



- Contrat de travail

La **clause d'exclusivité** imposée à un salarié à temps partiel porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Si la nullité d'une telle clause n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, elle permet toutefois au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite (**Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.418**)

- 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.

La cour d'appel, qui a constaté que le temps mensuel de vol appliqué dans l'entreprise avait été abaissé à cinquante-cinq heures, a exactement décidé qu'en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, les heures de vol entre la cinquante-sixième et la soixante-huitième heure ne pouvaient pas être décomptées comme heures supplémentaires (**Cass. soc. 2 juin 2021 n° 20-12.578 FS-P**).

- Disciplinaire : prescription

L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de **sanction** n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction (**Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-12.180**)

La notification par l'employeur, après l'engagement de la procédure disciplinaire, d'une proposition de modification de contrat de travail soumise au salarié, **interrompt le délai de deux mois** prévu par l'article L. 1332-4 du code du travail qui court depuis



la convocation à l'entretien préalable. Le refus de cette proposition par le salarié interrompt à nouveau ce délai. Il s'ensuit que la convocation du salarié par l'employeur à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les deux mois de ce refus (**Cass. soc. 27 mai 2021 n° 19-17.587**)

- Relations collectives, salaires protégés

Le salarié protégé licencié sans autorisation de licenciement qui demande sa réintégration a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Lorsque l'employeur n'a formé aucune demande de restitution de l'indemnité compensatrice de préavis, le point de départ de l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur doit être fixée à la date du licenciement (**Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-15.593**)

Pour caractériser l'existence d'un **établissement distinct** le juge doit rechercher si les responsables des établissements concernés avaient une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service et si la reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel (**Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-23.153 et 19-23.745**)

Ne constitue pas un **établissement autonome** celui qui bien qu'établissement distinct pour le fonctionnement des IRP n'est autonome ni dans son activité, ni dans son organisation, et ne constitue qu'une agence de la Société (**Cass. soc., 27 mai 2021, n° 20-10.479 et n° 20-10.511**)

En l'absence d'accord entre l'employeur et les OS dans le protocole préélectoral, le personnel est réparti dans les **collèges électoraux** selon les fonctions réellement exercées (**Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-24.476**).

L'absence de plusieurs membres du comité d'établissement, dont celle du trésorier adjoint en arrêt maladie constitue des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du **crédit d'heures** (**Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-21.124**)

La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole. A défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales (**Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118**).

Celui qui saisit le tribunal d'instance, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est recevable à demander **l'annulation des élections** à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée (**Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-23.428**)

Dès lors que le processus décisionnel relatif au **regroupement et au déménagement des salariés** du site de Paris-Daumesnil sur un nouveau site était acquis et que les sociétés convenaient que le projet serait à terme un grand projet immobilier ayant pour effet de générer une redistribution significative des espaces de travail et de leur usage pour les salariés concernés, le président du tribunal ne pouvait pas annuler la délibération du CHSCT portant désignation d'un expert (**Cass. soc. 12 mai 2021 n° 19-24.692 F-D**).

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Il en va ainsi d'un code de déontologie (**Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-25.699**)

Une délibération d'un CHSCT décidant du recours à une expertise pour risque grave sur le fondement de l'article L. 4614-12,1°, du code du travail antérieurement au déroulement du premier tour des élections professionnelles, ne devient pas caduque de plein droit par suite de la mise en place postérieure du comité social et économique nouvellement élu (**Cass. soc., 31 mars 2021, n°19-23.654**).

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

Rupture conventionnelle :

La décision de l'employeur de ne pas signer le formulaire de rupture conventionnelle motivée par le fait que la salariée avait, avant son départ, transféré dans une autre agence les différents contrats d'assurance de trois membres de sa famille ne permet pas de caractériser un abus du droit de l'employeur de ne pas consentir à une rupture conventionnelle (**Cass. soc. 19-5-2021 n° 19-20.526 F-D**)

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En l'espèce un accord collectif prévoyait une indemnité majorée en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle et en cas de licenciement pour motif économique.

Dans les autres hypothèses devait être versée l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur considérait que dans le cadre d'une rupture conventionnelle devait donc être versée une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

A tort pour la Cour de cassation : « la salariée pouvait prétendre à une indemnité spécifique de rupture d'un montant qui ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement » (**Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-24.650**).

Inaptitude :

Lorsqu'après son constat d'inaptitude, le médecin du travail apporte des précisions quant aux possibilités de reclassement du salarié, ses préconisations peuvent, s'il y a lieu, être prises en compte pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement de l'employeur (**CE, 16 avr. 2021, n° 433905**)

Port du voile :

Au retour d'un congé parental, une salariée présentée à son poste de travail avec un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. L'employeur lui a demandé de retirer son foulard et à la suite du refus opposé par la salariée, a placé celle-ci en dispense d'activité le puis l'a licenciée pour cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation relève que :

- aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérisait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée.
- la justification de l'employeur était explicitement placée sur le terrain de l'image de l'entreprise au regard de l'atteinte à sa politique commerciale, laquelle serait selon lui susceptible d'être contrariée au préjudice de l'entreprise par le port du foulard islamique par l'une de ses vendeuses ; l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le licenciement devait donc être annulé **(Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-24.079)**.

Egalité de traitement :

Un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés pour terminer une contestation ou prévenir une contestation naître **(Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-10.796)**

- **Licenciements pour motif économique**

L'annulation de la décision de validation par la Dreets d'un PSE en cas d'accord non majoritaire induit l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements et non leur nullité.

Le juge judiciaire est compétent pour écarter les clauses de l'accord sans qu'il y ait violation du principe de séparation des pouvoirs **(Cass. soc., 27 mai 2021, n°18-26.744)**

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



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