

Actualité jurisprudentielle

(janvier 2022)

1 - Formation et qualification du contrat de travail	3
a/ Travailleurs des plateformes	3
b/ Contrat à durée déterminée	3
c/ Contrat de travail temporaire	4
2 - Exécution du contrat de travail	4
a/ Droits de la personnalité	4
b/ Modification du contrat de travail	5
c/ Temps de travail.....	5
d/ Congés payés	6
e/ Rémunération.....	7
* rémunération forfaitaire	7
f/ Ancienneté.....	7
g/ Discrimination religieuse	7
3 - Rupture du contrat de travail.....	8
a/ Licenciement disciplinaire	8
b/ Licenciement pour motif économique	8
c/ Licenciement pour inaptitude	8
d/ Nullité du licenciement d'un lanceur d'alerte.....	9
e/ Rupture conventionnelle.....	10
f/ Clause de non-concurrence	10
g/ Retraite	11
4 – Institutions représentatives du personnel	11
a/ Consultation	11
b/ Expertise	11
c/ Délégué syndical	12

FIDERE

AVOCATS

d/ Salarié investi d'un mandat	12
5 - Elections	13
a/ Electorat	13
b/ Eligibilité	13
c/ Périmètre électoral	14
d/ Vote électronique	14
6 - Négociation collective	14
7 – Syndicats	15
8 – Contentieux prud'homal	15
9 – Contentieux de la sécurité sociale	16
a/ Cotisations.....	16
b/ Affiliation	16
c/ Accidents du travail et maladies professionnelles.....	17
d/ Contrainte	17

1 - Formation et qualification du contrat de travail

a/ Travailleurs des plateformes

Un arrêt de la chambre commerciale du **12 janvier 2022 (n° 20-11.139 FS-B)** présente l'intérêt de se prononcer sur la qualification de la **relation contractuelle liant une plateforme de réservation à des chauffeurs, dans un litige en responsabilité pour concurrence déloyale entre des entreprises concurrentes**. L'arrêt rappelle que **la présomption de non salariat** résultant de l'article L.8221-6 du code du travail **ne s'applique pas** lorsqu'il est établi que les personnes prestataires sont placées dans un état de **subordination** juridique permanent envers leur donneur d'ordre. Il casse en conséquence une décision qui avait exclu tout lien de subordination, sans **vérifier les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exécutaient leur travail** (interdiction de relations directes avec les clients fournis, géolocalisation permanente, ordres de course impératifs, horaires imposés, absence de clientèle propre, sanctions rigoureuses). Cet arrêt peut être rapproché de celui rendu par la chambre sociale le 4 mars 2020 (n° 19-13.316 FS-PBRI), à propos des contrats liant la plate-forme Uber à des conducteurs de.

b/ Contrat à durée déterminée

* contrats successifs et requalification

Dans un arrêt du **13 janvier 2022 (n° C-282/19, MIUR)**, rendu dans un litige concernant des enseignants employés par un établissement privé italien, la Cour de justice de l'Union européenne rappelle qu'en vertu de l'**accord-cadre européen du 18 mars 1999**, annexé à la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999, **le recours à des contrats à durée déterminée successifs ne doit pas être utilisé pour pourvoir à un besoin permanent de personnel** et que tel est le cas lorsqu'il est demandé à des salariés d'effectuer des tâches similaires pendant plusieurs années, pour répondre à un besoin durable de l'entreprise. L'arrêt relève toutefois que **l'accord-cadre n'a pas d'effet direct sur la législation nationale mais que celle-ci doit être interprétée en prenant en compte l'ensemble du droit interne, afin de vérifier s'il ne peut être rendu conforme aux exigences de cet accord**. A cet égard, **les dispositions du code du travail qui interdisent de recourir à des contrats à durée déterminée successifs pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise apparaissent conformes à l'accord-cadre** (cf. par exemple : Soc., 24 juin 2020, n° 19-12.537 F-D).

* effet de la requalification

Un arrêt du **12 janvier 2022 (n° 20-17.404 F-D)** tire les conséquences de la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, lorsque son terme, qui

marque la date de rupture de la relation contractuelle, se situe **pendant une période de suspension liée aux conséquences d'un accident du travail**. Il retient, pour casser l'arrêt d'appel, que **cette rupture est atteinte de nullité, dès lors que l'employeur ne peut invoquer une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident, même si la période de suspension a pris fin le lendemain du terme du contrat requalifié.**

* contrats successifs et prescription

Un arrêt du **12 janvier 2022 (n° 19-21.945 F-D)** rappelle que le **délai de prescription** applicable à une **action en requalification** du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, lorsqu'elle est fondée sur la contestation du motif de recours à cette catégorie de contrats, a pour **point de départ, en cas de succession de plusieurs contrats, le terme du dernier contrat** et que la requalification a pour conséquence de **faire remonter l'ancienneté du salarié au premier contrat irrégulièrement conclu.**

c/ Contrat de travail temporaire

* décès du salarié remplacé

Il résulte d'un arrêt du **12 janvier 2022 (n° 20-17.404 F-D)** que lorsque le contrat de mission est destiné à assurer le remplacement d'un salarié pour une durée déterminée, **sa poursuite jusqu'à son terme après le décès**

du salarié remplacé n'entraîne pas sa requalification en contrat à durée indéterminée, parce que ce décès ne met pas fin au contrat de mission en cours.

* irrégularité du contrat

Un arrêt du **26 janvier 2022 (n° 20-17.817 F-D)** rappelle l'importance des mentions qui doivent figurer dans les contrats de mission : l'absence d'indication relative à la qualification du salarié remplacé entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Droits de la personnalité

* Données personnelles

Une note de la CNIL du **5 janvier 2022**, publiée sur son site ([ici](#)), rappelle **dans quelles conditions l'employeur doit communiquer à un salarié ou un ancien salarié des données qui le concernent, notamment des courriels, sans qu'il soit porté atteinte au droit des tiers.**

* droit à l'image

Un arrêt du **19 janvier 2022 (n° 20-12.420 F-D)** retient qu'une **atteinte à l'image du salarié, constituée par l'utilisation de celle-ci, sans son accord, sur le site internet de l'employeur, ouvre droit à réparation,**

notamment lorsque la suppression demandée par le salarié a été tardive.

b/ Modification du contrat de travail

* transfert légal

Un arrêt du **5 janvier 2021 (n° 20-22.898 F-D)** tire les conséquences de la poursuite du contrat de travail qu'entraîne l'application de l'article L.1224-1 du code du travail. Il approuve une cour d'appel d'avoir considéré que **le cessionnaire avait fait preuve de déloyauté en faisant signer à une salariée de l'entreprise cédante, avant le transfert, un avenant à son contrat de travail contenant une clause de mobilité nouvelle et d'en avoir déduit à bon droit que le nouvel employeur ne pouvait se prévaloir de cette clause pour reprocher à l'intéressée d'avoir refusé une nouvelle affectation hors secteur géographique.**

* transfert conventionnel

Un arrêt du **5 janvier 2022 (n° 20-22.898 F-D)** rappelle que lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 du code du travail **ne sont pas réunies**, un **changement d'employeur**, qui constitue une modification du contrat de travail, **nécessite un accord exprès du salarié**, la seule poursuite du contrat sous une autre direction ne suffisant pas à caractériser un tel consentement (cf. 16 décembre 2020, n° 19-14.824 F-D).

c/ Temps de travail

* dépassement de la durée maximale hebdomadaire

Un arrêt du **26 janvier 2022 (n° 20-21.636 FS-B)** énonce que **le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail autorisée ouvre droit à réparation**, pour casser une décision qui avait débouté un salarié faute de démontrer l'existence d'un préjudice. Bien que la chambre sociale ait abandonné en 2016 la notion de préjudice nécessaire (*Soc.*, 13 avril 2016, n° 14-28.293, FS-PB, *Actualité jurisprudentielle de mars-avril 2016*, 4, e), on peut considérer que tout ce qui porte **atteinte à un droit fondamental** (cf. supra, pour le droit à l'image) ouvre droit à une indemnisation, cette qualification de droit fondamental étant retenue en matière de durée du travail par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 15 juillet 2021, n° C-742/19).

* forfait en jours

L'article L.3122-45 du code du travail alors en vigueur (aujourd'hui, L.3121-59) permettait au salarié de **renoncer, dans un écrit, à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire**, un avenant à la convention de forfait déterminant alors le taux de majoration salariale applicable à ce temps de travail supplémentaire, avec un minimum de 10 %. Un arrêt du **26 janvier 2022 (n° 20-13.266 FS-B)** en déduit qu'en l'absence d'accord sur le taux de majoration de la rémunération des jours de repos auxquels le salarié a renoncé, il revient au juge de fixer le montant de cette majoration, dans le respect du minimum de 10 %.

* temps partiel modulé

D'un arrêt rendu le [26 janvier 2022 \(n° 19-24.257 FS-B\)](#) il résulte, d'une part, que lorsque l'accord collectif fixe une limite à ne pas dépasser dans un contrat à temps partiel modulé, en cas de variation du temps de travail (un tiers de la durée convenue en l'occurrence), le dépassement de cette limite entraîne la requalification du contrat en contrat de travail à temps complet ; d'autre part, que le non-respect du délai de prévenance prévu conventionnellement pour la modification des plannings de travail fait présumer l'existence d'un emploi à temps complet, sauf si l'employeur établit que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à sa disposition.

* jours de repos de « remplacement »

Faisant application des dispositions conventionnelles qui régissent le temps de travail du personnel de la Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Centre-Ouest (CRCO), un arrêt du [26 janvier 2022 \(n° 20-11.861 FS-B\)](#) retient que les jours de congés de remplacement non pris, destinés à compenser les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale (et distincts à ce titre des jours de repos prévus dans le cadre de la réduction du temps de travail), ouvrent droit au paiement de dommages-intérêts, en compensation des jours non pris.

d/ Congés payés

* caisse des congés payés (CCPBTP)

Dans le prolongement de son arrêt du 22 septembre 2021 (n° 19-17.046 FS-B+R, Actualité jurisprudentielle de septembre 2021, 2, h), la chambre sociale juge, dans un arrêt du [12 janvier 2022, \(n° 20-21.898 F-D\)](#), que c'est à l'employeur d'apporter la preuve de son affiliation à la caisse des congés payés du bâtiment et de justifier que le salarié peut obtenir de celle-ci le paiement des indemnités de congés payés.

* congés payés et heures supplémentaires

Un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du [13 janvier 2022 \(n° C-514/20, Koch\)](#), juge contraire au droit de l'Union européen (directive n° 2003/88) un mode de calcul du nombre d'heures de travail supplémentaires effectuées pendant une période de référence qui exclut les jours de congés payés pris pendant cette période. Cette décision, rendue sur question préjudicielle d'une juridiction allemande, remet en cause la jurisprudence de la chambre sociale selon laquelle seuls les jours de travail effectifs doivent être pris en compte, à l'exclusion des jours de congés payés et des jours fériés (sauf disposition légale ou conventionnelle en ce sens), ces jours ne pouvant être retenus pour déterminer le nombre d'heures de travail accomplies (en ce sens : Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-10.701 FS-PB).

e/ Rémunération

* rémunération forfaitaire

Un arrêt du **12 janvier 2022** ([n° 15-24.989 F-D](#)) rappelle qu'une rémunération forfaitaire prévue dans le contrat de travail n'est valable qu'à la condition de déterminer le nombre d'heures supplémentaires comprises dans la rémunération.

* gérant de succursale

Un arrêt du **12 janvier 2022** ([n° 20-19.386 F-D](#)) précise qu'un gérant de succursale ne peut cumuler les salaires qui lui sont dus avec des sommes perçues au titre du bénéfice commercial.

* montant d'une créance salariale

Un arrêt du **12 janvier 2022** ([n° 20-20.338 F-D](#)) retient qu'il incombe au juge saisi d'un litige salarial d'évaluer le montant de la créance de salaire dont le principe est reconnu et qu'il ne peut se borner à renvoyer les parties à calculer le montant de la rémunération au regard du coefficient conventionnel applicable, à charge de revenir devant lui en cas de difficulté.

f/ Ancienneté

Un arrêt du **5 janvier 2022** ([n° 20-21.060 FS-B](#)) retient que pour le calcul de l'ancienneté d'un agent de La Poste ayant successivement occupé un emploi relevant d'un statut de droit public (gérance d'agence postale) puis

d'un statut de droit privé, il doit être tenu compte de l'ensemble de ces emplois, sans exclure celui qui relevait d'un statut de droit public. Est en conséquence cassée une décision qui avait écarté la compétence de la juridiction du travail pour se prononcer sur la détermination de la partie de l'ancienneté acquise dans le cadre du statut de droit public.

g/ Discrimination religieuse

Un arrêt du **19 janvier 2022** ([n° 20-14.014 FS-B](#)) casse une décision qui avait annulé le licenciement d'un salarié de religion hindouiste, employé par une société de nettoyage, motivé par son refus de se rendre sur un chantier, après le refus d'une précédente affectation dans un cimetière contraire, selon lui, à sa religion. L'arrêt relève, en faisant référence à la directive n° 2000-78 du 27 novembre 2000 que la mutation disciplinaire était justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au regard des conditions d'exercice de l'activité (chef d'équipe de nettoyage, dont le contrat contenait une clause de mobilité) et du caractère proportionné au but recherché de la mesure, l'affectation sur un autre chantier, après le refus, permettant d'assurer le maintien de la relation de travail par l'affectation sur un autre chantier, à la suite du premier refus

fondé sur un motif religieux.

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

* durée de la procédure

Un arrêt du **5 janvier 2022** ([n° 19-25.793 F-D](#)) rappelle que, pour vérifier si le délai qui sépare une **mise à pied conservatoire** de la sanction est ou non restreint, il doit être tenu compte de la **circonstance tenant au fait qu'après le refus d'une rétrogradation proposée après un premier entretien, un nouvel entretien était devenu nécessaire avant de prononcer un licenciement.**

* clause de mobilité

Un arrêt du **19 janvier 2022** ([n° 20-15.541 F-D](#)) rappelle que le refus d'une mutation conforme à une clause de mobilité peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors qu'il n'est pas établi que cette clause ait été mise en œuvre de mauvaise foi.

* vie personnelle/vie professionnelle

Un arrêt du **19 janvier 2022** ([n° 20-19.742 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir retenu que la conduite d'un véhicule de fonction sous l'empire d'un état alcoolique, au retour d'un salon professionnel, où le salarié s'était rendu à la demande de son employeur, se rattachait à la vie professionnelle de l'intéressé et pouvait à ce titre justifier un licenciement disciplinaire.

b/ Licenciement pour motif économique

* qualification

De l'arrêt précité (**19 janvier 2022**, [n° 20-15.541](#)), il résulte que le licenciement de salariés dont le contrat contient une clause de mobilité, en raison de leur refus d'une autre affectation respectant la clause de mobilité et en l'absence de suppression d'emplois motivée par des raisons économiques revêt une nature disciplinaire et non économique.

* plan de sauvegarde de l'emploi

Un arrêt du **Conseil d'Etat** du **31 janvier 2022** ([n° 435888, au Lebon](#)) admet que le Directe (Dreets) puisse valider un PSE, bien que tous les documents qu'une décision de cette administration enjoignait à l'employeur de communiquer au CSE et à l'expert-comptable désigné par le CSE n'aient pas été produits en totalité, dès lors que le juge administratif retient, par une appréciation souveraine, que malgré cette carence, l'expert-comptable et le CSE ont été mis à même de rendre un avis en toute connaissance de cause.

c/ Licenciement pour inaptitude

* responsabilité du médecin du travail

Un arrêt du **26 janvier 2022** ([n° 20-10.610 FS-B+L](#)) applique à la responsabilité civile du médecin du travail salarié de l'entreprise les règles qui régissent d'une manière générale la responsabilité du salarié. Il retient ainsi que

sa responsabilité n'est pas engagée à l'égard d'un salarié de la même entreprise pour les actes qu'il a accomplis dans les limites de sa mission, sauf s'ils relèvent d'une qualification pénale - tels des faits de harcèlement moral ou de violation du secret médical - ou s'ils procèdent d'une intention de nuire. Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de la position prise le 25 février 2000 dans l'arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation (n° 97-17.378) dont il reprend les termes.

* obligation de reclassement

Un arrêt du [26 janvier 2022 \(n° 20-20.369 FS-B\)](#) relève que l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur en cas d'**inaptitude** du salarié à son emploi, médicalement constatée, est réputée satisfaite lorsqu'il a proposé un emploi, dans les conditions prévues par l'article L.1226-10, en prenant en compte les indications du médecin du travail et qu'à cette fin, l'employeur doit **proposer loyalement au salarié**, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un **emploi approprié** à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des mutations, aménagements, adaptations, ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. Il rejette le pourvoi dirigé contre un arrêt qui, après avoir constaté que **le médecin du travail avait estimé l'état du salarié compatible avec la conduite d'engins "après évaluation du**

niveau de vibrations" et qu'aucune évaluation de postes de conducteurs d'engins disponibles n'avait été effectuée par l'employeur avec le médecin du travail, en a déduit que cet employeur n'avait **pas accompli loyalement son obligation de reclassement.**

d/ Nullité du licenciement d'un lanceur d'alerte

Un arrêt du [19 janvier 2022 \(n° 20-10.057 FS-B\)](#) s'inscrit dans le prolongement de celui qui a été rendu le 30 juin 2016 (n° 15-10.557 FS-PBRI, Actualité jurisprudentielle de juin 2016, 4, d). Comme dans ce précédent, il se prononce sur la validité d'un licenciement notifié avant l'entrée en vigueur des dispositions légales protégeant les salariés "lanceurs d'alerte" contre des mesures disciplinaires décidées en raison de la dénonciation de certaines infractions (loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale, dont est issu l'article L.1132-3-3 du code du travail, etc...). Car comme dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt précité de 2016, les faits dénoncés par le salarié ne relevaient pas d'une loi spéciale instaurant une immunité au bénéfice de lanceurs d'alerte. Un arrêt du 8 juillet 2020 (n° 18-15.593 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2020, 3, d) a d'ailleurs rappelé à cet égard que les nouvelles dispositions de l'article L.1132-3-3 du code du travail ne s'appliquent qu'en cas

de dénonciation de faits pouvant caractériser un délit ou un crime. Or, **en l'occurrence, le salarié employé par une société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes s'était vu reprocher comme motif de licenciement d'avoir dénoncé à la compagnie régionale des commissaires aux comptes des faits constitutifs selon lui de manquements à la déontologie de la profession**, telle qu'elle résulte du décret n° 2010-131 du 10 février 2010, constituant l'annexe 8-1 du code de commerce, **après les avoir vainement signalés un mois plus tôt à l'employeur**. Il n'y avait donc pas ici, à la différence des faits ayant donné lieu à l'arrêt de juin 2016, de dénonciation d'actes pouvant recevoir une qualification pénale. Mais, de même que dans ce précédent, c'est **au nom de la liberté d'expression du salarié, constituant une liberté fondamentale**, qu'est ici rejeté le pourvoi dirigé contre une décision ayant prononcé la **nullité du licenciement, dont l'un des motifs faisait grief au salarié de ce signalement**.

e/ Rupture conventionnelle

*** plan de sauvegarde de l'emploi**

Reprenant une solution constante, un arrêt du **19 janvier 2022 (n° 20-11.962 F-D)** rappelle que lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre d'une **réduction des effectifs** dont elles constituent l'une des modalités, **les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte afin de déterminer si la procédure d'information consultation des représentants du personnel doit être**

appliquée et si l'employeur est tenu d'établir un PSE. Lorsque tel est le cas, **des ruptures conventionnelles conclues sans respect de ces obligations sont atteintes de nullité**. Il en est ainsi quand de nombreuses ruptures interviennent au cours des mois précédant des licenciements économiques liés à des suppressions d'emploi dues à des difficultés économiques et quand les ruptures conventionnelles s'inscrivent dans un projet global de réduction des effectifs.

*** clause de non-concurrence**

Rappelant la jurisprudence relative au délai dont dispose l'employeur pour dispenser le salarié d'une obligation de non-concurrence (notamment l'arrêt du 2 mars 2017, n° 15-15.405, dont il résulte que le salarié doit être informé de la décision de l'employeur au plus tard le jour où il quitte son emploi : cf. Actualité jurisprudentielle de mars 2017, 4, a) et exposant que cette jurisprudence se justifie par la volonté de *ne pas laisser le salarié dans l'incertitude en ce qui concerne sa liberté de travailler*, un arrêt du **26 janvier 2022 (n° 20-15.755 FS-B)** précise **qu'en cas de rupture conventionnelle l'employeur doit faire connaître sa décision de renoncer à l'obligation de non-concurrence au plus tard à la date de rupture fixée par la convention**.

f/ Clause de non-concurrence

*** indemnité de non-concurrence**

Retenant que l'indemnité due au salarié en contrepartie de l'obligation de non-concurrence mise à sa charge a la nature

d'une indemnité compensatrice de salaires, l'arrêt précité du [26 janvier 2022 \(n° 20-15.755\)](#) juge que cette indemnité ouvre droit à l'indemnisation de congés payés, même si elle est exigible après la rupture du contrat.

g/ Retraite

* indemnisation

Un arrêt du [19 janvier 2022 \(n° 20-21.290 F-D\)](#) retient que le préjudice économique subi par un salarié au titre de sa retraite complémentaire, en raison d'une minoration par l'employeur de l'assiette des cotisations doit être calculé sans tenir compte de l'incidence fiscale des pensions de retraite complémentaire, les dispositions fiscales étant sans incidence sur l'obligation de réparation du responsable du dommage.

* retraite surcomplémentaire

D'un arrêt rendu le [19 janvier 2022 \(n° 19-23.272 FS-B\)](#) il résulte qu'une modification apportée à un régime de retraite surcomplémentaire à prestations définies et garanties n'est opposable aux anciens salariés adhérents qu'à la condition de résulter d'un accord collectif conclu entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise. Est ainsi cassée une décision qui avait admis la validité, à l'égard d'anciens salariés de l'entreprise, de modifications décidées unilatéralement en décembre 2011 et juillet 2014, à la suite de l'entrée en vigueur des lois du 21 août 2003 (2003-775) et du 9

novembre 2010 (n° 2010-1330), peu important que les représentants du personnel aient été informés des modifications.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Consultation

Un arrêt du [19 janvier 2022 \(n° 20-18.806 FS-B\)](#) relève que si le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE de l'entreprise, dans la limite des pouvoirs dont dispose le chef d'établissement, sa consultation n'est pas nécessaire lorsque l'employeur (SNCF) conclut avec l'Etat un contrat "pluriannuel de performance" qui contient des objectifs et prévoit des moyens généraux pour toute l'entreprise, dès lors que cet accord ne comporte pas de mesures concrètes d'adaptation spécifiques à l'établissement et propres, à ce titre, à rendre obligatoire la consultation de son CSE.

b/ Expertise

Par un arrêt du [19 janvier 2022 \(n° 21-40.025 FS-B\)](#), la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC portant sur l'article L.4614-13, alors en vigueur, en ce qu'il prévoit, en cas d'annulation définitive de la décision du CHSCT, l'obligation pour l'expert de restituer à l'employeur le montant des sommes qu'il lui a versées, sauf la possibilité pour le comité

de prendre cette somme en charge. L'arrêt relève que cette obligation **répond aux exigences constitutionnelles de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail et à la protection de leur santé**, en permettant au comité d'exercer son droit à l'expertise malgré l'absence de budget propre, ainsi qu'au **droit au recours effectif de l'employeur** ; qu'elle est **proportionnée à ces objectifs** et qu'elle **ne méconnaît pas le principe de responsabilité dans la mesure où elle ne s'applique qu'en cas d'annulation de la décision du comité**, le comité d'entreprise pouvant à tout moment décider de prendre en charge les frais de l'expertise. Cette appréciation de la constitutionnalité de l'ancien article L.4614-13 est transposable actuellement aux expertises du CSE, l'article L.2315-86 prévoyant dans son dernier alinéa des dispositions similaires en cas d'annulation de l'expertise ordonnée par cette instance.

c/ Délégué syndical

Rappelant que la représentativité d'un syndicat est établie pour toute la durée du cycle électoral, même en cas de modification du périmètre de l'entreprise, un arrêt du **5 janvier 2022 (n° 21-13.141 F-B)** en déduit que lorsqu'un établissement est absorbé par un autre, à la suite d'une fusion, un syndicat ne peut se prévaloir de sa représentativité dans l'établissement absorbé pour désigner un délégué syndical et un représentant de section syndicale dans l'établissement absorbant. L'arrêt peut être rapproché de

celui rendu le 16 juin 2021 (n° 21-13.141 FS-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2021, 7, a) par lequel la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC qui mettait en cause cette jurisprudence, en retenant que le principe de stabilité de la représentation syndicale pendant tout un cycle électoral assurait l'effectivité de la négociation collective au sein de l'entreprise et ne portait pas atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation.

d/ Salarié investi d'un mandat

*** légalité de la décision administrative**

Un arrêt du **5 janvier 2022 (n° 20-12.471 F-B)** casse une décision qui avait considéré que la décision d'incompétence d'un inspecteur du travail ayant dit que le salarié ne bénéficiait plus d'un mandat protecteur était nulle, au regard des circonstances de l'espèce, en jugeant que la motivation de cette décision administrative nécessitait une interprétation et une analyse de la situation du salarié. L'arrêt rappelle à cet égard la position du tribunal des conflits (17 octobre 2011, n° 11-03.828), selon laquelle les tribunaux de l'ordre judiciaire doivent surseoir à statuer en cas de contestation sérieuse de la légalité d'un acte administratif, jusqu'à ce que la question préjudicielle de la légalité soit tranchée par la juridiction administrative, sauf s'il apparaît manifestement, au vu d'une jurisprudence établie, que la contestation

peut être accueillie par le juge saisi au principal. Il relève que cette exception à la répartition des compétences entre les deux ordres de juridiction n'était pas constituée en l'espèce. Par ailleurs, l'arrêt se prononce sur le fond, en relevant que la cause d'illégalité de la décision administrative invoquée par le salarié licencié n'est pas la conséquence d'une faute de l'employeur, de sorte que celui-ci ne peut être tenu de réparer le préjudice subi du fait de cette éventuelle illégalité.

* autorité de la décision administrative

Un arrêt du [19 janvier 2022 \(n° 19-18.898 FS-B\)](#) se prononce sur l'autorité dont bénéficie une décision de l'administration du travail autorisant la rupture d'un contrat à durée déterminée à son terme. Il retient que **cette décision** (du ministre du travail, en l'occurrence) **s'impose au juge judiciaire et ne permet plus de faire droit à une demande de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, en raison de sa poursuite au-delà du terme convenu, en vue d'une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

5 - Elections

a/ Electorat

Un arrêt du [19 janvier 2022 \(n° 21-10.264 FS-D\)](#) se prononce sur les conséquences en matière électorale, d'un **refus de l'employeur de réintégrer un salarié à la suite de**

l'annulation d'une autorisation de licenciement, bien que ce dernier ait exigé sa réintégration dans le délai imparti. L'arrêt admet que ce salarié puisse contester le résultat des élections qui ont eu lieu après ce refus et retient que **son contrat s'étant poursuivi à la suite de l'annulation de la décision d'autorisation, il était électeur et éligible aux élections professionnelles**, de sorte qu'**ayant été exclu de ces élections, il justifiait d'un intérêt à contester le résultat des élections.** Le jugement frappé de pourvoi est approuvé en ce qu'il a annulé le résultat des élections, le refus illégal de l'employeur de réintégrer le salarié constituant une irrégularité ayant nécessairement affecté le résultat du scrutin.

b/ Eligibilité

Un arrêt du [19 janvier 2022 \(n° 19-25.982 FS-B\)](#) rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait admis que le **responsable du service de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise**, assistant à ce titre aux réunions du CHSCT, **pouvait être candidat aux élections professionnelles**, le jugement ayant constaté que ce salarié **intervenait ponctuellement aux réunions du CSE portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et qu'il ne disposait pas d'une délégation de pouvoirs** de l'employeur. L'arrêt rappelle à cet égard que **l'exclusion de l'exercice d'un mandat représentatif ne concerne que les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière de l'employeur permettant de les assimiler au**

chef d'entreprise, soit représentent l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent dans l'entreprise, à l'égard des représentants du personnel, des attributions relevant exclusivement du chef d'entreprise. Il relève que **les attributions du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail**, telles qu'elles résultent des articles L.2314-3 et L.2315-27, **ne remplissent pas ces conditions**. On sait que, s'agissant de l'électorat, la position similaire de la Cour de cassation a été jugée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel le 19 novembre 2021 (cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2021, 5, a).

c/ Périmètre électoral

Un arrêt du **19 janvier 2022 (n° 20-17.286 F-B)** précise que la contestation des résultats de l'élection fondée sur la contestation du périmètre des élections, n'est pas spécifique au premier tour, de sorte qu'elle est recevable lorsqu'elle intervient dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections.

d/ Vote électronique

Un arrêt du **19 janvier 2022 (n° 20-17.076 FS-B)** retient que les dispositions de l'article L.63 du code électoral qui imposent au bureau de vote de s'assurer publiquement, avant le commencement du scrutin, que la machine à voter fonctionne correctement et que les

compteurs sont à zéro, ne s'appliquent pas au vote électronique relevant des articles R.2314-5 et R.2314-18 du code du travail. Il casse une décision qui, pour annuler un scrutin, s'était fondée sur une combinaison des articles R.2314-15 du code du travail et L.63 du code électoral et en avait déduit que l'opération de vérification de l'urne électronique devait être faite publiquement immédiatement avant le scrutin et en présence des représentants des listes de candidats, ajoutant ainsi aux dispositions du code du travail.

6 - Négociation collective

Un arrêt du **5 janvier 2022 (n° 20-60.270 F-B)** se prononce sur le régime de la **contestation d'un accord minoritaire donnant lieu à la consultation du personnel** (L.2232-12 du code du travail). Il retient, d'une part, que la contestation est recevable dès lors qu'elle est formée dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats du scrutin, peu important que les accords en cause soient contestés par ailleurs ou que certaines des clauses soient entrées en vigueur ; d'autre part, que l'accord soumis à consultation ne peut être validé qu'à la condition que l'ensemble des salariés remplissant les conditions pour être électeurs aient été consultés, l'exclusion des salariés employés par des contrats à durée déterminée affectant ainsi la validité de la consultation, même si certains d'entre eux ne sont pas concernés par les dispositions de l'accord. Cette solution reprend ce qui a été déjà jugé

dans un arrêt du 9 octobre 2019 (n° 19-10.816 FS-PB, Actualité jurisprudentielle d'octobre 2019, 4, a). Il faut toutefois réserver le cas des accords catégoriels qui donnent lieu à une consultation limitée au collège concerné, en vertu de l'article L.2232-13.

7 – Syndicats

***distribution de tracts et discrimination**

Rappelant que **la distribution de publications ou de tracts syndicaux peut être librement effectuée auprès du personnel dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail** (L.2142-4), un arrêt du **5 janvier 2022 (n° 20-15.005, F-B)** rejette le pourvoi contre la décision d'une cour d'appel ayant jugé un **employeur coupable de discrimination syndicale, pour avoir reproché à un syndicat de distribuer des tracts pendant une plage horaire variable prévue dans un accord d'entreprise sur l'organisation du travail, cette "plage variable" permettant à chaque salarié de choisir son heure d'arrivée et de départ**. Est ainsi écarté le grief de l'employeur qui soutenait que la distribution ne pouvait s'effectuer qu'aux seules heures d'entrée et de sortie des salariés, sans tenir compte de ce régime d'horaires variables. Par ailleurs, l'arrêt d'appel est approuvé en ce qu'il a également retenu comme éléments constitutifs d'une discrimination syndicale la demande faite à un syndicat de **retirer des panneaux d'affichage des pochettes contenant des tracts mis à la disposition des**

salariés, alors que la même demande n'avait pas été faite à un autre syndicat, ainsi que **la sommation faite au syndicat de retirer de ces tracts des informations comptables confidentielles**, alors que cette information avait déjà été diffusée antérieurement par un autre syndicat, sans réaction de l'employeur et que le procès-verbal de la séance du comité d'entreprise contenant ces renseignements avait été diffusé à toute le personnel par l'entreprise.

***transparence financière**

Un arrêt du **19 janvier 2022 (n° 20-20.456 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir annulé la désignation de déléguées syndicales, en raison de **l'absence de transparence financière de l'organisation syndicale**, celle-ci n'ayant **produit qu'un compte de résultat, sans bilan, ni annexe simplifiée, ni aucun autre document propre à établir la véracité des comptes**. Il convient de rappeler que la production de documents comptables légalement obligatoires peut être suppléée par la communication de justifications équivalentes (Soc., 17 octobre 2018, n° 17-19.732 FS-PB, Actualité jurisprudentielle d'octobre 2018, 6, a) mais ce n'était pas le cas en l'espèce.

8 – Contentieux prud'homal

***responsabilité du liquidateur judiciaire**

Un arrêt du **19 janvier 2022 (n° 19-19.313 FS-B)** rappelle les limites de la compétence de la juridiction du travail. Il **casse la décision d'une**

juridiction prud'homale qui s'était reconnue compétente pour statuer sur une action en responsabilité engagée par un salarié contre le liquidateur judiciaire de la société qui l'employait, en reprochant à ce mandataire de justice de l'avoir tardivement licencié, après l'expiration des délais dont dépend la garantie de l'AGS. L'arrêt rappelle qu'une telle action relève de la **compétence exclusive du tribunal judiciaire**, en vertu de l'article R.662-3 du code de commerce et que **la juridiction prud'homale**, qui ne dispose pas d'une compétence d'attribution générale **ne peut se prononcer sur une demande incidente relevant de la seule compétence de cette juridiction.**

***procédure d'appel**

Par un arrêt du **13 janvier 2022 (n° 20-17.516 FS-B)** la 2^{ème} chambre civile, tout en rappelant que depuis le décret n° 2017-891 du 6 mai 2017, **la déclaration d'appel doit comporter les mentions prévues par l'article 901 du code de procédure civile, dont les chefs du jugement expressément critiqués auxquels l'appel est limité, sauf si l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est indivisible.** A défaut de quoi l'effet dévolutif ne s'opère pas, et le juge admet un **tempérament en cas d'empêchement d'ordre technique** (possible en cas de déclaration d'appel par voie électronique), **l'appelant pouvant alors compléter sa déclaration d'appel par un document faisant corps avec elle**, condition qui n'était pas remplie dans ce litige.

9 – Contentieux de la sécurité sociale

a/ Cotisations

***établissement secondaire**

Un arrêt du **6 janvier 2022 (n° 20-11.097 F-B)** rappelle que le **taux** de la cotisation due au titre des accidents du travail et maladies professionnelles est déterminé par établissement et que **constitue un établissement distinct**, pouvant faire l'objet d'une tarification particulière, **toute entité présentant une implantation distincte et une activité propre, même si elle est rattachée pour sa gestion à une entreprise englobant d'autres activités.**

***cotisations supplémentaires**

Un arrêt du **27 janvier 2022 (n° 20-10.478 F-D)** retient que **la Carsat peut imposer une cotisation supplémentaire à un employeur qui n'a pas pris toutes les mesures nécessaires à prévention de risques professionnels.**

b/ Affiliation

Un arrêt du **6 janvier 2022 (n° 20-12.876 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir jugé que **devait être affilié à la CARMF, au titre de cette activité, un médecin retraité qui avait poursuivi une activité de psychothérapeute à**

titre libéral pour laquelle il était affilié à la CIPAV en qualité d'autoentrepreneur.

c/ Accidents du travail et maladies professionnelles

*rente majorée

Rappelant que la rente majorée versée à la victime d'un accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur a pour objet d'indemniser les pertes de gains professionnels, le déficit fonctionnel permanent et l'incidence professionnelle de l'incapacité, un arrêt du **6 janvier 2022 (n° 20-14.502 FS-B)** en déduit que **lorsque le salarié a obtenu la réparation intégrale de son préjudice personnel à la suite d'une action en responsabilité exercée contre un tiers, il ne peut prétendre au paiement de la majoration de rente versée au titre de l'accident du travail, ce qui lui procurerait une double indemnisation du même préjudice, sauf s'il établit ne pas avoir été entièrement indemnisé de son préjudice corporel ou que les sommes versées par ce tiers ne couvraient qu'en partie le montant de la rente majorée.**

*tarification

Un arrêt du **27 janvier 2022 (n° 20-17.330 F-B)** reconnaît à l'employeur qui entend contester un taux de cotisation d'accident du travail et maladie professionnelle rectifié à la suite d'une décision de justice reconnaissant une maladie professionnelle, la possibilité de contester à cette occasion l'ensemble des

bases de tarification appliquées pour l'année en cause.

d/ Contrainte

Un arrêt du **27 janvier 2022 (n° 20-21.538 F-D)** retient que **le défaut de réception d'une mise en demeure régulièrement notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception n'affecte ni la validité de la mise en demeure, ni la validité des actes de poursuite engagés par la suite, la contestation de la signature portée sur l'avis de réception étant à cet égard sans portée.**