

# Sutra Corre & Associés

*Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris*

Alain SUTRA  
Michèle CORRE  
Romain SUTRA

*Avocats Associés*

Halima ABBAS TOUZI  
Sophie BAILLY  
Murièle DEFAINS-LACOMBE  
Elsa GAILLARD-DIAZOU  
Clémentine DEBECQUE

*Avocats*

## **QUELQUES POINTS D'ACTUALITE**

Mars - Avril 2022

### **I – Texte**

#### **1) Loi santé au travail**

Décret du 16/03/22 - 2022-372 et 2022-373

Décret du 18/03/22 - 2022-395

Ces décrets ont pour objet de renforcer la prévention en santé au travail.

Ils prévoient notamment :

- Le document Unique (DUERP) doit être mis à jour chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés.
- Les DUERP doivent être conservées pendant 40 ans et être mis à disposition des salariés.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dépenses relatives à la formation « santé-sécurité, conditions de travail » des membres du CSE peuvent être prises en charge par l'OPCO.
- Une visite de reprise doit être organisée après une absence pour accident ou maladie non professionnelle d'au moins 60 jours (et non plus 30 jours).
- Une visite de pré-reprise peut être organisée après un arrêt de travail de 30 jours.
- Le salarié dont l'arrêt de travail est d'au moins 30 jours peut demander à bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec son employeur – à l'occasion du rendez-vous de liaison, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise.
- Les victimes d'une maladie ou d'un accident professionnels ou non, peuvent demander à bénéficier d'un congé de transition professionnelle. (art-L6323-17-1 du Code du travail).

10 rue des Pyramides, 75001 Paris – Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 – Fax. +33 (0)1 42 86 96 40

avocats@sutra-associes.com – www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 – TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 – Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

## **2) Retraite progressive des salariés en forfait jours**

Décret 2022-677 du 26/4/2022

Le Conseil Constitutionnel ayant jugé inconstitutionnelle l'exclusion des salariés en forfait jours de la retraite progressive, ce décret définit les modalités d'application du dispositif de retraite progressive auxdits salariés, ainsi que les conditions de suspension et de suppression de la pension.

## **3) BDSE-Informations environnementales**

Décret 2022-678 du 26/04/2022

La loi climat du 22/08/2021 a ajouté un dixième thème à la BDSE : « Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. »

Depuis cette date, les entreprises étaient dans l'attente du décret qui devait définir les informations qui devaient figurer dans la base.

Ce décret, entré en vigueur le 28/04/2022, répond à cette attente.

Il différencie les obligations des entreprises en distinguant celles soumises à la publication d'une déclaration de performance extra-financière et celles non soumises.

## **II. Jurisprudence**

### **1) Congés payés**

Cass. Soc. 2/3/2022 n°20-22261

Un employeur, confronté à un mouvement de grève de plusieurs semaines entre décembre et mi-janvier, avait imposé aux salariés non-grévistes de prendre des congés sur leur 5<sup>e</sup> semaine et sur leurs congés supplémentaires conventionnels au cours des 2 premières semaines de janvier, compte tenu de la paralysie du site. Ledit employeur n'avait pas respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.3141-16 du Code du travail.

L'article L 3141-16 du Code du travail précise, que sauf dispositions conventionnelles contraires ou circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier les dates du départ en congés moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation considère, d'une part que le mouvement de grève et la paralysie du site ne constituaient pas une circonstance exceptionnelle, d'autre part que le délai de prévenance d'un mois est applicable à la 5<sup>e</sup> semaines de congés et aux jours de congés d'origine conventionnelle sauf dispositions contraires.

En conséquence, elle juge illicite la fixation par l'employeur de congés imposés sans respecter le délai d'un mois.

## **2) Résiliation judiciaire**

Cass. Soc 2/3/2022 n°2014099

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat, en application d'une jurisprudence constante, pour apprécier si des manquements de l'employeur sont graves et de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, le juge a la possibilité de tenir compte de toute régularisation survenant jusqu'à la date à laquelle il statue.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que, si le salarié est licencié avant que le juge ne statue sur la demande de résolution judiciaire, le juge ne peut prendre en compte une régularisation postérieure à la notification du licenciement.

## **3) Action en nullité d'un accord collectif**

Cass. Soc. 2/3/22 – n°20-16002 et 20-18442

L'article L 2262-14 du Code du travail, issu d'une ordonnance du 22/09/2017, prévoit qu'une action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif doit être engagée dans les deux mois à compter de la notification ou de la publication dudit accord.

Le Conseil Constitutionnel a admis la constitutionnalité de l'article L 2262-14 du Code du travail dès lors qu'il ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif à l'occasion d'un litige individuel.

Dans ces deux arrêts du 2 /03/22, la Cour de Cassation décide d'ouvrir cette faculté de contester la clause d'un accord au CSE ainsi qu'à un syndicat non signataire de l'accord collectif sans condition du délai de deux mois.

#### **4) Forfait jours – Obligation de sécurité**

Cass. Soc. 2/03/22 – n°20-16683

L'article L 3121-60 du Code du travail énonce que, concernant les salariés en forfait jours, l'employeur doit s'assurer régulièrement que leur charge de travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Pour la Cour de Cassation, le fait pour l'employeur de ne pas avoir veillé à garantir que l'amplitude et la charge de travail restaient raisonnables, était de nature à caractériser un manquement à l'obligation de sécurité ouvrant droit à réparation du préjudice subi.

#### **5) PSE – Négociation au niveau de l'UES**

Conseil d'Etat - 2/03/22 – n°438136

Dans cette décision, le Conseil d'Etat énonce qu'un accord collectif majoritaire fixant le contenu d'un PSE peut être négocié au niveau de l'UES, à condition d'avoir été signé par chacune des entreprises constituant l'UES ou par l'une d'entre elles expressément mandatée par les autres.

Dans ce dernier cas, le mandat exprès doit être préalable à la conclusion de l'accord.

#### **6) Faute grave – Licenciement immédiat**

Cass. Soc. 09/03/22 – n°2020872

Dans cette espèce, un employeur avait licencié un 14 novembre pour faute grave, un salarié pour des manquements dont la gravité n'était pas contestable. Le salarié avait contesté ce licenciement pour faute grave en se prévalant du caractère tardif de l'engagement de la procédure de licenciement, son employeur ayant eu connaissance des faits fautifs le 17 octobre. Ledit salarié faisait état d'une jurisprudence constante selon laquelle l'employeur qui entend licencier un salarié pour faute grave doit engager la procédure de licenciement dans un délai restreint, dès lors que la faute grave est celle, qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis.

La Cour a débouté le salarié de sa demande en prenant en compte le fait qu'entre le moment où l'employeur avait connaissance des manquements graves et l'engagement de la procédure de licenciement, le salarié était absent de l'entreprise.

La Cour de Cassation a approuvé la position de la Cour d'Appel.

Il résulte de cette jurisprudence que lorsqu'un salarié est absent, l'employeur qui veut se prévaloir de la faute grave, peut tarder à engager la procédure de licenciement, étant précisé cependant qu'il doit le faire avant l'écoulement d'un délai de deux mois (prescription) à compter de la date de connaissance des faits fautifs.

#### **7) Représentant de section syndicale**

Cass. Soc. 23/03/22 – n°2020397 et 2021269

Dans cet arrêt la Cour de Cassation juge que le représentant de section syndicale désigné par un syndicat non représentatif dans l'entreprise ne peut prétendre être de droit représentant syndical au CSE.

#### **8) Délégué syndical – Entreprise de moins de 50 salariés**

Cass. Soc. 23/03/22 – n°2016333

L'article L 2143-6 du Code du travail énonce que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical.

Ledit article ne précise pas si le membre de la délégation doit être titulaire.

Dans cette espèce, la question posée à la Cour de Cassation était celle de savoir si un membre suppléant de la délégation pouvait être désigné délégué syndical.

La réponse de la Cour de Cassation est la suivante : seul un membre suppléant du CSE disposant d'un crédit d'heures peut être désigné délégué syndical.

Il en sera ainsi dans les hypothèses où les membres suppléants bénéficient d'un crédit d'heures, notamment en application des clauses du protocole d'accord électoral ou d'un accord dérogatoire.

#### **9) Réorganisation avant homologation du PSE**

Cass. Soc. 23/03/22 – n°20-15370

Dans cette espèce, la Cour de Cassation devait répondre à la question suivante : un employeur peut-il mettre en œuvre une réorganisation après avoir consulté le CSE mais avant la date d'homologation du PSE consécutif à ladite réorganisation.

Un employeur, projetant de regrouper certaines de ses agences, avait consulté son CSE et adressé à des salariés une proposition de mutation. Certains de ceux-ci (plus de 10), ayant refusé la proposition, s'étaient vu notifier une dispense d'activité avec maintien de leur rémunération dans l'attente de l'homologation du PSE. La Cour d'appel avait considéré qu'en dispensant d'activité certains salariés, la société avait mis en œuvre la réorganisation de ses activités alors même qu'une telle mise en œuvre ne pouvait pas intervenir avant l'homologation du PSE.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel en jugeant que si le CSE doit être saisi en temps utile du projet de réorganisation, ladite réorganisation peut être mise en œuvre avant l'homologation du PSE.

Mais attention, si le PSE n'est pas homologué, l'employeur ne pourra pas licencier les salariés, ce qui sera de nature à remettre en cause la réorganisation.

#### **10) Participation - Prescription**

Cass. Soc. - QPC 23/03/22 – n°21-22455

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que les sommes dues au titre de la participation n'ayant pas une nature salariale ne sont pas soumises au délai de prescription de 3 ans mais au délai de prescription de droit commun de 5 ans.

#### **11) Vote électronique**

Cass. Soc. 23/03/22 – n°20-20047

Pour la Cour de Cassation, quand le scrutin se déroule sur plusieurs jours, la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible doit s'apprécier au 1<sup>er</sup> jour du scrutin.

#### **12) Clause de non-concurrence**

Cass. Soc. 30/03/22 – n°20-19899

Pour la Cour de Cassation, une clause qui interdit à un salarié au cours des missions qui lui sont confiées, de solliciter ou de répondre aux sollicitations d'un client en vue d'une embauche, n'est pas une clause de non-concurrence, dans la mesure où cette obligation s'applique uniquement au cours de la relation de travail.

### **13) Compensation des déplacements excédant le temps normal de trajet**

Cass. Soc. 30/03/22 – n°20-15022

L'article L 3121-4 du Code du travail énonce que s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le temps de déplacement doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que cette compensation ne doit pas être dérisoire et que le juge peut apprécier son caractère suffisant.

Dans cette espèce, la Cour de Cassation a jugé insuffisant le système mis en place dans l'entreprise, lequel prévoyait un temps de déplacement excédentaire non indemnisé de 2 heures.

### **14) Réintégration – Salarié protégé**

Cass. Soc. 06/04/22 – n°2022918

Le salarié protégé réintégré après l'annulation d'une autorisation administrative a droit à une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi pendant la période d'éviction de l'entreprise (art. L 2422-4 du Code du travail). Cette indemnité constitue un complément de salaire soumis à l'impôt sur le revenu.

Le montant de ladite indemnité peut être important si, du fait des délais de justice, la période d'éviction entre la notification du licenciement et l'annulation de l'autorisation est supérieure à un an.

Il en résulte pour le salarié réintégré, une majoration de l'impôt sur le revenu du fait du paiement d'une somme globale, et non d'un versement au mois le mois.

Dans cette espèce, le salarié avait demandé des dommages intérêts pour majoration de l'impôt sur le revenu. La Cour d'appel lui avait donné gain de cause au motif que, selon l'article L 2422-4 du Code du travail, la réparation devait indemniser la totalité du préjudice subi.

L'arrêt de la Cour d'appel est cassé par la Cour de Cassation, au motif que « les dispositions fiscales frappant les revenus sont sans incidence sur les obligations des personnes responsables du dommage et le calcul de l'indemnisation de la victime ».

### **15) Congés payés**

Cass. Soc. 06/04/22 – n°20-22055

Dans cet arrêt la Cour de Cassation rappelle que lorsqu'un salarié fait une demande de congés, en l'absence de refus exprès de l'employeur, la demande doit être considérée comme acceptée. Il est précisé que cette décision ne trouve application qu'en l'absence de règles internes à l'entreprise.

### **16) Licenciement disciplinaire**

Cass. Soc. 06/04/22 – n°20-22364

Pour la Cour de Cassation, si des faits nouveaux sont connus par l'employeur postérieurement à un entretien préalable et que l'employeur adresse au salarié dans le délai d'un mois une convocation à un nouvel entretien, le délai d'un mois pour sanctionner le salarié court à compter de la date de ce dernier.

### **17) Syndicat représentatif - PSE**

Conseil d'Etat 06/04/22 – n°444460

Pour pouvoir signer un accord collectif portant PSE, un syndicat doit être représentatif et donc satisfaire au critère de transparence financière.

Pour le Conseil d'Etat, la DREETS, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant PSE, doit vérifier que les syndicats signataires ont publié leurs comptes conformément à l'article L 2135-5 du Code du travail.

En l'absence de publication des comptes, le syndicat ne satisfait pas au critère de transparence financière et n'est donc pas représentatif.

En conséquence, sa signature ne peut être prise en compte pour vérifier si l'accord portant PSE est majoritaire.

Il importe donc, pour éviter tout problème, que l'employeur vérifie bien, avant la négociation de l'accord majoritaire portant PSE, que les syndicats appelés à la négociation satisfont au critère de transparence financière.

## **18) Salariés protégés - Article 1224-1 du Code du travail**

Cass. Soc. 21/04/2022 n°20-17-496

Dans le cadre d'une liquidation judiciaire sans plan de cession, un inspecteur de travail a autorisé le licenciement d'un salarié protégé, le 15/7/2015.

Un mois plus tard, le juge-commissaire avait autorisé la cession du fonds de commerce de la société à une autre.

Le salarié protégé licencié a saisi le Conseil des prud'hommes pour voir juger que son licenciement, intervenu avant la cession, était dépourvu d'effet et que son contrat de travail aurait dû être transféré, en application de l'article L.1224-1 du Code du travail à la société cessionnaire.

La Cour d'appel a donné gain de cause au salarié et a condamné la société cessionnaire à des dommages et intérêts.

Cette dernière a saisi la Cour de Cassation considérant que le licenciement d'un salarié protégé intervenu en vertu d'une autorisation de l'inspecteur du travail ne pouvait pas être remis en cause devant un juge judiciaire.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation rejette le pourvoi de la société, au motif que la demande du salarié portait sur le non-respect par la société cessionnaire du principe du transfert des contrats de travail par l'effet de la cession d'une entité économique autonome, intervenue après la notification du licenciement autorisé par l'inspecteur du travail.