



Veille juridique – édition spéciale fin d’année 2022

Pour cette édition spéciale, nous vous présentons :

- *Trois victoires obtenues par le cabinet DULMET-DÖRR*
- *Toutes les actualités juridiques concernant les relations individuelles et collectives de travail.*

Trois victoires pour le cabinet DULMET-DÖRR

1. Victoire devant la Cour de cassation : le salarié a obtenu le paiement d'un rappel d'heures de délégation !



Dans une décision de la Cour de cassation du 9 novembre 2022, nous avons réussi à confirmer la compétence du juge des référés pour obtenir le droit au paiement d'un rappel d'heures de délégation que l'employeur refusait de payer.

En l'espèce un salarié était titulaire d'un mandat au comité social et économique et était délégué syndical. Il était également titulaire d'un mandat national de secrétaire fédéral au sein de sa fédération et disposait de quatre jours de détachement en vertu d'une convention de détachement syndical signée avec son syndicat. L'employeur lui avait refusé le paiement d'heures de délégation pour octobre et novembre 2020 au motif, notamment, que le salarié n'avait pas rempli les bons de délégation en vigueur dans l'entreprise et qu'il n'avait pas justifié de façon suffisamment précise de l'utilisation de ses crédits d'heures.

Le Conseil de prud'hommes, en référé, a débouté le salarié de ses demandes en rappels de salaires pour ces heures et en demandes de provisions de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Les demandes sont pourtant fondées d'après la Cour de cassation qui casse et annule la décision du conseil des prud'hommes de Saverne. La Haute juridiction se fonde sur les articles L. 2143-17 et L. 2315-10 du code du travail qui affirment que les heures de délégation sont considérées de plein droit comme des heures de travail et doivent être payées à l'échéance normale. Autrement dit, l'employeur aurait dû payer ces heures déclarées par le salarié, même de façon imprécise, puis les contester en justice s'il était en désaccord avec les heures déclarées.

- *Cass.soc. 9 novembre 2022, n° 21-16.685*

2. Validation d'une procédure d'expertise sur les risques psychosociaux déclenchée dans le cadre d'un droit d'alerte aux droits des personnes par un CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés

Dans une décision du 7 novembre 2022, le Conseil de prud'hommes de Haguenau, en départage, a ordonné à l'employeur de mettre en œuvre une procédure d'expertise sur les risques psychosociaux, déclenchée par la mise en œuvre du droit d'alerte aux droits des personnes par l'un des membres du CSE, défendu par notre cabinet.

En l'espèce, des salariés ainsi que les délégués du personnel, puis le CSE, ont été amenés à dénoncer des atteintes à leur santé physique et mentale du fait des conditions de travail au sein de l'entreprise. Une expertise sur les risques psychosociaux a été demandée suite à cette alerte afin de mieux répondre à la situation. Le juge a donc donné droit aux défendeurs ayant déclenché le droit d'alerte prévu par l'article L. 2312-59 du code du travail et a permis le déclenchement d'une procédure d'expertise par la seule mise en œuvre du droit d'alerte par l'un des membres du CSE, alors même que l'entreprise employait moins de 50 salariés.

Cette décision – rare (à notre connaissance, seul le CPH de COLMAR avait déjà validé une telle expertise, dans un dossier défendu par notre cabinet en 2015) – sera prochainement commentée dans la revue les Cahiers Lamy du CSE.

- *Conseil de prud'hommes, 7 novembre 2022, n° RG F 21/00119*

3. Validation d'une expertise sur risques graves et de la lettre de mission de la société d'expertise, défendue par notre cabinet dans une procédure de référé civil

Notre cabinet a défendu avec succès une société d'expertise, dans le cadre d'une procédure de référé civil.

L'association d'enseignement privé avait assigné son CSE et la société d'expertise devant le président du tribunal judiciaire de Strasbourg afin de faire annuler la résolution de l'expert CSE nommant un expert pour risque grave, et avait également contesté l'étendue et le coût de la lettre de mission présentée par l'expert (que nous défendions).

Le tribunal a tout d'abord précisé que le délai de dix jours fixé par l'article R.2315-49 du code du travail par lequel l'employeur peut saisir le juge afin de contester l'expert, court à compter de la délibération (et non de la publication du PV de réunion). Le tribunal a ensuite décidé d'inclure les enseignants dans la liste des professions pouvant relever du champ de l'expertise, même s'ils ne sont pas salariés. Enfin, les juges ont donné raison à la société d'expertise en affirmant que le taux journalier appliqué n'était pas excessif, au contraire de ce que plaidait l'employeur, rejetant sur ce point les demandes de cette dernière.

- *Tribunal judiciaire de Strasbourg, 15 novembre 2022, n° RG 22/00633*

Jurisprudence récente



I. Relations individuelles

Une clause de non-concurrence ne peut être renouvelée sans volonté expresse de l'employeur

Une clause de non-concurrence peut prévoir la possibilité d'un renouvellement à l'issue de la première période d'exécution. Ce renouvellement suppose alors une manifestation expresse de l'employeur en ce sens.

- *Cass. soc., 21 sept. 2022, n o 20-18.511 FS-B*

Religion et convictions constituent un même motif de discrimination, selon la CJUE

Une règle interne interdisant le port visible de signes religieux, philosophiques ou politiques ne constitue pas une discrimination directe si elle est appliquée de manière générale et indifférenciée à tous les travailleurs. La « religion ou les convictions » mentionnées dans la directive numéro 2000/78 doivent être considérées comme un seul et unique motif de discrimination, couvrant tant les convictions religieuses que les convictions philosophiques ou spirituelles.

- *CJUE, 13 oct. 2022, aff. C-344/20*

La Cour de cassation précise les règles de preuves relatives au rappel de salaire suite à la requalification d'un CDD ou d'un CDI intermittent

La Cour de cassation précise, concernant la charge de la preuve relative au rappel de salaires suite à la requalification d'un CDD ou d'un CDI intermittent, que celle-ci pèse sur le salarié en cas de requalification de CDD et sur l'employeur dans le cas de la requalification d'un contrat intermittent.

- *Cass. soc., 21 sept. 2022, no 21-16.821 FS-B*

Pour qualifier un licenciement nul, le juge n'examine les autres griefs invoqués que si l'employeur le demande

Lorsque le licenciement d'un salarié est déclaré nul au motif que l'un des griefs contenus dans la lettre de licenciement porte atteinte à une liberté fondamentale, le juge peut tout de même prendre en compte les autres motifs de rupture qui y seraient énoncés pour minorer, le cas échéant, le montant de l'indemnisation à accorder au salarié. Ce n'est que si l'employeur en fait la demande que le juge examine les autres griefs, pour fixer le montant de l'indemnisation, si les autres motifs sont fondés.

- *Cass. soc., 19 oct. 2022, n° 21-15.533 FS-B*

Le juge doit rechercher la véritable cause de licenciement économique d'un salarié en arrêt maladie

En cas de litige sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail d'un salarié licencié pour motif économique au cours d'un arrêt de travail pour maladie, il appartient au juge de rechercher la véritable cause du licenciement.

- *Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 20-17.501, FS-B*

Les modalités de l'astreinte ne doivent pas affecter significativement la liberté d'action du salarié

Reprenant un principe posé par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), la Cour de cassation précise qu'une période d'astreinte doit être considérée comme du temps de travail effectif si elle soumet le salarié à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent très significativement sa faculté de gérer son temps libre.

- *Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 21-14.178 FS-BR*

La convention tripartite doit faire l'objet d'un écrit signé par toutes les parties dans le cadre d'une mobilité intragroupe

Le fait que chaque partie donne séparément son accord pour une mutation au sein d'une autre société du groupe ne vaut pas convention tripartite de mutation intragroupe. La Cour de cassation précise que pour être valable, la convention doit être formalisée par un document écrit, signé entre le salarié et ses employeurs successifs, organisant la poursuite du contrat de travail.

- *Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 21-10.495 FS-B*

Est nul le licenciement partiellement fondé sur la non-participation du salarié aux apéros alcoolisés organisés par l'entreprise

Un salarié a été licencié car il refusait de participer à la politique « *fun and pro* » de la société, le « *fun and pro* » en vigueur dans l'entreprise se traduisant par la nécessaire participation aux séminaires et aux pots de fin de semaine générant fréquemment une alcoolisation excessive de tous les participants, encouragée par les associés qui mettaient à disposition de très grandes quantités d'alcool.

Pour la Cour de cassation, le fait que le licenciement était même partiellement fondé sur le refus du salarié de participer à la politique « *fun and pro* » de l'entreprise constitue une violation de sa liberté d'expression et d'opinion. Le licenciement est par conséquent nul.

- *Cass. Soc. 9 novembre 2022, n° 21-15.208*

L'avis du médecin du travail s'impose aux parties en l'absence de contestation dans le délai de 15 jours

L'avis émis par le médecin du travail, seul habilité à constater une inaptitude au travail, peut faire l'objet tant de la part de l'employeur que du salarié d'une contestation devant la formation de référé du conseil de prud'hommes qui peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit au prononcé de l'avis. En l'absence d'un tel recours, cet avis s'impose aux parties. Le délai de contestation étant de 15 jours suivant l'avis, soyez vigilants !

- *Cass. soc., 7 décembre 2022, n° 21-23.662, FS-B*

Steward sanctionné par sa compagnie aérienne pour le port d'une coiffure avec des tresses

Un steward a été licencié car il portait ses cheveux longs coiffés en tresses nouées en chigno. Le fait pour un employeur de restreindre la liberté de ses salariés de sexe masculin dans leur façon de se coiffer constitue-t-il une discrimination fondée sur le sexe ? Selon la Cour de cassation, les exigences liées à l'exercice de la profession de steward ne justifient pas d'interdire aux hommes une coiffure autorisée aux femmes.

- *Cass.soc., 23 novembre 2022, n° 21-14.060*

Le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile peut, dans certains cas, être pris en compte au titre des heures supplémentaires.



Dans cette affaire, le salarié n'avait pas de lieu de travail habituel et son employeur lui demandait d'intervenir avec un véhicule de la société dans le cadre d'un parcours de visites programmé sur un secteur géographique très étendu.

Pendant les temps de trajet entre son domicile et ses premiers et derniers clients, le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

La condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires est donc confirmée.

- *Cass.soc., 23 novembre 2022, n° 20-21.924*

II. Relations collectives

La Cour de cassation affirme que le CSE n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause d'un accord de participation qu'il a signé.

Il résulte de l'article L. 2262-14 du code du travail que le comité d'entreprise, signataire d'un accord de participation, n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de cet accord. Il s'ensuit que le comité social et économique venant aux droits du comité d'entreprise signataire de l'accord de participation, n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité de la clause de cet accord qui, dans le silence de la loi, a déterminé le mode de calcul des capitaux propres d'une succursale française d'une société étrangère.

- *Cass. soc., 19 oct. 2022, n° 21-15.270 FS-B*

Précisions sur une prime conventionnelle prévoyant une condition de présence

La Cour de cassation s'est prononcée sur l'interprétation d'une clause de la convention collective prévoyant une condition de présence à l'octroi d'une prime annuelle. La convention prévoit en effet que pour obtenir sa prime le salarié doit être présent au 31 octobre de chaque année. Le salarié indiquait alors que dans la mesure où il était présent dans les effectifs au 31 octobre de chaque année, le versement de la prime lui était dû, tandis que l'employeur refusait de lui verser pour les deux années où le salarié était en arrêt maladie au 31 octobre. La Cour de cassation donne raison au salarié et précise que lorsqu'une convention prévoit une condition de présence à une date donnée celle-ci doit s'entendre comme « présence au sein des effectifs » et non comme « présence effective à la date de versement de la prime »

- *Cass. soc., 26 Octobre 2022, n° 21-15.963*

Les règles de représentations équilibrées s'appliquent également aux élections partielles

Les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats s'appliquent lors des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants au sein du CSE. La proportion d'hommes et de femmes que chaque liste syndicale doit respecter est celle figurant dans le protocole préélectoral établi pour les élections initiales.

- *Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-60.183 F-B*

Pas d'obligation de consulter le CSE lorsque le reclassement du salarié est impossible

La consultation du CSE n'est pas requise lorsque l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail contient une dispense expresse de recherche de reclassement. Cette solution a déjà été affirmée pour l'inaptitude d'origine professionnelle par un arrêt de la Cour de cassation du 8 juin 2022. L'arrêt du 16 novembre 2022 confirme la même solution en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

- *Cass. Soc., 16 novembre 2022, n° 21-17.255*



Bonnes fêtes de fin d'année et à très bientôt !

La SCP DULMET-DORR

<https://www.dulmet-dorr.fr/>