



## SANTE AU TRAVAIL

- /// **AT/MP** : La prise en charge d'une maladie professionnelle d'un salarié n'est pas opposable à l'employeur s'il n'a pas été informé de la date à laquelle le dossier devait être transmis au comité régional (CRRMP)

En effet, pour rappel, dans le cadre d'une procédure de reconnaissance de maladie professionnelle, l'information du salarié, de ses ayants droit et de l'employeur sur la procédure d'instruction et sur les points susceptibles de leur faire grief s'effectue avant la transmission du dossier audit comité régional. Cette information précise la date à laquelle s'effectuera cette transmission.

**Cass. Civ. 2, 25 novembre 2021, n°20-15.574**

- /// **HARCELEMENT MORAL** : Les faits apportés par un salarié afin de justifier un harcèlement moral tels que l'absence d'entretiens annuels avec la hiérarchie, l'envoi de courriers électroniques durant les congés payés doivent nécessairement être examinés par les Tribunaux et Cours d'appel.

**Cass. Soc. 17-11-2021 n° 19-24.907 F-D**

- /// **FAUTE INEXCUSABLE** : Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

La transmission d'un message anonyme décrivant des menaces d'agression envers le salarié (« dégage où ou on te crève ») caractérise une alerte donnée à l'employeur.

**Cass. Civ. 2, 8 juillet 2021, n° 19-25.550**

**/// FAUTE INEXCUSABLE : l'action récursoire de la CPAM contre l'employeur, auteur d'une faute inexcusable, ou son assureur se prescrit par 5 ans**

**Cass. Civ. 2, 10 novembre 2021 n°20-15.732**

**/// ACCIDENT DU TRAVAIL : La suppression économique du poste d'un salarié qui avait été victime d'un accident du travail n'est pas suffisant pour caractériser une impossibilité de maintenir le contrat**

En effet, pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou d'une impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

**Cass. Soc. 5 janvier 2022 n°19-24.813**

**/// MATERNITE : la protection suivant le congé maternité n'est pas absolue**

Durant les 10 semaines qui suivent le congé maternité, l'employeur peut licencier la salarié en raison d'une faute grave non liée à l'état de grossesse ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

**Cass. Soc. 1<sup>er</sup> décembre 2021 n°20-13.339**

## **RELATIONS INDIVIDUELLES**

---

**/// CDD : Lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, la conclusion de plusieurs CDD successifs est possible sans application d'un délai de carence et ce même s'il s'agit du remplacement de salariés absents distincts.**

**Cass. soc. 17-11-2021 n° 20-18.336 FS-B**

**/// CDD : le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification du CDD en CDI est le terme du dernier contrat. En cas de requalification, l'ancienneté sera calculée à compter de la date du premier contrat irrégulier.**

**Cass. Soc. 12 janvier 2022 n°19-21945**

**/// DUREE DU TRAVAIL : La convention collective mettant en place un système de forfaits jours doit nécessairement instituer 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 le forfait annuel en jours est nul et peut entraîner un rappel d'heures supplémentaires à la durée légale du travail.**

Le simple fait que la Convention Collective prévoit que la durée quotidienne de travail devait rester en moyenne inférieure à dix heures et qu'en cas de situation durable d'amplitude journalière forte de travail, un point serait fait avec la hiérarchie pour rechercher des moyens d'y remédier n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

**Cass. Soc. 13 oct. 2021, FS-B, n° 19-20.561**

**/// DUREE DU TRAVAIL : le seul dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à l'allocation de dommages et intérêts sans que le salarié ait besoin de rapporter la preuve d'un préjudice**

**Cass. Soc. 22 janvier 2022 n°20-21.636**

**/// HEURES SUPPLEMENTAIRES : la charge de la preuve des heures supplémentaires est partagée**

Un salarié qui produit des relevés d'horaires ne mentionnant pas les heures d'embauche et de fin de travail mais des listings de courriels adressés en dehors des heures normales de travail apporte des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

L'employeur doit lui être en mesure de produire des éléments de contrôle de la durée du travail.

La charge de la preuve ne doit pas reposer sur le seul salarié.

**Cass. Soc. 19 janvier 2022 n°19-24839**

**/// HEURES SUPPLEMENTAIRES : la charge de la preuve des heures supplémentaires est partagée**

La production d'un tableau posant le principe de la réalisation chaque semaine de 15 heures supplémentaires sans apporter aucune explication permet d'étayer une demande d'heures supplémentaire pour le salarié.

L'employeur doit être en mesure de produire de son côté des éléments relatifs au contrôle de la durée du travail.

**Cass. Soc. 12 janvier 2022 n°19-25.428**

**/// NULLITE : La période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et la date de réintégration permet au salarié d'acquies en plus de la rémunération pour chaque mois écoulé entre son éviction dans l'entreprise et sa réintégration, des congés payés (sauf lorsque le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction).**

**Cass. Soc. 1 déc. 2021 n°19-24.766**

**/// VIDEOSURVEILLANCE : L'employeur qui n'a pas informé les salariés ni consulté les instances représentatives du personnel sur l'utilisation dans l'entreprise d'un dispositif de vidéosurveillance à des fins de contrôle et de surveillance de l'activité des salariés, ne peut utiliser les preuves tirées des enregistrements pour justifier un licenciement pour faute grave.**

**Cass. Soc. 10 nov. 2021, FS-B, n° 20-12.263**

**/// INAPTITUDE : Le point de départ du délai d'un mois à l'expiration duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires est la date de l'examen médical de reprise et non la notification de l'inaptitude.**

**Cass. Soc. 1 déc. 2021 n°19-20.139**

**/// INAPTITUDE : Si la dégradation de l'état de santé de l'intéressé qui a conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail est au moins pour partie la conséquence de la souffrance au travail dont le salarié a été victime et que l'employeur avait connaissance du conflit l'opposant à d'autres salariés et qu'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention nécessaire le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.**

**Cass. Soc. 1 déc. 2021 n°19-25.107**

**/// LANCEUR D'ALERTE : le licenciement d'un salarié dénonçant une situation de conflit d'intérêt est nul**

Il s'agissant l'espèce d'un expert-comptable qui avait alerté l'entreprise sur ses missions d'expert-comptable et de commissaire aux comptes (CAC) alors même que cela est interdit par le code déontologique des experts comptable et avait indiqué qu'à défaut de pouvoir discuter de cette question avec son employeur, il en saisirait la compagnie régionale des commissaires aux comptes.

**Cass. Soc. 5 janvier 2022 n°20-10.057**

**/// CADRE DIRIGEANT : pour être considéré comme cadre dirigeant non soumis aux règles relatives à la durée du travail, le salarié doit être effectivement habilité à prendre des décisions de façon largement autonome.**

**Cass. Soc. 1er décembre 2021 n°19-26.264**

**/// LICENCIEMENT ECONOMIQUE : la proposition d'une modification du contrat de travail pour motif économique refusée par le salarié ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement et par la suite de lui proposer éventuellement le même poste en exécution de son obligation.**

**Cass. Soc. 24 novembre 2021 n°20-12.616**

**/// BAREME MACRON : d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse attribuée conformément au barème d'indemnisation de l'article L.1235-3 du Code du travail doit être exprimée en brut.**

**Cass. Soc. 15 décembre 2021 n°20-18.782**

## **RELATIONS COLLECTIVES**

---

**/// DELEGUES SYNDICAUX : Dans le cadre d'une entreprise divisée en établissements distincts, la condition d'effectif de 500 salariés pour désigner un délégué syndical supplémentaire s'apprécie par établissement et à la date des dernières élections au CSE.**

**Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-17.688.**

**/// ELECTIONS PROFESSIONNELLES : Les salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur doivent pouvoir participer aux élections professionnelles en qualité d'électeur.**

L'article L.2314-18 du Code du travail est déclaré inconstitutionnel au motif qu'en « privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs. »

**Décision QPC n°2021-947 du 19 nov. 2021**

/// **REGLEMENT INTERIEUR** : Un règlement intérieur envoyé à l'inspection du travail sans être accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel n'est pas opposable au salarié.

Cass. Soc. 10 nov. 2021 n°20-12.327

/// **INFORMATION/CONSULTATION** : Les CSE des entreprises de moins de 50 salariés ne doivent pas être consultés sur le projet de licenciement d'un salarié protégé.

Avis du Conseil d'Etat du 29 décembre 2021

**HUMAN**  
A V O C A T S