



- Contrat de travail

Le recours à des salariés **intérimaires** pour accroissement temporaire d'activité ne nécessite pas que cet accroissement présente un caractère exceptionnel (**Cass. Soc., 3 févr. 2021, n° 18-24.793**)

- Harcèlement, discrimination

Le salarié qui prétend en toute mauvaise foi avoir été victime de **discrimination** peut être licencié pour faute grave de ce fait (**Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-21.138**)

L'**enquête** confiée par l'employeur à un organisme extérieur sans que le salarié n'en soit informé ni qu'il soit entendu ne constitue pas une preuve déloyale (**Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597**)

- Durée du travail

La nullité de la **convention de forfait** emporte le paiement des éventuelles heures supplémentaires mais également le remboursement par le salarié des jours de repos supplémentaires dont il a bénéficié (**Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 17-28.234**)

Il appartient à l'employeur d'établir qu'il a bien organisé les **entretiens annuels d'évaluation** de la charge de travail du salarié soumis au forfait annuel en jours. A défaut la convention de forfait est nulle (**Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-15.215**).

- Disciplinaire

Une **sanction disciplinaire** autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur qu'il prescrit. A cet effet, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de l'effectif de l'entreprise (**Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-14.440**)



- Rémunération

Les salariés en situation de **télétravail** doivent, comme les salariés travaillant sur site, doivent bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier (**Tribunal judiciaire de Paris, 30 mars 2021, n° RG 20/09805**).

A noter que le Tribunal judiciaire de Nanterre a rendu une décision contraire le 10 mars 2021.

- Relations collectives, salariés protégés

Un accord collectif prévoyant l'octroi **d'avantages salariaux** pour une période antérieure à son entrée en vigueur doit profiter aux salariés présents sur cette période de rétroactivité peu important que le contrat ait été rompu antérieurement à l'accord (**Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-20-736, n° 76 FS-P+R+I**)

Si les élus doivent avoir communication de toutes les informations transmises à l'administration dans le cadre d'une demande **d'activité partielle**, ces informations ne sauraient être considérées comme suffisantes pour éclairer les élus qui peuvent dans le cadre de leurs prérogatives obtenir des informations complémentaires (**TJ Nanterre, 20 janv. 2021, n° RG 20/08901**)

Le **temps de trajet** du représentant du personnel pour la partie excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail dans le cadre de l'exercice de son mandat est rémunéré comme du temps de travail effectif et pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'heures supplémentaires (**Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-22.038**).

L'information orale de la mise à pied est sans effet sur l'appréciation de l'existence du statut de salarié protégé. En l'espèce, le salarié avait été informé oralement de sa mise à pied le 3 juin ; le 4 juin à 10h13 il avait été désigné RSS ; le 4 juin à 18h20 il avait été convoqué à un entretien préalable. La Cour considère qu'il devait bénéficier de la protection accordée aux représentants syndicaux peu important l'information orale de la mise à pied (**Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.290**).

Le protocole d'accord préélectoral n'a pas à lister la localisation des bureaux de vote (**Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-22.944**)

En cas de dispense d'activité, **les heures de délégation** prises par le salarié en dehors des heures de travail théoriques doivent être payées en plus des heures de travail (**Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.150**)

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise utilisatrice, pour que la diffusion des communications syndicales puisse être assurée auprès des salariés mis à disposition (**Cass. Soc., 17 mars 2021, n° 19-21.486**).

- **Rupture du contrat de travail (hors motif économique)**

Le salarié qui présente de façon abusivement tardive sa demande de réintégration au titre d'un **licenciement nul**, n'a droit qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective (**Cass. soc. 13-1-2021 n° 19-14.050 FS-PI**)

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge, qui rejette la demande de résiliation mais constate **la nullité du licenciement**, ne peut faire droit à la demande de réintégration (**Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-21.200**).

La transaction précisant que les parties reconnaissaient que leurs concessions réciproques étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, conformément aux dispositions des articles 2044 et 2052 du code civil comprend les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence (**Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-20.635**).

Lorsque le salarié refuse une **rétrogradation disciplinaire**, l'employeur peut prononcer une autre sanction telle qu'un licenciement pour faute grave (**Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-20.918**)

L'article 10 de la Convention internationale du travail n° 158 dispose que « *Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.* »
Le terme 'adéquat' doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation. »

Rupture conventionnelle :

La dissimulation à la date de la conclusion d'une convention de rupture conventionnelle d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cours de préparation prévoyant la suppression du poste du salarié emporte annulation de la rupture (**Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-18.549**)

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a bien remis au salarié un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle.
A défaut, la convention est nulle (**Cass. soc., 10 mars 2021, n° 20-12.801**).

Barème MACRON :

Le barème prévu à l'article L1235-3 du code du travail doit être écarté lorsqu'il est constaté que son application conduirait à indemniser "*à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement.* » (**CA Paris, pôle 6 - ch. 11, 16 mars 2021, n° 19/08721**)

Pour rappel :

- la Cour de cassation dans un avis a considéré que le barème de l'article L. 1235-3 du code du travail était compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (**Cass. avis, 17 juill. 2019, n° 19-70.010, n° 15012**)

- la cour d'appel de Paris avait fait application de ce barème tout en se réservant la possibilité de vérifier si l'indemnisation allouée au salarié était conforme à l'exigence d'une indemnité adéquate ou d'une réparation appropriée (**CA Paris 18 septembre 2019, n° 17/06676**)

- la Cour d'appel de Reims a considéré que le barème était conforme, « in abstracto », tout en admettant que le juge puisse exercer un contrôle « in concreto » et le cas échéant écarter ce barème (**CA Reims, 25 septembre 2019, n° 19/00003**).

- **Licenciements pour motif économique**

Le salarié licencié pour motif économique et ayant obtenu des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peut solliciter une nouvelle réparation du même préjudice auprès du tiers ayant contribué aux difficultés de l'employeur (**Cass. soc. 27-1-2021 n° 18-23.535 FP-PRI**)

Lorsque les licenciements participent d'un seul et même projet décidé au niveau d'une UES c'est au niveau de cette UES que doit être mis en place le PSE (**Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-16.947**)

- **Contentieux**

Le syndicat, qui poursuit le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'un licenciement dont il est soutenu qu'il a été prononcé de façon discriminatoire en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale du salarié, de sorte que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à **l'intérêt collectif de la profession**, est recevable en son action (**Cass. Soc., 13 janv. 2021, n° 19-17.182**)

Un salarié, **défenseur syndical** ne peut assurer sa propre représentation en justice (**Cass. soc. 17-3-2021 n° 19-21.349 FS-P**).

- **Sécurité sociale**

L'action diligentée par l'employeur en **contestation** de la décision de prise en charge d'une maladie professionnelle se prescrit par 5 ans (**Cass. 2e civ., 18 févr. 2021, n° 19-25.886 et Cass. 2e civ., 18 févr. 2021, n° 19-25.887**)

- **Charges sociales /URSSAF**

Les parties peuvent exclure les cotisations sociales patronales de l'assiette de calcul de la **rémunération variable** sans que cela remette en cause le paiement par l'employeur des cotisations patronales dues sur le montant de la rémunération revenant effectivement au salarié (**Cass. soc., 27 janv. 2021, n°17-31.046**).

La signature de l'inspecteur du recouvrement sur la lettre d'observations peut être scannée (**Cass. 2e civ. 18-3-2021 n° 19-24.117 F-D**).

Est nulle la procédure de redressement lors de laquelle l'agent de recouvrement de l'URSSAF a entendu le sous-traitant **hors des lieux** de l'entreprise ou de son travail (**Cass. 2e civ. 28-1-2021 n° 19-26.263 F-D**).

*Charlotte Hammelrath
Ronan Le Balch
Avocats à la Cour*

BFPL AVOCATS



10 square Beaujon 75008 Paris

Tel : +33 (0)1 58 36 18 70

chammelrath@bfpl-law.com

rlebalch@bfpl-law.com