

La Gazette des RH

By ELEGIA Formation

Les jurisprudences et les brèves sont extraites des E-Cafés RH et rédigées par Anne Le Nouvel et Guillaume Roland

LA REVUE MENSUELLE DE LA JURISPRUDENCE MARQUANTE EN DROIT SOCIAL - NUMERO 40 - Février 2022

SOMMAIRE

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE AU SERVICE DE VOTRE PRATIQUE RH

| | | | |
|---|-------------|---|-------|
| Les dernières jurisprudences marquantes | P.01 à P.04 | Lois de financement de la sécurité sociale et de finances pour 2022 : quels changements pour les salariés ? | P. 06 |
| RH : quels enjeux pour 2022 ? | P.05 | RH : quels enjeux pour 2022 ? | P. 07 |

Indemnité de non-concurrence :

« DROIT À DES CP ? »

L'histoire : Le contrat de travail d'une directrice des ventes prévoyait l'application d'une clause de non-concurrence, pendant un délai d'un an suivant la rupture du contrat de travail. Après la rupture, la salariée réclame la contrepartie financière de cette clause, ce qu'elle obtient. Elle demande également le paiement d'une indemnité de congés payés sur cette contrepartie financière. Elle est déboutée par la Cour d'appel : la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, calculée sur la base du salaire, est payable postérieurement à la rupture du contrat de travail et n'ouvre pas droit à des congés payés.

Question : La contrepartie financière de la clause de non-concurrence ouvre-t-elle droit à des congés payés ?

Réponse : Oui.

La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence a la nature d'une indemnité compensatrice de salaires : elle ouvre droit à congés payés.

Cass. soc., 26 janvier 2022, n°20-15.755



Rendez-vous chaque jeudi à 9h30 en live pour le E-café RH animé par Anne Le Nouvel, Formatrice ELEGIA, Responsable éditoriale chez ROCKET LAWYER FRANCE & Professeur associé au CNAM ou par Guillaume Roland, Avocat au barreau de Paris RDV sur la chaine ELEGIA de Webikeo !
<http://bit.ly/elegia-rh>

Forfait jours

« LE RACHAT DE JOURS DE REPOS EST-IL POSSIBLE SANS ÉCRIT ? »

L'histoire : Un responsable administratif et financier en forfait-jours travaille au-delà du nombre de jours prévus par son forfait. L'employeur lui rémunère ces jours effectués en plus, mais sans majoration. Il n'y avait pas d'accord écrit entre lui et son employeur quant à la renonciation de jours de repos. Le salarié demande au juge le paiement d'une majoration de 25% sur le rachat de ces jours. Le juge condamne l'employeur à verser une majoration de salaire sur la base de 10%. Le salarié n'est pas d'accord avec ce montant.

Réponse : Oui.

Le paiement par l'employeur des jours de repos au salarié vaut accord sur la renonciation des jours de repos.

En l'absence de conclusion d'un accord sur le rachat des jours de repos, le juge fixe, dans le respect du minimum de 10 %, le montant de la majoration applicable à la rémunération due en contrepartie du temps de travail excédant le forfait convenu.

Cass. soc., 26 janvier 2022, n°20-266

Question : en l'absence d'écrit sur le rachat des jours de repos, le juge peut-il valider le rachat et fixer un taux de majoration ?



Lefebvre Dalloz

La Gazette des RH

By ELEGIA

Travail au-delà de 48 heures

« QUEL PRÉJUDICE ? »

L'histoire : Un employeur met fin au contrat d'un chauffeur livreur pendant sa période d'essai.

Le salarié demande des dommages et intérêts au juge prud'homal pour non-respect de la durée maximale de travail. En effet, sur une semaine donnée, il avait effectué 50,45 heures de travail.

Ces heures supplémentaires avaient bien été payées avec les majorations requises.

Il est débouté par les juges : le salarié ne démontrait pas en quoi le dépassement de la durée maximale du travail lui avait porté préjudice.

La question : Le dépassement de la durée maximale du travail entraîne-t-il nécessairement un préjudice pour le salarié ?

Réponse : Oui, le salarié avait droit à des dommages et intérêts.

Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation.

(Pour quel préjudice ? Celui de priver le salarié d'un repos suffisant pour garantir le respect de sa santé et de sa sécurité)

Cass. soc., 26 janvier 2022, n°20-21.636

Faute grave sans mise à pied =

« LICENCIEMENT ABUSIF ? »

L'histoire :

- 19 octobre : un chef d'équipe a un comportement véhément, agressif et physiquement menaçant à l'égard d'un chargé d'affaire de sa société.
- 26 octobre : le comportement de ce salarié fait perdre à son entreprise un marché important.
- 27 octobre, le salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement.
- 14 novembre, le salarié est licencié pour faute grave.

Le salarié saisit le CPH en contestation de la faute grave. Les juges d'appel lui donnent raison : « le comportement fautif du salarié, connu de son employeur, n'a pas été un obstacle à la poursuite du contrat de travail, de sorte qu'il ne peut être qualifié de gravement fautif ».

La question : un licenciement pour faute grave sans mise à pied conservatoire préalable est-il justifié ?

Réponse : Oui.

L'employeur n'est pas tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure disciplinaire. Le fait pour l'employeur d'avoir laissé le chef d'équipe travailler plusieurs jours avant d'engager la procédure de licenciement ne l'empêche pas de se prévaloir d'une faute grave à son encontre.

Cass. soc., 9 février 2022, n°20-17.140

Cadre au forfait-jours

« SANCTION DU NON-RESPECT DES JOURS IMPOSÉS ? »

L'histoire : Une vétérinaire en forfait-jours travaillait dans une clinique vétérinaire. Elle devait respecter des demi-journées et des journées de présence imposées par l'employeur, selon les contraintes liées à l'activité.

En dehors de ces contraintes, la salariée était libre de l'organisation de ses journées de travail.

Mais elle ne respectait pas les jours de présence fixés, elle venait travailler selon ses envies et quittait son travail sans prévenir les collaborateurs. Elle a été licenciée pour faute grave.

Elle conteste la faute grave : son statut de cadre au forfait jours lui permettait, selon elle, de bénéficier d'une liberté totale dans l'organisation de son travail. L'employeur ne pouvait pas lui reprocher de ne pas respecter un planning qu'il avait lui-même déterminé.

La question : Un cadre en forfait-jours commet-il une faute en cas de non-respect des plannings imposés par l'employeur ?

Réponse : Oui.

Une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

La faute grave a été validée par les juges.

Cass. Soc. 2 février 2022, n° 20-15.744

La Gazette des RH

By ELEGIA

Procédure disciplinaire

« INCIDENCE DE LA MALADIE DU SALARIÉ »

L'histoire : Un chauffeur de car commet un fait fautif.

- Le 28 novembre 2016, il est convoqué à un entretien préalable et à un entretien pour le conseil de discipline.
 - Les entretiens sont fixés au 6 décembre 2016.
 - Les entretiens sont reportés, en raison de son absence pour maladie, au 3 janvier 2017.
 - Le 28 décembre 2016, le salarié sollicite un nouveau report des entretiens, en raison de son état de santé.
 - Le 30 mai 2017, il reçoit une nouvelle convocation, pour le 6 juin 2017.
 - il ne s'est pas présenté à ces entretiens ;
- Après avis favorable du conseil de discipline, il est licencié le 16 juin 2017. Il conteste son licenciement, disant que la procédure était prescrite.
- La cour d'appel de Paris prononce la nullité de la sanction disciplinaire et du licenciement.
- Mais l'employeur conteste cette décision...

La question : La procédure disciplinaire, décalée du fait de la maladie, était-elle prescrite ?

Réponse : Oui, la procédure était prescrite, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La maladie d'un salarié n'a pas pour effet de suspendre le délai de notification d'un licenciement disciplinaire, qui court à compter de l'engagement de la procédure de licenciement.

Dès lors que l'employeur avait convoqué le salarié à un entretien préalable à son licenciement pour faute, celui-ci aurait dû lui être notifié dans le délai d'un mois malgré son absence pour maladie.

Cass. soc., 2 février 2022, n°20-19.014

Clause de mobilité

« C/ DISCRIMINATION »

L'histoire : Un chef d'équipe dans une entreprise de nettoyage avait été muté, dans le respect de sa clause de mobilité, sur le site d'un cimetière. Il avait refusé cette mutation : les horaires étaient incompatibles avec d'autres obligations professionnelles. L'employeur avait alors modifié les horaires. Le salarié avait encore une fois refusé, invoquant ses convictions religieuses hindouistes lui interdisant de travailler dans un cimetière.

L'employeur lui avait alors notifié une mutation disciplinaire sur un autre site.

Nouveau refus du salarié de rejoindre ce poste : l'employeur le licencie pour cause réelle et sérieuse.

Le salarié demande alors la nullité de la mutation et du licenciement, pour discrimination religieuse.

La cour d'appel de Paris prononce la nullité de la sanction disciplinaire et du licenciement.

Mais l'employeur conteste cette décision...

La question : Le licenciement était-il justifié ?

Réponse : Oui.

La mutation disciplinaire était justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante :

- La clause de mobilité avait été légitimement mise en œuvre par l'employeur,
- La mesure était proportionnée au but recherché et permettait le maintien de la relation de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage.

La mutation disciplinaire ne constituait pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses.

Dès lors, le licenciement du salarié n'était pas nul.

Cass. Soc. 19 janvier 2022, n° 20-14.014

La Gazette des RH

By ELEGIA

Harcèlement sexuel c/

« MESSAGES SEXISTES VULGAIRES ET DÉGRADANTS »

L'histoire : Un directeur général est licencié pour faute grave.

Il lui est reproché une faute qualifiée de harcèlement sexuel, par référence à la charte interne de l'entreprise.

En effet, il avait adressé par mail à trois destinataires masculins étrangers à l'entreprise, des messages « humoristiques » particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes.

Il contestait son licenciement.

Il est débouté par la cour d'appel, qui valide le licenciement pour faute grave.

La question : La faute pouvait-elle être liée à du harcèlement sexuel ?

Réponse : Non.

La Cour d'appel avait statué par référence à la charte interne destinée à prévenir le harcèlement sexuel.

Alors que les messages litigieux ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel au sens du Code du travail.

Il n'y avait pas situation de harcèlement sexuel.

Cass. soc., 2 février 2022, n°19-23.345

Pas d'entretien préalable

LE LICENCIEMENT EST-IL VALABLE ?

L'histoire : Un employeur notifie à un salarié la rupture de son contrat de travail sans l'avoir convoqué à un entretien préalable. La lettre de licenciement détaillait l'ensemble des griefs reprochés au salarié.

Le salarié conteste la validité de son licenciement, du fait de l'absence d'entretien préalable.

La Cour d'appel lui donne raison, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La question : L'absence de convocation à l'entretien préalable rend elle le licenciement abusif ?

Réponse : Non.

L'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux.

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. (Art. L. 1235-2).

Cass. soc., 2 février 2022, n°18-23.425

Harcèlement sexuel c/

« MESSAGES SEXISTES VULGAIRES ET DÉGRADANTS »

L'histoire : Un transporteur routier de marchandises, a signé avec une société un contrat de sous-traitance en mai.

En décembre, la société notifie au sous-traitant la fin du contrat.

La relation est par la suite requalifiée par les juges en contrat de travail.

Les juges fixent le salaire brut mensuel de base à 1 287,67 €, se basant sur la convention collective.

A tort, pour le salarié, qui se prévalait des dispositions du contrat de sous-traitance requalifié, et qui déterminait un taux horaire, pour une rémunération mensuelle de 2 805 €.

La question : Le salaire à prendre en compte était-il celui résultant du contrat de sous-traitance ou de la convention collective ?

Réponse : Le salaire conventionnel.

- La requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail ne permet pas de considérer que le taux horaire fixé par les parties par heure travaillée au titre d'une prestation de service correspond au salaire horaire convenu.
- En l'absence d'autres éléments permettant de caractériser un accord des parties sur le montant de la rémunération, le salaire de référence devait être déterminé en considération des dispositions de la convention collective applicable.

Cass. soc., 2 février 2022, n°18-23.425

La Gazette des RH

By ELEGIA

RH : quels enjeux pour 2022 ?

Transformation digitale, nouveaux modes de travail, évolution des attentes des salariés, difficultés de recrutement et engagement sociétal, la fonction RH fait face à de nombreux changements. Accentuées par la crise sanitaire du coronavirus, ces tendances, qui devraient se poursuivre en 2022, sont autant d'enjeux à surmonter pour les équipes RH.

1. METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PLUS FLEXIBLE

Avec la crise sanitaire et le développement du télétravail, les équipes RH ont été fortement sollicitées pour repenser l'organisation du travail à distance. Une enquête de la Dares précise cependant qu'une majorité d'entreprises rencontraient en décembre dernier des difficultés pour instaurer le télétravail.

En 2022, les équipes RH devront donc poursuivre les changements entrepris pour pérenniser le télétravail dans les entreprises (outils numériques, sensibilisation aux risques sur la santé psychologique des salariés en télétravail, etc.).

Plus largement, elles devront réfléchir à la mise en place d'une organisation du travail flexible offrant plus d'autonomie aux salariés dans le choix de leur lieu de travail, mais également dans la gestion de leur temps de travail.

2. POURSUIVRE LA DIGITALISATION DES FONCTIONS RH

Avec le développement des nouvelles technologies et du travail à distance, la digitalisation des fonctions RH est devenue indispensable. Ces nouvelles technologies permettent d'automatiser

certains processus et libèrent les équipes RH de tâches chronophages, contribuant ainsi à améliorer leur performance à plusieurs niveaux :

- lors du recrutement – présélection des CV grâce à l'intelligence artificielle, possibilité de faire passer des entretiens en visioconférence ;
- dans la gestion du personnel via des logiciels permettant une gestion centralisée des horaires de travail, des absences et des congés.

Cette digitalisation doit toutefois s'accompagner d'une attention particulière quant à la sécurisation des données.

3. TENIR COMPTE DU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

Plus qu'un emploi, les salariés cherchent des entreprises dans lesquelles ils se sentent bien et peuvent s'épanouir. Pour répondre à ces attentes, les RH ont plusieurs leviers :

- aménager les espaces de travail avec du matériel ergonomique, pour améliorer le confort des salariés ;
- développer la flexibilité dans l'organisation du travail ;
- mettre en place un management collaboratif ;
- accompagner les souhaits de mobilité interne ;
- proposer des formations adaptées ;
- instaurer des avantages sociaux – conciergerie, crèche, salle de sport, etc.

4. RECRUTER ET FIDÉLISER LES TALENTS

Selon l'enquête de la Dares, 40 % des salariés travaillent dans une entreprise qui déclarait faire face à des difficultés de recrutement en décembre dernier[2]. Face à ces tensions sur le marché du recrutement, l'embauche de nouveaux talents et la fidélisation des salariés sont des enjeux majeurs pour les entreprises et les RH en 2022. Pour cela, il faut notamment :

- proposer un environnement de travail et des avantages favorisant le bien-être des salariés ;
- offrir des perspectives d'évolution aux salariés ;
- améliorer l'image de l'entreprise.

5. DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

Comme les clients, les salariés s'intéressent de plus en plus à la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises. Ils souhaitent intégrer des entreprises qui partagent leurs valeurs et donnent ainsi un sens à leur travail. Les entreprises et les équipes RH ont donc intérêt à développer et à promouvoir leur démarche éco-responsable et leur politique inclusive, via notamment l'obtention de certifications comme « Great Place To Work » ou « Top Employers ».

La Gazette des RH

By ELEGIA

Lois de financement de la sécurité sociale et de finances pour 2022 : quels changements pour les salariés ?

Afin de maintenir un système d'aides ciblées et de donner une visibilité plus durable aux entreprises, la loi de financement de la sécurité sociale et la loi de finances pour 2022 ont ajusté et prolongé certains dispositifs mis en place pendant la crise sanitaire. Parmi les nombreuses dispositions présentes dans ces textes, Isabelle Hadoux-Vallier, avocate chez August Debouzy, décrypte pour nous les principales mesures relatives aux salariés.

Quelles mesures liées au Covid-19 sont concernées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 ? Comment ces dispositions se traduisent pour les employeurs ?

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prolonge plusieurs mesures instaurées pendant la crise sanitaire jusqu'au 31 décembre 2022. Elle maintient ainsi l'exonération des charges sociales pour les indemnités légales et complémentaires d'activité partielle, dans la limite de 3,15 fois le smic horaire.

Elle permet également aux entreprises de moins de 250 salariés, impactées par la crise et ayant des difficultés financières, de continuer à utiliser en 2022 les aides « Covid 2 » et « Covid 3 » accordées en 2020 et 2021 et non utilisées, à savoir : une exonération des charges sociales patronales et une aide financière de paiement des cotisations à hauteur de 20 % et 15 % des rémunérations versées.

Elle reconduit en outre les arrêts de travail dérogatoires, sans délai de carence, pour certaines personnes (malade du Covid, cas contact, etc.) qui ne peuvent pas télétravailler. Enfin, elle prolonge sur ce sujet la possibilité pour le gouvernement de prendre des ordonnances à la place des lois, afin d'assurer une gestion plus souple et rapide du dispositif.

Quelles sont les nouveautés concernant la retraite progressive ainsi que le cumul avec une activité instaurées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 ?

La retraite progressive est un outil permettant aux entreprises et aux salariés d'aménager la fin de carrière des seniors. Les salariés peuvent ainsi cumuler une activité à temps partiel avec le versement d'une fraction de leur pension de retraite, et ce, tout en acquérant des droits supplémentaires à la retraite, contrairement au cumul emploi/retraite. Toutefois, malgré son intérêt, ce dispositif était peu utilisé, car trop restrictif. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 corrige et étend ce système.

Ainsi, elle ouvre tout d'abord la retraite progressive aux salariés en forfait jours et aux mandataires sociaux assimilés salariés – jusqu'à présent, seuls les salariés dont le temps de travail était décompté en heures y avaient accès. Elle permet également de cumuler plusieurs emplois à temps partiel, dans la limite des plafonds autorisés. Enfin, elle admet la possibilité de cumuler la retraite progressive avec une pension d'invalidité.

Concernant les dispositifs de l'activité partielle, quels sont les ajustements instaurés par la loi de finances pour 2022 ?

La loi de finances pour 2022 intervient à plusieurs niveaux concernant l'activité partielle. Tout d'abord, elle prolonge jusqu'au 31 juillet 2022 l'habilitation du gouvernement à prendre des ordonnances sur l'activité partielle de longue durée. Ce dispositif, créé pendant la crise sanitaire, permet aux entreprises de bénéficier de l'activité

partielle pendant plus de douze mois. Elle étend également le champ des entreprises pouvant recourir à cette mesure (établissements exploitant les remontées mécaniques, salariés travaillant pour des entreprises publiques, salariés travaillant en France pour des entreprises étrangères et qui en sont les seuls représentants...) et maintient le dispositif de l'activité partielle de longue durée jusqu'au 31 décembre 2022.

En parallèle, la loi de finances pour 2022 pérennise certaines mesures prises pendant la crise sanitaire, qui améliorent le système de l'activité partielle. Ainsi, l'indemnisation de l'activité partielle intègre désormais toutes les majorations liées aux heures supplémentaires structurelles et les cadres dirigeants ont également accès à l'activité partielle lorsque leur établissement est fermé temporairement.

La loi de finances pour 2022 prévoit également l'exonération sociale et fiscale des pourboires. Pensez-vous que celle-ci puisse amener une hausse du pouvoir d'achat des salariés de l'hôtellerie restauration ?

Avec la loi de finances pour 2022, les pourboires sont exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu, en 2022 et 2023, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 fois le smic. Il s'agit donc d'un avantage pour les employeurs, qui ne paient pas de charges sociales, et pour les salariés, qui ne paient pas d'impôts. Cette mesure va donc effectivement augmenter le pouvoir d'achat des salariés... mais de façon temporaire.

La Gazette des RH

By ELEGIA

EN BREF...

En cas de contradiction entre des attestations de salariés et un constat d'huissier, c'est ce dernier mode de preuve qui l'emporte (cas d'une faute d'un salarié lors du dépouillement d'un scrutin professionnel)
(CE 8 décembre 2021 n o 439631)

Un syndicat qui saisit une juridiction sur des faits portant préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, n'a pas à faire la preuve de son propre préjudice moral
(CE 15 décembre 2021 n o 443511)

VOTRE AGENDA

DROIT DU TRAVAIL

Les Brunch d'actualité sociale 2022

5 sessions au choix
À Paris ou à distance
Réf. 321084

Parcours droit social

Du 5 avril au 4 juillet 2022
À Paris ou à distance
Réf. 1978

Contrats de travail : gestion de l'embauche à la rupture

Les 5-6-7 avril 2022
À Paris ou à distance
Réf. 530003

PAIE ET ADMINISTRATION DES RH

Les Brunchs d'actualité de la paie 2022

6 sessions au choix de mars à déc. 2022
À Lyon, à Paris ou à distance
Réf. 317084

Parcours Responsable Paie

Du 6 avril au 29 juin 2022
À Paris
Réf. 1681

Paie : les fondamentaux

Les 14-15 avril 2022
À Paris ou à distance
Réf. 1470

RESSOURCES HUMAINES

Parcours Maîtrise du contrôle de gestion RH

3 sessions au choix
À Paris et à distance
Réf. : 170045

Parcours Responsable ressources humaines (RRH)

2 sessions au choix
À Paris
Réf. : 119005

Contrôle de gestion RH : élaborer des tableaux de bord RH et contrôler la masse salariale

5 sessions au choix
À Paris et à distance
Réf. : 116129

GESTION DE LA FORMATION

Recourir à l'alternance : points clés concernant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

2 sessions au choix
À Paris ou à distance
Réf. : 700167

Parcours Assistant(e) formation

2 sessions au choix
à Paris et à distance
Réf. : 118037

Gérer et certifier un organisme de formation

2 sessions au choix
À Paris et à distance
Réf. : 515066

**INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS SUR WWW.ELEGIA.FR
EN UTILISANT LES RÉFÉRENCES INDIQUÉES**



Rendez-vous chaque jeudi à 9h30 en live pour le E-café RH animé par Anne Le Nouvel, Formatrice ELEGIA, Responsable éditoriale chez ROCKET LAWYER FRANCE & Professeur associé au CNAM ou par Guillaume Roland, Avocat au barreau de Paris RDV sur la chaîne ELEGIA de Webikeo ! <http://bit.ly/elegia-rh>