en matière de cotisations de retraites complémentaires et demander à ce titre le paiement de dommages-intérêts réparant l'atteinte portée à l'intérêt collectif, il ne peut obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation de salariés concernés**, parce que seuls ces derniers peuvent agir à cette fin.

*** Préjudice**

Un arrêt du 2 mars 2022 (n° 19-25.421 FS-D) relève que, **dès lors qu'elle retenait une violation de dispositions conventionnelles relatives à l'évolution des rémunérations, une juridiction ne pouvait débouter une fédération syndicale de la demande indemnitaire qu'elle présentait en raison de l'atteinte ainsi portée à l'intérêt collectif de la profession**, alors qu'était ainsi caractérisée l'existence d'un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, qui devait être évalué.

### b/ Représentation syndicale

***Délégué syndical**

De deux arrêts rendus le 23 mars 2022 (n° 20-16.333F-B et n° 20-21.269 F-B) il résulte que, **dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, seul peut être désigné en qualité de délégué syndical un membre suppléant du CSE disposant d'un crédit d'heures de délégation en vertu de l'article L. 2315-9** (répartition du crédit d'heures entre membres et suppléants du CSE) **ou en raison des clauses du protocole pré-électoral, du remplacement momentané d'un membre titulaire** (L.2314-37) **ou de l'application d'un accord collectif dérogatoire** (L.2315-2). Un membre suppléant du CSE qui ne dispose pas d'un crédit d'heures ne peut donc être désigné comme délégué syndical.

***Représentant de section syndicale**

Un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-20.397 F-B) retient que **la désignation d'un représentant syndical au CSE est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui sont reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement** et que **le représentant de section syndicale n'est pas de plein droit représentant syndical au CSE d'entreprise ou d'établissement**, les pouvoirs équivalents à celui d'un délégué syndical que lui reconnaît l'article L.2142-1 du code du travail ne s'appliquant qu'aux attributions liées à la constitution de la section syndicale.

## 6 - Négociation collective

### a/ Contestation de la légalité d'un accord collectif

Plusieurs arrêts rendus le 2 mars 2022 (n° 20-16.002 FP-BR ; n° 20-18.442 FP-BR et n° 20-20.077 FP-B) ont **reconnu à un syndicat ou à un CSE le droit d'invoquer par voie d'exception l'illégalité affectant un accord collectif, sans que cette contestation soit soumise au délai de 2 mois** prévu par l'article L. 2262-14 du code du travail, en faisant référence à la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 (n° 2018-761 DC) selon laquelle ce texte ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif à l'occasion d'un litige, afin de garantir le droit à un recours effectif. Ainsi, **un CSE d'établissement est recevable à contester en défense la légalité d'un accord d'entreprise qui restreint l'obligation de**

**consultation en l'attribuant au CSE central** (cf. supra, 4, b sur cette possibilité, jugée licite), **malgré l'expiration de ce délai**. De même, **un syndicat qui n'a pas signé cet accord collectif est recevable à contester la légalité d'un accord en défense à une action de l'employeur faisant suite à la désignation d'un délégué syndical en méconnaissance de cet accord**. Ces arrêts précisent qu'en ce cas la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance qui fait l'objet de la demande (alors que, dans un litige individuel, le Conseil constitutionnel a dit que l'exception d'illégalité pouvait être opposée "sans délai") et que lorsqu'elle est retenue, l'illégalité rend l'accord ou la convention inopposable à celui qui a soulevé l'exception.

### b/ Négociation en cours

Un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-21.726 F-D) rappelle que **tant que la négociation collective sur les salaires et l'égalité professionnelle est en cours, l'employeur ne peut pas, dans les matières traitées, arrêter des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie**, en précisant que cette condition d'urgence relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

### c/ Accord de performance collective

Dans un rapport du 16 février 2022, diffusé au mois de mars, **l'OIT,** saisie par une réclamation de la CGT et de FO dirigée contre l'article L.2254-2 du code du travail, relatif à l'accord de performance collective, au regard de la convention n° 158 de l'OIT, retient que **le juge saisi d'une contestation du licenciement d'un salarié ayant refusé une modification de son contrat dans ce cadre doit déterminer s'il existe ou non un motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, la charge de la preuve ne pouvant reposer sur le seul salarié**. Ce même rapport porte également sur la barémisation des indemnités accordées pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en demandant à ce titre à la France de vérifier régulièrement si les paramètres d'indemnisation retenus permettent dans tous les cas d'assurer une indemnisation adéquate du préjudice subi pour licenciement abusif.

## 7 – Elections

### a/ Vote électronique

Un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-20.047 FS-B) porte sur plusieurs aspects du vote électronique. Il retient tout d'abord qu'**après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition et en déduit que, dès lors qu'aucune demande en ce sens n'a été faite et que les conditions réglementaires d'accès à cette liste**

justifiaient le refus de communication de l'employeur, les élections ne peuvent être annulées sur ce fondement. Il rappelle ensuite qu'une contestation de l'éligibilité fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale doit être formée dans les 15 jours qui suivent l'élection. Enfin, l'arrêt casse une décision ayant apprécié l'éligibilité d'une candidate en fonction d'une ancienneté appréciée à la date du premier tour des élections, alors que lorsque le vote électronique se déroule sur plusieurs jours, cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date du premier jour du scrutin, sans que le protocole préélectoral puisse y déroger.

### b/ Délai de contestation

Des arrêts du 9 mars 2022 (n° 20-21.285 F-D, 20-22.450 F-D et 20-20.686 F-D) rappellent qu'une contestation portant sur le résultat des élections liée à une contestation du périmètre des élections, lequel ne constitue pas un élément spécifique au premier tour, peut être formée dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats (en ce sens déjà : 19 janvier 2022, n° 20-17.286 F-B, Actualité jurisprudentielle de janvier 2022, 5, c).

## 8 – Contentieux de la sécurité sociale

### a/ Déduction spécifique forfaitaire pour frais professionnels

***Documentation administrative (BOSS)**

Dans un arrêt du 14 mars 2022 (n° 453073) le Conseil d'Etat admet implicitement que les commentaires des dispositions législatives et réglementaires figurant dans le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) puissent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir lorsqu'ils peuvent avoir des effets notables sur les droits ou la situation de personnes autres que les agents de contrôle. Il rejette toutefois, comme non fondé, le recours dirigé contre un commentaire du 1er avril 2021 relatif à la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

***Option**

Un arrêt de la 2ème chambre civile du 17 février 2022 (n° 20-18.104 F-B) retient que l'employeur qui a opté pendant plusieurs années pour la déduction forfaitaire des frais professionnels, en application d'une convention ou d'un accord collectif, ou en vertu d'un accord avec les représentants du personnel, doit l'appliquer à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de cette déduction, quel que soit le montant

**des frais engagés par les salariés**, l'Urssaf étant alors fondée à réintégrer dans l'assiette des cotisations la fraction qui excède 7.600 € par année civile et par salarié.

b/ Option d'achat d'actions

Un arrêt de la 2ème chambre civile du 17 mars 2021 (n° 20-19.247 F-B) rappelle que **si la contribution patronale pour les options d'achat d'actions est exigible le mois qui suit la décision de leur attribution, l'employeur qui s'en est acquitté peut en obtenir le remboursement lorsque les conditions auxquelles est subordonnée la levée de l'option ne sont pas remplies**, en particulier lorsque le salarié qui en bénéficie a été licencié pour faute grave avant la date de levée des options et radié du plan d'attribution de stock-options sans avoir bénéficié de cette attribution.

c/ Accidents du travail et maladies professionnelles

***Imputabilité**

Un arrêt de la 2ème chambre civile du 17 mars 2022 (n° 20-19.294 FS-B) précise que **l'employeur ne peut se prévaloir d'une inopposabilité de la prise en charge d'une maladie professionnelle en raison d'une irrégularité de la procédure d'instruction ou de l'absence de caractère professionnel de la pathologie** et que **le défaut d'imputabilité à l'employeur d'une maladie professionnelle qui n'a pas été contractée à son service n'est pas sanctionné par l'inopposabilité de la décision de prise en charge**. Il reconnaît toutefois à l'employeur le droit de contester cette imputabilité si la faute inexcusable est recherchée ou si les conséquences financières de la maladie sont inscrites sur son compte accidents du travail et maladies professionnelles.

d/ Faute inexcusable

Un arrêt de la 2ème chambre civile du 17 mars 2022 (n° 20-19.131 F-B) relève que **le recours de la Caisse contre l'employeur au titre de la majoration de la rente d'accidents du travail attribuée à la victime en conséquence d'une faute inexcusable de l'employeur ne peut s'exercer que dans la limite du taux d'IPP notifié à cet employeur**, peu important qu'une majoration de ce taux soit intervenue par la suite, dès lors qu'elle n'a pas été notifiée à l'entreprise.