



VEILLE JURIDIQUE

Droit social - Mois de juillet - septembre 2021

N°	Thème	Nature	Contenu
1	Focus	Texte/Jurisprudence	<p>Inaptitude : une erreur de forme sur l'avis du médecin du travail ne justifie pas en soi un recours</p> <p>Le fait que le médecin du travail se soit trompé sur le poste occupé par le salarié dans la rédaction de son avis d'inaptitude physique ne permet pas, à lui seul, l'exercice d'un recours devant le conseil de prud'hommes pour annulation de cet avis (Cass. soc. 16-6-2021 n° 20-10.386 F-D, Sté Progeris c/ G.)</p> <p>Ainsi, en l'espèce, le fait que le médecin du travail ait commis une erreur dans l'intitulé du poste du salarié ne vicie pas, en soi, l'avis d'inaptitude, mais fait partie des éléments dont les juges du fond auraient pu tenir compte pour apprécier la validité de ce dernier.</p> <p>Toutefois, les juges ont pris soin de relever que, avant de déclarer le salarié inapte, le médecin du travail s'était déplacé dans l'entreprise pour y réaliser une étude de poste, qu'il avait vérifié concrètement les conditions d'exercice de son travail par l'intéressé et qu'il avait échangé avec l'employeur, qui avait été en mesure de formuler des observations. L'erreur reprochée au médecin du travail se limitait donc à une erreur de plume, qui n'avait pas affecté la validité de son avis médical. Le recours est donc jugé irrecevable.</p> <p>A contrario, le fait pour le médecin du travail de ne pas avoir respecté la procédure prévue par l'article R 4624-42 du Code du travail aurait pu conduire les juges du fond à considérer le recours comme fondé, le doute étant alors permis sur la validité de l'avis d'inaptitude.</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
1	Focus	Texte/Jurisprudence	<p style="text-align: center;">Demande de nullité d'une convention de forfait jours</p> <p>L'arrêt n° 18-23.932 du 30 juin 2021 concernait un salarié engagé en qualité de directeur des ressources humaines en janvier 2013 soumis à une convention de forfait en jours. Après son licenciement prononcé en décembre 2015, le salarié avait saisi le 27 avril 2016 la juridiction prud'homale d'une demande de salaires au titre des heures supplémentaires accomplies, fondée sur l'invalidité de la convention de forfait jours. La cour d'appel avait retenu que celle-ci était inopposable au salarié et lui avait alloué un rappel d'heures supplémentaires au titre des 3 années précédant la rupture du contrat de travail, conformément à la lettre de l'article L 3245-1 du Code du travail. Le pourvoi formé par l'employeur soutenait que l'action en contestation d'une telle convention porte sur l'exécution du contrat de travail et doit donc être introduite dans les 2 ans de la signature de la convention litigieuse.</p> <p>La Cour de cassation rejette le pourvoi en affirmant que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L 3245-1 du Code du travail. Elle retient donc que la juridiction prud'homale était principalement saisie d'une demande de rappel de salaire, objet de l'action en justice, et que la contestation de la convention de forfait n'était que le support nécessaire de cette demande.</p> <p>La Cour de cassation s'inscrit dans la ligne d'un arrêt du 27 mars 2019 dans lequel elle a jugé que le salarié, dont la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas prescrite, est recevable à contester la validité de la convention de forfait annuel en jours (Cass. soc. 27-3-2019 n° 17-23.314 FS-PB : RJS 6/19 n° 373).</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
1	Focus	Texte/Jurisprudence	<p>La visite médicale de fin de carrière devient obligatoire pour les salariés en suivi renforcé</p> <p>La visite médicale de fin de carrière instaurée en 2018 devient obligatoire pour les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé et partant à la retraite à compter du 1er octobre 2021 (Décret 2021-1065 du 9-8-2021).</p> <p>La visite médicale est organisée pour les 2 catégories de travailleurs suivantes (C. trav. art. R 4624-28-1 nouveau) :</p> <ul style="list-style-type: none">– ceux qui occupent ou ont occupé au cours de leur carrière un poste à risque et, à ce titre, bénéficient ou ont bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;– ceux qui ont bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques particuliers antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé. <p>Les risques particuliers mentionnés ci-dessus sont ceux visés à l'article R 4624-23, I du Code du travail : amiante, plomb, agents cancérigènes ou biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute, etc.</p> <p>Il semble donc que l'employeur soit tenu d'avertir le service de santé de tous les départs à la retraite de l'entreprise, quel que soit le poste occupé par le salarié. C'est sur le service de santé que pèse la responsabilité de déterminer si le salarié doit ou non bénéficier de la visite médicale de fin de carrière, au vu de son dossier médical en santé au travail.</p> <p>À compter du 31 mars 2022, la mise en place de la surveillance post-professionnelle sera systématique en cas d'exposition à des facteurs de risques, et non plus laissée à l'initiative du médecin du travail.</p> <p>Lorsque le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-professionnelle, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire (C. trav. art. R 4624-28-3, al. 3 nouveau).</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
1	Focus	Texte/Jurisprudence	<p style="text-align: center;">Période d'essai excédant la durée légale</p> <p>Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, la durée de la période d'essai est strictement encadrée : la durée initiale maximale est fixée par le Code du travail et varie en fonction de la qualification professionnelle du salarié : 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les cadres (C. trav. art. L 1221-19).</p> <p>Ces durées ont un caractère impératif, sauf lorsque des durées plus longues ont été fixées par des accords de branche conclus avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 ou que des durées plus courtes sont fixées par des accords collectifs conclus après cette date, par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail (C. trav. art. L 1221-22).</p> <p>Si les accords de branche conclus antérieurement à la loi du 25 juin 2008 peuvent fixer des durées plus longues, la durée de la période d'essai doit toutefois respecter les normes internationales et, en particulier, la convention 158 de l'Organisation internationale du travail dont les dispositions imposent le respect d'une durée raisonnable.</p> <p>À titre illustratif, des périodes d'essai d'une durée de 9 mois ont été jugées raisonnables pour le cadre sédentaire d'une entreprise de navigation (Cass. soc. 24-4-2013 n° 12-11.825 FS-PB), ou le directeur d'une agence bancaire (Cass. soc. 12-11-2020 n° 18-24.111 F-D).</p> <p>En revanche, n'ont pas été considérées comme telles différentes périodes d'essai de 12 mois (Cass. soc. 4-6-2009 n° 08-41.359 FS-PBR ; Cass. soc. 11-1-2012 n° 10-17.945 FS-PBR ; Cass. soc. 30-9-2014 n° 13-21.385 F-D) ou une période d'essai de 6 mois prévue pour des assistants commerciaux du secteur bancaire (Cass. soc. 10-5-2012 n° 10-28.512 FS-PB).</p> <p>Un accord de branche conclu antérieurement à la loi de modernisation du marché du travail de 2008 peut fixer une période d'essai excédant la durée légale actuellement applicable, à condition que cette durée plus longue reste raisonnable. Caractère raisonnable qui, pour la Cour de cassation, doit s'apprécier au regard de la catégorie d'emploi occupée par le salarié (Cass. soc. 7-7-2021 n° 19-22.922 FS-B, Sté Generali vie c/ R).</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
1	Focus	Texte/ Jurisprudence	<p>Y a-t-il modification du contrat en cas de retour à l’horaire collectif après des horaires décalés ?</p> <p>La chambre sociale a jugé que, sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc. 3-11-2011 n° 10-14.702 : RJS 1/12 n° 10), l’employeur est libre, en vertu de son pouvoir de direction, d’instaurer une nouvelle répartition des horaires de travail sur la journée ou sur la semaine (Cass. soc. 22-2-2000 n° 97-44.339 PB : RJS 4/00 n° 374 ; Cass. soc. 16-45-2000 n° 97-45.256 : RJS 7-8/00 n° 771 FS-P ; Cass. soc. 2-4-2014 n° 13-11.060 FS-PB : RJS 6/14 n° 465). Dès lors que la durée du travail et la rémunération contractuelle restent identiques (Cass. soc. 9-4-2002 n° 99-45.155 FS-P : RJS 7/02 n° 785), le nouvel horaire constitue alors un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l’accord préalable du salarié.</p> <p>Cependant, le réaménagement des horaires de travail échappe au pouvoir de direction de l’employeur lorsqu’il porte sur un élément que les parties ont considéré comme déterminant au moment de la conclusion du contrat de travail ou qu’il implique un bouleversement complet des horaires antérieurement pratiqués par le salarié. Dès lors la modification de l’horaire de travail ainsi contractualisé constitue une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser (Cass. soc. 11-7-2001 n° 99-42.710 F-P : RJS 10/01 n° 1111).</p> <p>Ajoutons que, pour la Cour de cassation, une clause du contrat ne peut pas autoriser par avance l’employeur à le modifier unilatéralement (Cass. soc. 14-11-2018 n° 17-11.757 FS-PB : RJS 1/19 n° 10).</p> <p>Pour la Cour de cassation, le retour de salariés à l’horaire collectif de travail après avoir été affectés temporairement dans une équipe travaillant en horaires décalés n’emporte pas nécessairement modification du contrat de travail. Tout dépend des termes des avenants prévoyant cet aménagement (Cass. soc. 30-6-2021 n° 20-15.456 FS-D, Sté Thalès AVS France c/B. ; Cass. soc. 30-6-2021 n° 20-15.466 FS-D, Sté Thalès AVS France c/ S).</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
2	Embauche	Jurisprudence	<p>- La cour d'appel, qui a constaté que le CDD précisait qu'il était conclu « en vue d'un accroissement d'activité lié à la réorganisation du service », a, d'abord, énoncé que si la seule réorganisation d'un service ne constitue pas en soi l'énonciation d'un motif précis, il en est différemment lorsque cette réorganisation emporte un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Elle a, ensuite, retenant exactement que l'employeur devait prouver l'accroissement temporaire d'activité qu'il invoquait, relevé qu'il s'agissait pour lui de répondre à la commande d'un client portant sur un prototype et que cette recherche nécessitait le recrutement d'un collaborateur ayant des compétences en mécanique et électronique, dont l'employeur ne disposait pas, qui serait affecté à ce projet, en surcroît de l'activité normale de l'entreprise, et, par voie de conséquence, la réorganisation du service « Études et laboratoires ». Elle a, enfin, observé que le projet n'emportait aucune affectation ou commande définitive de la part du client. Elle a pu en déduire que la demande à l'origine du CDD constituait une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, et que ledit contrat répondait aux exigences de la loi (Cass. soc. 8-9-2021 n° 20-16.324 F-D).</p> <p>- Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. Ayant constaté que le contrat de travail et ses avenants mentionnent qu'ils ont été conclus pour « une réorganisation du service commercial », la cour d'appel en a exactement déduit que cette mention ne constitue pas l'énonciation d'un motif précis (Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-23.909 F-D).</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
3	Durée travail	du Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none">- Si un salarié à temps partiel a accompli 1,75 heure complémentaire sur un mois et qu'au cours de la première semaine de ce mois il a effectué 36,75 heures de travail en sorte que l'accomplissement d'heures complémentaires a eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, son contrat de travail à temps partiel doit, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps complet (Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-19.563 FS-B).- La convention ou l'accord collectif instituant le régime du forfait jours doit prévoir les garanties assurant un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable. À défaut, les conventions de forfaits peuvent encourir la nullité. La Cour de cassation fait une nouvelle illustration de cette règle désormais bien établie (Cass. soc. 13-10-2021, n° 19-20.561).

N°	Thème	Nature	Contenu
4	Exécution du contrat	Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none">- Le caractère systématique du recours à des heures supplémentaires, qui porte la durée du travail du salarié de 35 heures à 39 heures, a pour conséquence de modifier le contrat de travail de l'intéressé. Dès lors que la société ne peut valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès, son refus de cette modification n'est pas fautif (Cass. soc. 8-9-2021 n° 19-16.908 F-D).- Discrimination et régime probatoire allégé : l'allègement de la charge de la preuve prévu en matière de discrimination à l'article L. 1134-1 ne fait pas obstacle à une demande en référé probatoire, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, de la communication par l'employeur de tous les éléments permettant une comparaison des salariés embauchés à la même période (Cass. soc. 22-9-2021 n° 19-26.144 F-B). Dans cette affaire, l'employeur avait pourtant communiqué au salarié avant l'audience de référé, des éléments de réponse au panel fourni par le salarié demandeur, éléments qui ne permettaient cependant pas d'assurer la comparabilité avec la situation de ce dernier.

N°	Thème	Nature	Contenu
5	Rupture du contrat	du Jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> - Le caractère systématique du recours à des heures supplémentaires, qui porte la durée du travail du salarié de 35 heures à 39 heures, a pour conséquence de modifier le contrat de travail de l'intéressé. Dès lors que la société ne peut valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès, son refus de cette modification n'est pas fautif (Cass. soc. 8-9-2021 n° 19-16.908 F-D). - L'article L 1243-4 du Code du travail, qui fixe seulement le montant minimum des dommages-intérêts dû au salarié, dont le CDD a été rompu avant son terme de manière illicite, à un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, ne limite pas le préjudice dont il peut réclamer réparation aux seules rémunérations dont il aurait été privé, en sorte que ce dernier peut réclamer la réparation d'un préjudice causé par la perte de chance de percevoir des gains liés à la vente et à l'exploitation des albums non produits dès lors qu'il rapporte la preuve du caractère direct et certain de ce préjudice et que celui-ci constitue une suite immédiate et directe de l'inexécution de la convention (Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-21.311 FS-B). - Une cour d'appel ne peut pas condamner la société à payer une indemnité d'au moins 6 mois de salaire au salarié dont la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse sans répondre aux conclusions de la société qui faisait valoir que le barème d'indemnisation mis en place par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 était applicable à la prise d'acte, notifiée le 6 octobre 2017 (Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-25.529 F-D).

N°	Thème	Nature	Contenu
6	Représentation du personnel	Jurisprudence	<p>- Le législateur n'a prévu la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical que dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles la désignation d'un délégué syndical en application des dispositions de droit commun de l'article L 2143-3 du Code du travail est exclue, les dispositions de l'article L 2143-22 prévoyant que, dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE ne sont pas applicables. La désignation dérogatoire, maintenue par le législateur, d'un membre de l'institution représentative du personnel prévue dans les entreprises de moins de 50 salariés comme délégué syndical, sans crédit d'heures de délégation supplémentaire, en application des dispositions de l'article L 2143-6 du même Code, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du CSE des entreprises de moins de 50 salariés (Cass. soc. 8-9-2021n° 20-13.694 FS-B).</p> <p>- Il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. soc. 31-3-2021 n° 19-25.233 F-P), que les articles L 2314-18 et L 2314-19 du Code du travail sont interprétés en ce sens que ne peuvent ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeurs les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Ainsi interprété, l'article L 2314-18 du Code du travail, en ce qu'il écarte les personnes inéligibles en application de l'article L 2314-19 du même Code de la possibilité de participer en tant qu'électeur à l'élection des membres du CSE, pourrait être considéré comme instituant une atteinte non proportionnée au principe de participation des travailleurs reconnu à l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. En conséquence, il y a lieu de renvoyer cette question au Conseil constitutionnel (Cass. soc. QPC 15-9-2021 n° 21-40.013 FS-B).</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
7	Santé sécurité	et Jurisprudence	<p>- Le salarié dont l'inaptitude physique est consécutive à un accident du travail et dont le contrat de travail fait l'objet d'une résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, est en droit de prétendre à l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L 1226-14 du Code du travail (Cass. soc. 8-9-2021 n° 19-25.146 F-D).</p> <p>- La reprise par l'employeur du paiement des salaires à laquelle il est tenu à défaut de licenciement ou de reclassement d'un salarié inapte à l'issue du délai d'un mois ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite de rechercher un poste de reclassement, peu important le recours exercé contre la décision du médecin du travail en raison des difficultés ou désaccords qu'elle suscite (Cass. soc. 8-9-2021 n° 19-24.448 F-D).</p> <p>- Dès lors que le salarié a fait l'objet d'un licenciement en raison d'une inaptitude physique consécutive à un accident du travail après avoir saisi le juge d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat, la cour d'appel, qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit qu'elle produisait les effets d'un licenciement nul, a décidé à bon droit que l'employeur était redevable de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L 1226-14 du Code du travail (Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-24.498 FS-B).</p> <p>- Dès lors que le licenciement était justifié par la cessation définitive de l'activité de la société, motif économique non remis en cause par le salarié, et qu'il n'était pas prétendu que la société appartenait à un groupe, le reclassement de l'intéressé était impossible. La cour d'appel ne pouvait donc pas dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que, le salarié ayant été déclaré inapte, l'employeur aurait dû appliquer la législation d'ordre public relative au licenciement pour inaptitude physique (Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-25.613 FS-B).</p>

N°	Thème	Nature	Contenu
8	Paie	Jurisprudence	<p>- Si un accord d'entreprise prévoit que le montant de la prime d'ancienneté est déterminée en adéquation avec la durée du travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires, il ne résulte pas de ces dispositions que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié (Cass. soc. 8-9-2021 n° 20-10.107 F-D).</p> <p>- Arrêt de travail pour maladie, acquisition et report de congés payés : interprétant les dispositions conventionnelles applicables aux salariés des organismes de sécurité sociale à la lumière de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, la Cour de cassation décide, d'une part, qu'une salariée en arrêt de travail pendant deux ans peut acquérir des droits à congé payé durant cet arrêt, d'autre part qu'elle est fondée à demander le report des congés dont elle n'a pas bénéficié au terme de l'arrêt de travail (Cass. soc. 15-9-2021 n° 20-16.010 FS-P).</p>