

Actualité jurisprudentielle

(décembre 2021)

1 - Formation du contrat de travail	3
a/ Contrat de travail temporaire	3
b/ Contrat à durée déterminée	3
2 - Exécution du contrat de travail	4
a/ Temps de travail	4
b/ Transfert.....	4
c/ Rémunération	5
d/ Protection de la santé	6
3 - Rupture du contrat de travail	6
a/ Protection de la maternité	6
b/ Licenciement pour motif économique	6
c/ Prise d'acte	7
d/ Résiliation judiciaire.....	7
e/ Inaptitude du salarié	7
f/ Effets du licenciement	8
g/ Nullité du licenciement	8
4 - Salariés investis d'un mandat protecteur	9
a/ Procédure d'autorisation de licenciement.....	9
b/ Eléments probants	9
c/ Annulation de l'autorisation de licenciement	9
5 - Syndicats	10
a/ Représentativité syndicale	10
b/ Statut du syndicat	11
6 - Négociation collective	11
7 - Elections professionnelles	12

FIDERE

AVOCATS

8 - Contentieux prud'homal.....	12
a/ Secret médical	12
b/ Question prioritaire de constitutionnalité.....	13
c/ Procédure d'appel	13

1 - Formation du contrat de travail

a/ Contrat de travail temporaire

* condition de la requalification

Un arrêt du **1^{er} décembre 2021** ([n° 20-12.712 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir condamné l'entreprise utilisatrice au paiement de salaires pendant les périodes séparant des contrats de travail temporaire requalifiés en contrat à durée indéterminée, après avoir constaté que **pendant une période de moins de 6 mois la salariée avait accompli 27 missions de courte durée séparées de quelques jours**, selon un nombre d'heures variables, ce dont elle a pu déduire que **ce rythme empêchait l'intéressée de travailler pour un autre employeur et l'obligeait à ce tenir constamment à la disposition de la société.**

* prescription

Ce même arrêt retient que **le délai de prescription de l'action en requalification, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée, fondée sur le motif du recours, a pour point de départ le terme du contrat et, en cas de succession de contrats de mission, le terme du dernier contrat, le salarié pouvant se prévaloir, en cas de requalification, des droits correspondants à**

un contrat à durée indéterminée qui prend effet au premier jour de la mission

b/ Contrat à durée déterminée

* prescription

Un arrêt du **15 décembre 2021** ([n° 19-14.018 FS-B](#)) se prononce sur le **point de départ du délai de prescription de l'action tendant à la requalification en contrat à durée indéterminée de contrats d'accompagnement dans l'emploi** (L. 5134-20), en raison du **non-respect de l'obligation de formation** applicable à cette catégorie de contrats. Il juge que ce délai court **à compter du terme de chacun des contrats concernés**, en relevant à cet égard que **l'exécution de cette obligation s'apprécie au terme du contrat.**

* exécution de l'obligation de formation (CAE)

Un arrêt du **15 décembre 2021** ([n° 19-14.017 FS-B](#)) **rejette le pourvoi** dirigé contre l'arrêt d'une cour d'appel qui avait écarté tout manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'adaptation après avoir constaté qu'**un tuteur directement accessible avait été désigné pour assister cette auxiliaire de vie scolaire, que la salariée avait suivi des réunions d'insertion, de formation et d'accompagnement dans l'emploi, ainsi qu'un apprentissage en langue des signes,**

cette formation valorisant le curriculum vitae de l'intéressée.

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Temps de travail

* cadre dirigeant

Le régime dérogatoire en matière de durée du travail des cadres dirigeants suppose notamment que le salarié dispose d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps. C'est ce que rappelle un arrêt du **1^{er} décembre 2021** ([n° 19-26.264 F-D](#)), en cassant une décision qui avait débouté le salarié d'une demande en paiement d'heures supplémentaires **sans qu'il résulte de ses constatations que l'intéressé était habilité, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre des décisions de manière largement autonome.**

* heures supplémentaires

D'un arrêt rendu le **1^{er} décembre 2021** ([n° 20-12.700 F-D](#)), il résulte que **la fixation par un accord d'entreprise d'une durée de travail inférieure à la durée légale n'entraîne pas à elle seule, sauf disposition en ce sens, un abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.**

* forfait en jours

Un arrêt du **15 décembre 2021** ([n° 19-18.226 FS-B](#)) retient, d'une part, que **dès lors que l'obligation faite à des cadres d'assurer la fermeture des magasins et de tenir des permanences ne les empêchait pas de disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et ne les soumettaient à l'horaire collectif, ceux-ci pouvaient relever du régime du forfait en jours ; d'autre part, que le non-respect par l'employeur des mesures prévues dans l'accord pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés n'entraînait pas l'inopposabilité de cet accord aux salariés mais privait d'effet les conventions individuelles conclues en application de cet accord.**

b/ Transfert

* contrat international (U.E)

Un arrêt du **8 décembre 2021** ([n° 20-13.905 F-B](#)), longuement motivé, fait application des dispositions du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 relatif à la compétence judiciaire et à la reconnaissance des décisions en matière civile et commerciale et du règlement CE n° 1346/2000, relatif aux procédures d'insolvabilité, dans le cas où un salarié employé en France par une société ayant son siège à Londres, ayant fait l'objet d'une procédure d'insolvabilité en Grande Bretagne, outre sa liquidation judiciaire secondaire en France, a été licencié par les administrateurs désignés en Angleterre, alors qu'une partie des actifs de la société avait été

cée, à l'exclusion de l'activité exercée en France. Le salarié licencié invoquant devant la juridiction du travail française les effets du transfert d'entreprise ainsi intervenu pour contester son licenciement, une décision d'incompétence était intervenue au motif que cette action dérivait directement de la procédure d'insolvabilité ouverte en Grande Bretagne et relevait à ce titre de la juridiction britannique. Cette décision est cassée parce que **l'attribution de compétence en faveur de la juridiction qui est saisie de la procédure d'insolvabilité ne concerne que les actions qui dérivent directement de la procédure d'insolvabilité et qui s'y insèrent étroitement**, alors que tel n'est pas le cas d'une action qui repose sur l'application de l'article L.1224-1 du code du travail, laquelle ne requiert pas l'ouverture préalable d'une mesure d'insolvabilité au sens du règlement n° 1346/2000 et ne tend qu'à la poursuite du contrat de travail, sans que l'intervention d'un syndic soit nécessaire et sans tendre au remboursement partiel des créanciers, conditions qui, si elles avaient été remplies, auraient justifié la compétence des juridictions du pays où la procédure collective avait été ouverte.

* transfert frauduleux

Un arrêt du **8 décembre 2021** ([n° 20-13.680 F-D](#)) juge que la juridiction prud'homale saisie d'une demande fondée sur la nullité du transfert d'un contrat de travail est compétente pour se prononcer sur le

caractère frauduleux de la cession qui a entraîné le changement d'employeur.

c/ Rémunération

* forfait individuel

Dans un arrêt rendu le **15 décembre 2021** ([n° 15-24.992 FS-B](#)) en faveur d'avocats salariés, la chambre sociale, qui se prononce par ailleurs sur une demande de résiliation du contrat de travail, rappelle qu'une **rémunération forfaitaire ne peut être valablement conclue qu'à la condition de déterminer le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération.**

* rémunération variable

Un arrêt du **15 décembre 2021** ([n° 20-11.934 F-D](#)) approuve la position d'une cour d'appel qui, constatant que **l'objectif dont dépendait le montant de la part variable de la rémunération devait être fixé unilatéralement par l'employeur** et que celui-ci n'avait pas arrêté d'objectif, en avait déduit que **le montant total de la prime d'objectif convenue était dû.** Un autre arrêt du même jour ([n° 19-20.978 FS-B](#)) précise que **c'est à l'employeur de justifier que les objectifs assignés à un salarié sont réalisables.**

d/ Protection de la santé

Un arrêt du **15 décembre 2021** ([n° 20-11.046 FS-B](#)) précise que **le point de départ du délai de prescription de l'action d'un salarié qui, hors dispositif d'indemnisation prévue par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 (ACAATA), demande réparation d'un préjudice d'anxiété lié à une exposition à l'amiante, sur le fondement de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, se situe à la date à laquelle ce salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave, cette date ne pouvant être antérieure à la date à laquelle cette exposition a pris fin.** Est ainsi approuvée une décision qui avait pris comme point de départ la date de la publication au journal officiel de l'arrêté inscrivant l'établissement sur la liste prévue pour l'application du régime ACAATA, peu important que cet arrêté ait été ensuite annulé par la juridiction administrative, dans la mesure où il révélait l'existence du risque pathologique. L'arrêt retient encore que la cour d'appel a caractérisé en l'espèce l'existence d'un risque élevé de développer une pathologie grave liée à l'exposition à l'amiante et constaté que le salarié justifiait d'un préjudice personnellement subi lié à des crises d'angoisses régulières, des insomnies et un état anxiodépressif.

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Protection de la maternité

Un arrêt du **1^{er} décembre 2021** ([n° 20.13.339 F-B](#)) rappelle qu'**en vertu de l'article L.1225-4**

du code du travail, une salariée dont le congé maternité a pris fin, peut être licenciée pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou en raison de l'impossibilité de maintenir son contrat, pendant les dix semaines qui suivent la fin du congé. Il casse en conséquence une décision qui avait jugé nul un licenciement prononcé pour faute grave pendant cette période

b/ Licenciement pour motif économique

* reclassement

Un arrêt du **1^{er} décembre 2021** ([n° 20-16.281 F-D](#)) rappelle les limites de l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur : **l'obligation d'adaptation à l'évolution des emplois qui pèse sur l'employeur à l'égard des salariés menacés de licenciement n'impose pas d'assurer une formation initiale qui fait défaut** (formation à un emploi de comptable taxateur dans un office notarial pour une salariée employée comme négociatrice immobilière).

* plan de sauvegarde de l'emploi

Lorsque le licenciement économique intervient à l'occasion d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, l'article L.1233-58 II autorise l'administration à **homologuer un PSE, "à titre exceptionnel", sans consultation préalable des représentants du personnel, bien qu'il n'y ait pas de procès-verbal de carence, "au vu des circonstances et des motifs" justifiant cette carence.** Dans un arrêt du **8 décembre 2021**

([n° 435919, au Lebon](#)), le Conseil d'Etat retient qu'une décision d'homologation prise dans ces conditions doit énoncer les motifs pouvant justifier l'absence de CSE et de procès-verbal de carence, en considération des circonstances propres à l'espèce.

c/ Prise d'acte

Un arrêt du [8 décembre 2021 \(n° 20-11.738 FS-B\)](#) se prononce notamment sur la détermination de la loi applicable, en vertu de la Convention de Rome du 19 juin 1980, à la rupture d'un contrat de travail international, à l'initiative de l'employeur. Rappelant qu'il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française en matière de rupture du contrat de travail, qui sont d'ordre public, et que l'appréciation sur le caractère plus favorable d'une loi doit être globale, l'arrêt approuve une cour d'appel d'avoir retenu que **la loi française régissant la prise d'acte, telle qu'elle est constamment interprétée par la Cour de cassation, est plus favorable qu'une loi étrangère qui ne connaît que la démission du salarié, sauf s'il a quitté son emploi en raison de certaines fautes graves de l'employeur limitativement énumérées.**

d/ Résiliation judiciaire

* manquement de l'employeur

Un arrêt du [1^{er} décembre 2021 \(n° 20-16.851 F-D\)](#) retient qu'une cour d'appel a pu juger suffisamment grave pour justifier la résiliation du contrat de travail une

immixtion de l'employeur dans l'exercice de pouvoirs délégués à un salarié, privé ainsi en partie de ses attributions, sans pouvoir mener à bien ses missions, cette immixtion étant ainsi de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

* indemnisation

Un arrêt du [15 décembre 2021 \(n° 15-24.992 et 15-24-990 FS-B\)](#) casse une décision qui, après avoir prononcé la résiliation judiciaire des contrats de travail d'avocats salariés, avait condamné l'employeur au paiement d'une **indemnité pour manquement aux règles de la procédure de licenciement.** L'arrêt relève que **l'indemnité due à ce titre ne peut être allouée que lorsque le contrat de travail est rompu par l'employeur.**

e/ Inaptitude du salarié

* faute de l'employeur

Un arrêt du [1^{er} décembre 2021 \(n° 19-25.107 F-D\)](#) rappelle que lorsque l'inaptitude du salarié est la conséquence d'un manquement de l'employeur à ses obligations, le licenciement fondé sur ce motif est dépourvu de cause réelle et sérieuse. C'est ce qu'avait jugé une cour d'appel en raison de l'**absence de mesures de prévention et de corrections propres à faire cesser une souffrance au travail, due à un conflit avec d'autres salariés.**

* paiement du salaire

Un arrêt du **1^{er} décembre 2021** ([n° 19-20.139 F-D](#)) précise que le point de départ du délai d'un mois à l'issue duquel l'employeur doit reprendre le paiement du salaire, en application de l'article L.1226-11 du code du travail, se situe à la **date de l'examen médical de reprise et non à la date de notification de cet avis à l'employeur.**

f/ Effets du licenciement

* habilitation défense

D'un arrêt rendu le **17 décembre 2021** ([n° 454392, au Lebon](#)) par le Conseil d'Etat, il résulte que **l'habilitation secret-défense accordée à un salarié en raison de son emploi prend fin à la date de son licenciement, sans qu'il puisse exiger son maintien provisoire afin de pouvoir postuler à un emploi équivalent.**

* indemnités de rupture

Prélèvements fiscaux. L'arrêt précité du **8 décembre 2021** (supra, c, /[n° 20-11.738 FS-B](#)) précise que le montant des indemnités de rupture devant être déterminé sur la base de la rémunération perçue par le salarié, sous la seule déduction du remboursement de frais, **les sommes que l'employeur a prélevées au titre de l'impôt sur le revenu dû par le salarié ne peuvent être exclues de la rémunération servant au calcul des indemnités de rupture.**

Plafond d'indemnisation (L.1235-3). Selon un arrêt du **15 décembre 2021** ([n° 20-18.782 FS](#)) le montant maximal de l'indemnité à laquelle peut prétendre le salarié en raison d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être évalué en prenant en compte le montant du salaire brut.

Non-cumul. Ce même arrêt casse une décision qui avait ajouté à l'indemnisation due au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité réparant le préjudice lié à l'absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement du salarié devenu inapte, exigée par l'article L.1226-2-1 du code du travail. L'arrêt fait une application combinée des articles L.1235-3 du code du travail, fixant les plafonds d'indemnisation, et L.1226-2-1 de ce code, imposant cette notification écrite, **les deux indemnités ne pouvant se cumuler.**

g/ Nullité du licenciement

Un arrêt du **1^{er} décembre 2021** ([n° 19-24.766 FP-B+R](#)), rendu par la formation plénière de la chambre sociale retient que, **lorsque le licenciement est atteint de nullité** (en l'occurrence en raison de son caractère discriminatoire), **le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'indemnités de congés au titre de la période courant du licenciement à la réintégration.** L'arrêt, qui revient sur une jurisprudence antérieure contraire, fait référence dans sa motivation à l'interprétation par la cour de justice de l'Union européenne, de la directive

n° 2003/88/CE (cf. CJUE, 25 juin 2020, n° C-762/18 et C-37/19).

4 - Salariés investis d'un mandat protecteur

a/ Procédure d'autorisation de licenciement

* consultation du CSE

Dans un avis du **29 décembre 2021** ([n° 453069, publié au journal officiel du 9 janvier 2022](#)), le Conseil d'Etat retient que dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, l'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE sur le projet de licenciement d'un membre élu de la délégation du personnel au CSE, d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité, sauf si un accord collectif le prévoit, en application de l'article L.2312-4 du code du travail, alors que cette consultation est toujours nécessaire dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés.

* instruction de la demande

Un arrêt du Conseil d'Etat du **13 décembre 2021** ([n° 437134](#)) rappelle que, dans le cadre de son enquête faisant suite à une demande d'autorisation de licenciement, l'inspecteur du travail doit informer le salarié investi d'un mandat des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui

en ont témoigné. Il admet toutefois que lorsque cette communication serait de nature à porter gravement atteinte aux auteurs de témoignages, l'inspecteur puisse se limiter à informer le salarié de leur teneur, de façon suffisamment circonstanciée, notamment en ne communiquant qu'une partie des témoignages.

b/ Eléments probants

Un arrêt du Conseil d'Etat du **8 décembre 2021** ([n° 439631, au Lebon](#)), rappelle qu'un constat d'huissier fait foi jusqu'à preuve du contraire des constatations purement matérielles qu'il contient. Il annule en conséquence l'arrêt d'une cour administrative d'appel qui, pour considérer qu'un doute subsistait et devait profiter au salarié, s'était fondé sur des attestations de salariés, bien qu'elles n'apportent pas une preuve contraire.

c/ Annulation de l'autorisation de licenciement

* Annulation par décision ministérielle

Un arrêt du Conseil d'Etat du **8 décembre 2021** ([n° 428118, au Lebon](#)), impose au ministre du travail qui annule une décision de refus d'autorisation de l'inspecteur du travail, créatrice de droits au profit du salarié, de motiver sa décision d'annulation (inaptitude physique non établie en l'espèce)

en précisant les raisons pour lesquelles il estime que les motifs pris en compte par l'inspecteur du travail sont illicites.

** Indemnisation des congés payés*

Un arrêt du **1er décembre 2021 (n° 19-25.715 FP-B)** rendu par la formation plénière de la chambre sociale, **reconnait au salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée, le droit au paiement d'indemnités de congés pendant la période d'éviction**, parce que l'indemnisation due au cours de cette période, lorsque la réintégration est demandée, a la nature d'un complément de salaire. Cette solution a vocation à s'appliquer dans le cas où le licenciement est nul, faute d'autorisation préalable de licencier.

** Réintégration*

La réintégration d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulée s'impose à l'employeur, lorsqu'elle est demandée dans le délai, sauf en cas d'impossibilité. L'arrêt précité du **1er décembre 2021 (n° 19-25.715 FP-B)** admet que cette impossibilité puisse être déduite de l'exercice de leur droit de retrait par d'autres salariés subordonnés qui se plaignent d'avoir été victimes de harcèlement moral. Cette position peut se comprendre si les faits de harcèlement sont avérés mais l'arrêt ne dit rien à cet égard et se fonde essentiellement sur l'exercice du droit de retrait, ce qui peut paraître discutable, alors qu'il a déjà été jugé que l'opposition de salariés à un retour du

salarié licencié dans l'entreprise ne caractérise pas en soi une impossibilité de réintégration (Soc., 24 juin 2014, n° 12-24.623 PB). La solution est ici justifiée par l'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur en matière de harcèlement. Elle aurait été différente si l'annulation de l'autorisation de licenciement reposait sur l'exclusion d'un grief de harcèlement invoqué par l'employeur car la motivation de la décision d'annulation se serait imposée au juge prud'homal (c'était le cas dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt de 2014, puisque le grief de violences imputé au salarié avait été écarté), alors qu'en l'espèce, l'annulation de la décision administrative reposait sur un vice de motivation et n'impliquait ainsi aucune prise de position sur les faits de harcèlement.

5 - Syndicats

a/ Représentativité syndicale

** désignation d'un délégué syndical*

Un arrêt du **8 décembre 2021 (n° 20-60.257 F-D)** rappelle que lorsque les conditions légales qui autorisent un syndicat à désigner un délégué syndical sont remplies, ni un accord collectif ni un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues par l'article L.2313-2 du code du travail ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical, une telle disposition conventionnelle contrevenant à une règle d'ordre public.

** section syndicale*

Selon un arrêt du **8 décembre 2021** ([n° 20-16.696 F-B](#)), une contestation portant sur l'existence d'une section syndicale peut être soulevée à l'occasion d'un litige relatif à l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral. Le syndicat qui a constitué une section syndicale doit alors prouver en cas de contestation que cette section syndicale comptait au moins deux adhérents à la date d'introduction de la négociation préélectoral. Est ainsi cassée en décision qui avait annulé des élections au CSE, faute d'invitation à la négociation d'un syndicat ayant créé une section syndicale, au motif erroné que la validité de constitution n'avait pas été contestée avant l'engagement de la négociation.

** délégué syndical supplémentaire*

Un arrêt du **8 décembre 2021** ([n° 20-17.688 FS-B](#)) juge que la condition d'effectif prévue par l'article L.2143-4 du code du travail pour la désignation par un syndicat représentatif d'un délégué syndical supplémentaire s'apprécie au niveau de l'établissement concerné, à la date des dernières élections au CSE, en tenant compte du score électoral et du nombre d'élus par collège, cette désignation intervenant alors pour toute la durée du cycle électoral.

b/ Statut du syndicat

** action en justice*

L'arrêt précité du **15 décembre 2021** relatif au forfait en jours ([n° 19-18.226 FS-B](#) cf. n° 2, a) se prononce également sur l'étendue du droit d'action en justice d'un syndicat. Il retient par un motif substitué de pur droit que, si un syndicat peut agir en justice pour qu'un employeur mette fin à un dispositif irrégulier de recours un forfait en jours et pour qu'il assure le respect des durées maximales de travail et des temps repos quotidiens et hebdomadaires, il n'est toutefois pas recevable à demander la nullité ou l'inopposabilité des conventions de forfait en jour conclues par les salariés, ni l'établissement de décomptes du temps de travail selon le droit commun, aux lieu et place des salariés, une telle action n'ayant pas pour objet la défense des intérêts collectifs de la profession.

** préjudice*

Se fondant sur les articles L.2131-1 et L.2132-3 du code du travail, un arrêt du Conseil d'Etat du **15 décembre 2021** ([n° 443511, au Lebon](#)) annule une décision de la juridiction administrative qui, pour rejeter la demande indemnitaire de syndicats fondée sur la non-conformité au droit européen de dispositions du code du travail sur les congés payés, avait relevé que ces syndicats ne justifiaient pas d'un préjudice moral propre, alors qu'ils étaient en droit de demander réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession.

6 - Négociation collective

* champ d'application d'un accord collectif étendu

L'arrêt précité du **8 décembre 2021** relatif à la détermination de la loi applicable à un contrat de travail international ([n° 20-11.738 FS-B](#), cf. 2, b), se prononce aussi sur l'application d'un accord collectif étendu. Il juge, d'une part, que **l'application du droit français en vertu des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 emporte application des conventions collectives obligatoires** ; d'autre part, que le principe de la séparation des pouvoirs dispense le juge d'avoir à vérifier, en présence d'un accord collectif étendu, si l'employeur en est signataire ou s'il relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord, parce que s'agissant d'un accord collectif professionnel, l'arrêté d'extension suppose, sous le contrôle du juge administratif, la vérification de la représentativité dans le champ de l'accord des organisations syndicales ou patronales signataires ou appelées à la négociation (en ce sens : Soc., 27 novembre 2019, n° 17-31.442 FS-P ; cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2019, 5, a).

7 - Elections professionnelles

* collège électoral

Un arrêt du **15 décembre 2021** ([n° 21-40.017 F-D](#)) tire les conséquences de la déclaration d'inconstitutionnalité résultant de la décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre

2021 (n° 2021-947 QPC, cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2021, n° 5, a). Cette décision ayant différé dans le temps les effets de la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L.2314-18, tel qu'il est interprété par la chambre sociale, **en ce qu'il conduit à exclure une catégorie de salariés de l'électorat**, jusqu'au 31 octobre 2022, la chambre sociale en déduit que les mesures prises avant cette date sur le fondement des dispositions jugées contraires à la constitution, ne peuvent être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité, pour refuser de transmettre une nouvelle QPC, dans un litige électoral remontant à 2019.

8 - Contentieux prud'homal

a/ Secret médical

Dans un arrêt du **27 décembre 2021** ([n° 433620, au Lebon](#)), le Conseil d'Etat, statuant sur une **mesure disciplinaire prise par le Conseil de l'ordre des pharmaciens à l'encontre d'une pharmacienne salariée, qui, dans un litige prud'homal engagé pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, avait produit des documents nominatifs couverts par le secret médical auquel ce praticien était tenu**. L'arrêt retient qu'en l'absence d'anonymisation de ces documents, l'instance disciplinaire devait rechercher si la production de ces éléments de preuve était strictement nécessaire à la défense des droits de la salariée. Un rapprochement peut être fait à cet égard

avec la jurisprudence sociale qui admet qu'un salarié communique dans un contentieux prud'homal des documents soustraits à l'employeur mais à la condition de démontrer qu'ils étaient strictement nécessaires à l'exercice de son droit à la défense dans le litige qui l'oppose à ce dernier (Soc., 30 juin 2004, n° 02-41.720 FS-PB).

b/ Question prioritaire de constitutionnalité

Le **15 décembre 2021** ([n° 21-40.021, FS-B](#)), la chambre sociale a **refusé de transmettre une QPC qui contestait la validité des dispositions de l'article 14-2 de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il suspend les contrats de travail des personnels de santé non vaccinés, parce que cette question ne précisait pas quels droits et libertés étaient mis en cause et invoquait une violation des "conventions internationales", alors que le défaut de compatibilité d'une disposition législative avec des engagements internationaux ne constitue pas un grief d'inconstitutionnalité.**

c/ Procédure d'appel

* demandes nouvelles

Un arrêt du **1^{er} décembre 2021** ([n° 20-13.339 F-B](#)) retient que **des demandes tendant, en première instance, à faire juger un licenciement sans cause réelle et sérieuse puis en appel, à l'annulation du licenciement,**

tendent aux mêmes fins, constituées par l'indemnisation du licenciement, de sorte que la demande nouvelle fondée sur la nullité de la rupture est recevable en appel, au regard de l'article 565 du code de procédure civile.

* conclusions d'appel

L'article 911 du code de procédure civile impartit à l'appelant, à peine de caducité de la déclaration d'appel, de remettre ses conclusions au greffe de la juridiction dans les trois mois suivant l'appel et de les notifier aux avocats des parties dans ce délai et, en l'absence de désignation d'un avocat, dans le mois suivant, l'article R.1461-1 du code du travail disposant que les actes de procédure incombant à un avocat sont valablement accomplis par le défenseur syndical ou auprès de celui-ci. Un arrêt du **8 décembre 2021** ([n° 19-22.810 FS-B](#)) en déduit que **la déclaration d'appel est caduque lorsque les conclusions de l'appelant ont été signifiées au défenseur syndical après l'expiration de ce délai,** cette sanction n'étant pas disproportionnée au but poursuivi, qui est d'assurer l'efficacité et la célérité de la procédure, ni contraire à l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.