



➤ **Jurisprudence**

- **Contrat de travail**

Les diplômes constituent un critère objectif de différenciation de la rémunération (**Cass. soc., 16 juin 2021, n° 19-18.965**)

L'action fondée sur des faits de discrimination commis en application d'un accord collectif est soumise à la prescription quinquennale et que l'action n'était pas prescrite à la date de la saisine de la juridiction prud'homale, la cour d'appel a violé le texte susvisé. L'action relative à l'utilisation des droits affectés sur un compte épargne-temps, acquis en contrepartie du travail, a une nature salariale et se prescrit par 3 ans (**Cass Soc 30 juin 2021 n°19-14.543**)

Le manquement de l'employeur à son obligation de proposer à la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, l'entretien professionnel prévu à l'article L. 1225-27 du code du travail n'est pas une cause de nullité du licenciement postérieur (**Cass. avis, 7 juill. 2021, n° 15010**)

Au regard de la catégorie d'emploi occupée, une période d'essai de six mois n'est pas nécessairement déraisonnable (**Cass soc 7 juillet 2021 n°19-22.922**)

- **Durée du travail**

La fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires (**Cass soc 30 juin 2021 n°20-12.960 et 20-12.962**)

- **Relations collectives, salaires protégés**

Dans le cas d'un transfert d'une entité économique autonome, l'entreprise cessionnaire qui souhaite licencier un représentant du personnel, ayant refusé



BFPL AVOCATS  
BFPL Avocats  
10, square Émile-Augier  
75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 58 36 18 70  
Fax +33 (0)1 58 30 02 10  
Site www.bfpl-law.com

une modification de son contrat de travail, ne peut pas invoquer les difficultés économiques de l'entreprise cédante (**CE, 14 juin 2021, n° 438431**)

Une OS avait sollicité l'annulation des élections professionnelles. Le Tribunal avait déclaré la requête irrecevable au motif que la délibération du syndicat donnant mandat à un cabinet d'avocats désigné d'engager la procédure, et de le représenter dans le cadre de cette instance judiciaire avait été communiquée postérieurement au délai de 15 jours pour contester la régularité des élections. La cour de cassation censure ce jugement "*En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait seulement de vérifier que le pouvoir de représenter la personne morale avait été donné avant l'expiration du délai de quinze jours prévu à peine de forclusion, le tribunal a violé les textes susvisés*" (**Cass sociale, 23 juin 2021 n°20-60.114**)

Le paiement du temps passé par le conseiller du salarié à l'exercice de sa mission est subordonné à la production d'une attestation du salarié ayant bénéficié de son assistance (**Cass soc 23 juin 2021 n° 19-23.847**)

Les modifications apportées en 1985 au règlement intérieur initial, qui avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel, résultaient uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne pouvait que se conformer sans qu'il y ait lieu à nouvelle consultation (**Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737**)

S'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de l'article précité, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical (**Cass soc 7 juillet 2021 n°20-60.242**)

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

Le salarié ayant dans une transaction expressément accepté de faire son affaire personnelle de l'imposition des sommes perçues ne peut demander à l'employeur le remboursement des sommes dues au titre d'un redressement fiscal conséquence d'une erreur de l'employeur (**Cass Soc 16 juin 2021, 20-13.256**)

La transaction signée par le salarié et l'employeur postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail n'est valable que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture. Dans cette affaire le salarié, postérieurement à l'homologation de la convention de rupture, avait renoncé à percevoir l'indemnité de rupture, puis avait invoqué un préjudice résultant de cette renonciation et réclamé une indemnisation, et avait accepté, aux termes du protocole transactionnel, en contrepartie de la prise en charge par l'employeur du coût d'une formation, de renoncer définitivement et totalement à exercer à l'encontre de celui-ci une action judiciaire quelconque qui serait basée sur les relations contractuelles de travail ou sur la rupture de ces relations. La Cour de cassation juge la transaction nulle car portant sur un élément inhérent à la rupture du contrat de travail (**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 juin 2021, 19-26.083**)

Une indemnité transactionnelle allouée après la conclusion d'une rupture conventionnelle ne peut être regardée comme une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et n'est donc pas exonérée d'impôt sur le revenu.

A l'inverse, si la rupture conventionnelle est nulle, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En conséquence l'indemnité transactionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu (**Conseil d'État - 3ème et 8ème chambres réunies 21 juin 2021 n° 438532**)

Le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire doit examiner l'ensemble des griefs invoqués peu important que certains soient prescrits (**Cass. soc., 30 juin 2021, n°19-18.533**)

La Cour d'Appel avait rejeté les demandes du salarié tendant à la nullité de son licenciement au motif que la lettre de dénonciation de faits illicites adressée à la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations par le salarié était postérieure à la convocation entretien préalable. La Cour de cassation censure ce raisonnement : la Cour d'Appel aurait dû rechercher si le salarié, qui soutenait avoir préalablement à sa convocation à un entretien préalable avisé sa hiérarchie des faits qu'il jugeait illicites et de son intention de procéder à un signalement aux autorités compétentes, ne présentait pas des éléments de fait permettant de présumer qu'il avait relaté ou témoigné de bonne foi de faits qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales et si l'employeur rapportait alors la preuve que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé (**Cass soc 7 juillet 2021 n°19-25.754**)

- **Licenciements pour motif économique**

Le motif économique de la rupture doit être notifié au plus tard lors de la remise de la proposition de CSP puisque le salarié peut immédiatement l'accepter (**Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-14.905**)

Il n'appartient pas à l'inspecteur du travail de remettre en cause le périmètre du groupe de reclassement qui a été déterminé par le plan de sauvegarde de l'emploi pour apprécier s'il a été procédé à une recherche sérieuse de reclassement du salarié protégé (**Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 22/07/2021, 427004**)

## ➤ Textes

- **Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 version applicable au 1er septembre 2021**

- Le protocole sanitaire ne prévoit plus l'obligation pour les employeurs de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine
- Les salariés vulnérables pourront désormais revenir en présentiel, et bénéficier de mesures de protections renforcées
- À compter du 15 septembre 2021, les salariés particulièrement à risque lorsque le télétravail n'est pas envisageable, pourront être en activité partielle ou percevoir des indemnités journalières dérogatoires,
- Les employeurs doivent favoriser la vaccination de leurs salariés en les autorisant à s'absenter pendant les heures de travail

- **Un décret du 8 septembre actualise les critères permettant à un salarié considéré comme vulnérable de bénéficier de l'activité partielle lorsqu'il est dans l'impossibilité de télétravailler. Ces dispositions sont applicables à compter du 27 septembre prochain.**

- Ce nouveau décret en date du 8 septembre fixe celles applicables à partir du 27 septembre, en distinguant 3 catégories de salariés « vulnérables »..
- Lorsque les critères sont réunis, le placement en activité partielle est effectué à la demande du salarié, sur présentation d'un certificat établi par le médecin traitant du salarié ou le médecin du travail.
- les salariés ayant déjà bénéficié d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021 devront en fournir un nouveau.

- **LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**

- Les services de santé au travail deviennent les services de prévention et de santé au travail et leurs missions sont élargies (assistance des entreprises pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels, l'accompagnement des

entreprises, salariés ou leurs représentants, dans l'analyse d'impact des changements organisationnels importants dans l'entreprise sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs, participation aux actions de promotion de la santé sur le lieu de travail...)

- Document unique d'évaluation des risques
  - o Conservation pendant une durée d'au moins 40 ans
  - o Document à tenir à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès
- Création d'un passeport de prévention recensant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations
- La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devient « *négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail* »
- Nouvelle définition du harcèlement sexuel applicable au 31 mars 2022 « *propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- *Le harcèlement sexuel est également constitué :*
  - *a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
  - *b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;*
- *2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*
- Mise en place d'une visite médicale de mi-carrière réalisée par le médecin du travail durant l'année civile des 45 ans, ou à une

- autre échéance définie par accord de branche.
- Modification de la visite médicale de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée.
- Possibilité pour la médecine du travail de recourir à la télémedecine pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état physique et mental.
- Augmentation du nombre de jours de formation santé, sécurité et conditions de travail

- **Décret no 2021-1122 du 27 août 2021 précisant les délais et modalités de contrôle des accords d'épargne salariale et actualisant certaines dispositions relatives à l'intéressement et à la participation**

A compter du 1er septembre 2021, le contrôle de légalité des accords d'intéressement, de participation et des règlements des plans d'épargne salariale relève de la compétence des Urssaf, les services de la Dreets restant en charge du contrôle de la recevabilité de ces accords.

- **Loi no 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets**

Prise en compte des enjeux environnementaux dans les missions du CSE : « *I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions** ».*

**Charlotte Hammelrath  
Ronan Le Balc'h  
Avocats à la Cour**

**BFPL AVOCATS**



10 square Beaujon 75008 Paris  
Tel : +33 (0)1 58 36 18 70  
[chammelrath@bfpl-law.com](mailto:chammelrath@bfpl-law.com)  
[riebalch@bfpl-law.com](mailto:riebalch@bfpl-law.com)