

Actualité jurisprudentielle

(octobre 2021)

1 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	2
a - Transfert du contrat de travail	2
b - Durée du travail.....	2
c - Obligation de sécurité de l’employeur.....	2
d - Congés payés	3
e - Dissimulation d’emploi	3
2 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	3
a - Contrat “d’avenir” à durée déterminée.....	4
b – Résiliation judiciaire.....	4
c – Licenciement	5
3 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	5
a – Etablissement distinct.....	5
b – Salariés investis d’un mandat	6
4 – NEGOCIATION COLLECTIVE.....	6
a - Salaire minimum conventionnel.....	6
b - Primes et congés payés	7
5 – JURIDICTIONS DU TRAVAIL	7
a - Coemploi et compétence internationale.....	7
b – Caducité de l’appel	7
6 – SECURITE SOCIALE.....	7
a - Cotisations	8
b – Recouvrement.....	8
c – Restitutions de prestations indues.....	8
d - Recours contre un tiers responsable.....	8

1 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a - Transfert du contrat de travail

Par deux arrêts rendus le **20 octobre 2021** ([n° 19-24.084 F-D](#) et [19-24.083 F-D](#)), la chambre sociale rappelle que **la différence de traitement qu'entraîne le transfert de l'entreprise, en raison de l'obligation dans laquelle se trouve le nouvel employeur de maintenir les droits et avantages dont bénéficient les salariés repris, est objectivement justifiée** par la seule application de ce texte.

b - Durée du travail

** heures supplémentaires*

Un arrêt du **20 octobre 2021** ([n° 19-23.844 F-D](#)), qui se prononce également sur la preuve du harcèlement moral (cf *infra*), **rappelle le régime probatoire applicable en matière d'heures de travail supplémentaires**, en cassant une décision qui pour débouter une salariée de demandes en paiement de salaires au titre d'heures complémentaires et d'heures supplémentaires de travail, s'était fondée sur l'insuffisance des décomptes produits et sur le refus de signer des feuilles de présence opposé par la salariée, alors que l'employeur ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail. L'arrêt rappelle en particulier, dans la ligne de la jurisprudence de la CJUE sur le temps de travail, qu'il **incombe à l'employeur d'établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail**.

** forfait en jours*

Une nouvelle fois, la chambre sociale est amenée à se prononcer sur la validité d'un dispositif conventionnel relatif à la durée et à l'organisation du travail, en considérant que **cet accord ne répond pas aux exigences légales, faute d'instituer un suivi effectif et régulier du temps de travail permettant de remédier à temps à une charge de travail excédant une durée raisonnable, ces dispositions n'étant ainsi pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition du travail dans le temps** (**Soc., 13 octobre 2021, n° 19-20.561 FS-B**). Cet arrêt, qui comporte notamment en visa les dispositions de la Charte sociale européenne et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, auxquelles renvoie l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ainsi que l'article L.212-15-3 du code du travail, alors en vigueur, interprété à la lumière de la directive n° 2003/88/CE (Sur ces exigences cf Soc., 6 novembre 2019, n° 18-19.752 P+B, Actualité jurisprudentielle de novembre 2019, 2, b)

c - Obligation de sécurité de l'employeur

** harcèlement moral*

L'arrêt précité du **20 octobre 2021** ([n° 19-23.844 F-D](#)) rappelle que, pour se prononcer sur des faits de harcèlement moral, le juge du travail doit **examiner les éléments que produit le salarié**

et vérifier si, pris dans leur ensemble, ils sont de nature à faire présumer un harcèlement moral. Il casse une décision qui avait apprécié séparément chacun des éléments invoqués par la salariée.

** exposition à une substance pathogène*

Dans la ligne fixée par l'assemblée plénière de la Cour de cassation le 9 avril 2019 (n° 18-17.442 PBR, Actualité jurisprudentielle d'avril 2019, 2, b ; idem : Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879 FP-PB, Actualité jurisprudentielle de septembre 2019, 2, e), deux arrêts rendus le **13 octobre 2021** et qui concernent des salariés exposés dans un cas au benzène ([n° 20-16.584 FS-B](#)) et dans l'autre à l'amiante, hors champ d'application du régime instauré par la loi du 23 décembre 1998 ([n° 20-16.585 FS-B](#)), rappellent **qu'il revient au salarié qui impute à son employeur un manquement à son obligation de sécurité au soutien d'une demande indemnitaire de justifier d'un préjudice d'anxiété personnellement subi en raison d'une exposition à une substance toxique ou nocive générant un risque élevé de développer une pathologie grave**. Ils cassent en conséquence des décisions qui avaient condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts sans caractériser un préjudice d'anxiété personnellement subi par les salariés et résultant d'un risque élevé de développer une pathologie grave, **la seule exposition à une substance nocive et dangereuse ne pouvant suffire à fonder une demande indemnitaire** au titre de ce préjudice.

d - Congés payés

Dans un arrêt du **13 octobre 2021** ([n° 19-19.407 FS-B](#)), la chambre sociale, confirmant une jurisprudence antérieure (Soc., 22 mai 2019, n° 17-31.517 PB, Actualité jurisprudentielle de mai 2019, 1, b) juge qu'**une clause du contrat de travail qui inclut le montant des congés payés dans la rémunération n'est valable qu'à la condition d'être transparente et compréhensible, en distinguant clairement la part de la rémunération du travail de celle des congés payés**. Est ainsi rejeté le pourvoi dirigé contre une décision qui avait condamné l'employeur au paiement de rappels de salaire et d'une indemnité de congés payés, l'arrêt précisant que le contrat doit en outre déterminer l'imputation de la somme convenue sur un congé déterminé et effectivement pris.

e - Dissimulation d'emploi

Répondant à une question prioritaire de constitutionnalité transmise par la chambre criminelle, le **Conseil constitutionnel**, dans une décision du **7 octobre 2021** ([n° 2021-937 QPC](#)), **a déclaré conformes à la Constitution, les dispositions du code du travail (L.8224-5) et du code de la sécurité sociale (L.243-7-7)** qui pour le premier texte définissent les sanctions pénales encourues par les personnes morales reconnues pénalement responsables de travail dissimulé et, pour le second, déterminent le montant des majorations de cotisations sociales dues en ce cas. Le Conseil retient que **les sanctions prévues par ces deux textes ont une nature différente et qu'il n'y a pas de méconnaissance du principe de nécessité et de proportionnalité des peines**.

2 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a - Contrat “d’avenir” à durée déterminée

L’article L.5134-115 permettait de conclure à certaines conditions des contrats destinés à de jeunes travailleurs peu diplômés, qui pouvaient prendre la forme d’un contrat à durée déterminée d’une durée maximale de 36 mois et pouvaient être rompus au terme de chaque période annuelle, pour une cause réelle et sérieuse (outre les causes de rupture applicables à tout contrat à durée déterminée). Un arrêt du **13 octobre 2021 (n° 19-24.540 FS-P)** se prononce sur le montant de l’indemnisation due par l’employeur qui **met fin au contrat à une date anniversaire, sans justifier d’une cause réelle et sérieuse**. Il retient qu’en ce cas **l’employeur est tenu au paiement d’une indemnité égale au montant de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir jusqu’au terme du contrat** et casse en conséquence une décision qui avait jugé que l’indemnisation prévue par l’article L.1243-4 pour le contrat à durée déterminée ne s’appliquait pas à un contrat conclu pour pourvoir un emploi d’avenir. Il convient de relever à cette occasion qu’il ne peut plus être conclu de contrat d’avenir depuis le 1^{er} janvier 2018.

b – Résiliation judiciaire

** date d’effet*

Un arrêt du **20 octobre 2021 (n° 19-22.705 F-D)** approuve une cour d’appel d’avoir fixé la date de résiliation du contrat de travail **au jour de la saisine de la juridiction prud’homale** et d’avoir en conséquence jugé que **les créances nées de cette rupture, à une date antérieure à la liquidation judiciaire de l’employeur, étaient garanties par l’AGS**. L’arrêt rappelle que **la date d’effet de la résiliation doit être fixée au jour de la décision qui la prononce** (ici postérieure au jugement d’ouverture de la procédure collective), **sauf si le contrat a été rompu avant cette date et si le salarié n’est plus au service de l’employeur antérieurement**. Il convient toutefois d’observer que, pour rejeter le pourvoi, l’arrêt relève que le salarié n’était plus au service de l’employeur après la date de résiliation retenue. Cette motivation peut sembler contestable, puisque la chambre sociale a ajouté comme condition, afin d’éviter toute incertitude sur la situation du salarié avant le jugement, que la date de résiliation ne pouvait être fixée à une date antérieure au jugement qui la prononce qu’à la condition que le contrat ait été rompu avant cette date, ce qui ne ressort pas ici de l’arrêt (Soc., 21 septembre 2016, n° 14-30.056 FS-PB). Cette exigence d’une rupture antérieure du contrat, affirmée en 2009 (Soc., 14 octobre 2009, n° 07-45.257 FS-PB), apportait une inflexion par rapport à la jurisprudence antérieure (Soc., 11 janvier 2007, n° 05-40.626 PBRI) qui exigeait seulement que le salarié soit encore “au service de l’entreprise” au jour du jugement et engendrait des incertitudes sur sa situation lorsque son contrat n’avait pas été rompu avant le jugement. Un autre arrêt du même jour (**n° 19-25.700 F-D**) casse une décision qui avait fixé la date de résiliation au jour du jugement prononçant la liquidation judiciaire de l’employeur et retenu la garantie de l’AGS à ce titre, alors que la rupture du contrat ne pouvait résulter de la seule liquidation judiciaire ou de la cessation d’activité qu’elle entraîne, que le jugement d’ouverture prenait effet à la première heure du jour de son prononcé, de sorte que les créances nées de cette rupture n’étaient pas antérieures au jugement, et que l’AGS ne devait pas sa garantie pour une rupture dont le liquidateur judiciaire n’avait pas pris l’initiative dans le délai légal.

** contrat de sécurisation professionnelle*

Un arrêt du **20 octobre 2021** ([n° 19-24.596 F-D](#)) retient qu'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est sans objet lorsqu'elle est formée après l'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle, parce que cette adhésion met fin au contrat. Toute autre est la situation lorsque la demande de résiliation judiciaire est formée avant le licenciement économique du salarié et son adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, puisqu'en ce cas, la juridiction doit se prononcer au préalable sur le bien-fondé de la demande de résiliation (Soc., 12 juin 2012, n° 11-19.641 FS-PB).

c – Licenciement

** modification du contrat de travail*

Un arrêt du **20 octobre 2021** ([n° 20-15.826 F-D](#)) rappelle qu'une rupture du contrat de travail intervenue en raison du refus par le salarié d'une modification de son contrat proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne constitue un licenciement pour motif économique (en ce sens déjà : Soc., 29 mai 2019, n° 17-17.929 PB, Actualité jurisprudentielle de mai 2019, 3, b)

** procédure de licenciement*

Un arrêt du **20 octobre 2021** ([n° 20-11.485 F-D](#)) marque les limites des pouvoirs qui s'exercent au sein d'un groupe, en matière de licenciement. Rappelant que **l'employeur ne peut donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour assurer l'entretien préalable et notifier un licenciement**, l'arrêt approuve une cour d'appel d'avoir jugé sans cause réelle et sérieuse un licenciement notifié par la directrice des ressources humaines d'une autre société appartenant au même groupe, dès lors qu'il n'était établi, ni qu'il relevait de ses fonctions d'assurer la gestion des ressources humaines de la société employeur, ni qu'elle exerçait un pouvoir de direction sur cette dernière.

** clause de non concurrence*

Un arrêt du **13 octobre 2021** ([n° 20-12.059 FS-P](#)) juge que l'indemnité de non concurrence due à un salarié licencié en contrepartie de son engagement de ne pas exercer après la cessation du contrat une activité concurrençant celle de son employeur, ne constitue pas une clause pénale et ne peut en conséquence être réduite par le juge (En ce sens, déjà : Soc., 19 juillet 1988, n° 85-43.179 FS-PB).

3 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

a – Etablissement distinct

Un arrêt du **20 octobre 2021** ([n° 20-60.259 F-P](#)) se prononce sur le régime du recours qui peut être formé contre une décision de l'employeur qui, en l'absence d'accord d'entreprise, constate la perte de la qualité d'établissement distinct. Il retient d'abord que cette décision unilatérale de l'employeur, qui affecte le nombre des établissements distincts, relève de la procédure prévue par l'article R. 2313-1 du code du travail, qui ouvre aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ainsi qu'aux organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale, une voie de recours auprès du directeur. L'arrêt en déduit que, **lorsque la décision unilatérale de l'employeur n'a pas fait l'objet d'un recours syndical, les salariés ne sont pas recevables à demander la suspension des effets de cette décision et l'organisation d'élections sur un périmètre qui ne correspond plus à celui d'un établissement distinct.**

b – Salariés investis d'un mandat

** refus d'autorisation illégal*

Un arrêt du **Conseil d'Etat du 7 octobre 2021** ([n° 430899](#)) retient que, lorsque la demande de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une inaptitude physique, il revient à l'administration du travail de vérifier que l'employeur a effectué une recherche sérieuse de reclassement dans un emploi approprié aux capacités du salarié et dans le périmètre de l'entreprise ainsi que des entreprises entre lesquelles existent des possibilités de permutations d'emploi. L'arrêt admet par ailleurs qu'un **refus illicite d'autorisation de licenciement engage la responsabilité de l'Etat à l'égard du salarié**, dont le préjudice doit être évalué en tenant compte des motifs de l'annulation de la décision et en recherchant si une décision d'autorisation aurait pu être légalement prise en vérifiant notamment si l'employeur avait effectué des recherches sérieuses en vue d'un reclassement.

** terme du contrat à durée déterminée*

Un arrêt du **20 octobre 2021** ([n° 20-11.860 F-D](#)) reconnaît à la juridiction de référé le pouvoir d'ordonner les mesures nécessaires à la suppression du trouble manifestement illicite résultant du non-respect des dispositions légales qui obligent l'employeur à saisir l'inspecteur du travail avant l'arrivée du terme du contrat (L.2421-8) afin qu'il vérifie que le représentant du personnel ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

4 – NEGOCIATION COLLECTIVE

a - Salaire minimum conventionnel

Par arrêt du **7 octobre 2021** ([n° 433053](#)), le **Conseil d'Etat**, statue sur un recours dirigé contre un arrêté d'extension qui avait exclu de son champ d'application les dispositions d'une convention de branche relatives au salaire minimum conventionnel, en ce qu'elles régissaient les compléments de rémunération, lesquels, selon le ministre du travail, relevaient d'un accord d'entreprise. L'arrêt retient que **dans la nouvelle articulation entre les accords de branche et d'entreprise, issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, un accord de branche**

peut définir la notion de salaires minima hiérarchiques, en l'absence de définition légale, et prévoir à ce titre qu'ils comprennent les seuls salaires de base des salariés ou au contraire qu'ils incluent des compléments de salaire identifiés. Il juge par ailleurs que dans ce dernier cas, un accord d'entreprise peut réduire ou supprimer des compléments de rémunération au titre des minimas, pourvu que les salariés perçoivent une rémunération au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention de branche, sauf en ce qui concerne les primes pour travaux dangereux ou insalubres pour lesquels la convention de branche l'emporte sur les accords d'entreprise.

b - Primes et congés payés

Un arrêt du **13 octobre 2021** ([n° 18-18.022 FS-P](#)) se prononce sur la portée des dispositions de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 12 mars 2012, étendue par arrêté du 24 mai 2013, en ce qui concerne les primes et congés d'ancienneté. Il retient que **cette convention de branche s'est entièrement substituée à la convention collective des biscuiteries du 17 mai 2004 et qu'elle n'a ainsi pas maintenu le régime dérogatoire instauré par un accord interprofessionnel du 18 mars 1999, en ce qu'il dispensait les entreprises des dispositions conventionnelles relatives à la prime et aux congés d'ancienneté, de sorte que ces avantages sont dus.**

5 – JURIDICTIONS DU TRAVAIL

a - Coemploi et compétence internationale

Un arrêt du **13 octobre 2021** ([n° 20-13.317 FS-P](#)) renvoie à la Cour de justice de l'Union européenne une question préjudicielle portant sur l'application des articles 4 §1 et 2° § 1 du règlement n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 sur la compétence judiciaire et la reconnaissance des décisions en matière civile et commerciale. Il s'agit de savoir si, lorsqu'un salarié engagé à l'étranger par une société étrangère et ayant effectué son travail hors de France, invoque la qualité de coemployeur d'une société mère établie en France, la juridiction saisie de sa demande est ou n'est pas compétente pour apprécier préalablement l'existence d'une situation de coemploi et si les règles spéciales de compétence que fixe la Règle en matière de contrat individuel de travail ne s'opposent pas à l'application de la règle générale de compétence désignant le juridiction du domicile du défendeur.

b – Caducité de l'appel

Un arrêt du **20 octobre 2021** ([n° 19-24.483 F-B](#)) retient que **la notification de conclusions d'appel à l'adresse d'une société d'avocats est opposable aux intimés que représente l'un des avocats faisant partie de cette société d'exercice libéral, de sorte que ne peut être invoquée une carence de l'appelant dans l'accomplissement de cette obligation de notification prescrite à peine de caducité de l'appel.**

6 – SECURITE SOCIALE

a - Cotisations

Un arrêt du **21 octobre 2021** ([n° 20-10.455 F-B](#)) retient que **toutes les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel doivent être prises en compte pour l'application de la réduction de cotisations salariales** que prévoit l'article 81 quater I du code général des impôts, aux conditions et dans les limites fixées par ce texte, **peu important que le contrat de travail n'ait pas stipulé les limites dans lesquelles peuvent être effectuées ces heures complémentaires.**

b – Recouvrement

Un arrêt du **21 octobre 2021** ([n° 20-17.716 F-D](#)) rappelle que **toute action en recouvrement de cotisations sociales doit être précédée, à peine de nullité, d'une mise en demeure adressée au redevable** et qu'afin d'assurer l'exacte information de celui-ci, **elle doit être notifiée au débiteur des cotisations réclamées et à l'adresse connue de l'organisme de recouvrement.**

c – Restitutions de prestations indues

Un arrêt du **21 octobre 2021** ([n° 20-12.018 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir fait droit à **une demande de restitution d'indemnités journalières pour maladie après avoir constaté que l'assuré social s'était rendu à l'étranger pendant un arrêt de travail**, ainsi qu'il résultait de mentions portées sur son passeport.

d - Recours contre un tiers responsable

Un arrêt du **14 octobre 2021** ([n° 20-10.572 F-B](#)) casse une décision qui avait débouté un salarié victime d'un accident du travail de sa demande dirigée contre le tiers responsable de l'accident, sur le fondement de l'article L.454-1 du code du travail, **pour obtenir une réparation complémentaires**, au motif que la date de consolidation qu'il invoquait était différente de cette retenue par la caisse primaire d'assurance maladie. L'arrêt relève que **la juridiction judiciaire n'était pas tenue par la décision de l'organisme de sécurité sociale sur ce point et qu'elle devait vérifier si le préjudice avait été intégralement réparé.**

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par courriel : fidere@fidereavocats.fr