



Revue de jurisprudence en droit social – Juillet 2021

1/ Exécution du contrat de travail

Sanction disciplinaire

Sanction disciplinaire – modification du contrat de travail - contestation

Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-12.180

La sanction disciplinaire entraînant la modification du contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un accord exprès de ce dernier pour être mise en œuvre (jurisprudence constante).

Dans cet arrêt du 14 avril 2021, la Cour de cassation précise que l'accord exprès du salarié n'emporte pas pour autant renonciation de sa part à contester la sanction.

En l'espèce, le salarié avait accepté sa rétrogradation suite à un comportement fautif. Il lui a été néanmoins reconnu la faculté de contester la sanction (régularité et bien-fondé).

Selon la chambre sociale, l'acceptation ne porte en effet que sur la modification du contrat de

travail. Elle ne vaut donc ni reconnaissance d'une faute, ni acquiescement à la sanction.

Sanction disciplinaire – supérieur hiérarchique - connaissance des faits

Cass. soc., 23 juin 2021, n° 20-13.762, n°19-24.020

C'est à la date de la connaissance des faits par l'employeur que court le délai de prescription de 2 mois des faits fautifs d'un salarié.

Le supérieur hiérarchique ayant connaissance des faits fautifs, même non titulaire d'un pouvoir disciplinaire, doit être assimilé à l'employeur (Cass. soc. 30 avril 1997, n°94-41.320 ; Cass. soc. 23 février 2005, n°02-47.272).

En conséquence, le point de départ du délai d'engagement de la procédure disciplinaire est la connaissance des faits par le supérieur hiérarchique.

Dans les deux arrêts du 23 juin 2021, les supérieurs hiérarchiques assimilés à l'employeur étaient un inspecteur formateur et une infirmière coordinatrice.



Par ailleurs, la chambre sociale rappelle que l'employeur ne peut pas sanctionner des faits antérieurs à une précédente sanction.

En conséquence, si le supérieur hiérarchique a connaissance de faits fautifs produits avant à la notification d'une première sanction par l'employeur, ce dernier épuise son pouvoir disciplinaire.

Convention de forfait-heures

Forfait heures – Heures supplémentaires

Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-13.169, n°20-13.130, n°20-13.127, n°20-13.195, n°20-13.080, n°20-13.196, n°20-13.149, n°20-13.131, n°20-13.166, n°20-13.172, n°20-13.147, n°20-13.144, n°20-13.083, n°20-13.141, n°20-13.070, n°20-13.132, n°20-13.140, n°20-13.139 ; Cass. soc. 16 juin 2021, n°20-15.840, n°20-15.828, n°20-15.861, n°20-15.853

Par plusieurs arrêts du 16 juin 2021, la Cour de cassation s'est prononcée sur les conséquences de l'invalidation d'un forfait heures en termes de demande d'heures supplémentaires par le salarié.

En l'espèce, les salariés étaient soumis à une convention de forfait en heures en référence à la convention collective des bureaux d'études techniques, dite « Syntec ».

Les conditions conventionnelles de recours au forfait n'étaient pas remplies, de sorte que les salariés se trouvaient fictivement à la durée légale hebdomadaire de 35 heures et pouvaient solliciter le paiement des heures supplémentaires.

La Haute Juridiction précise toutefois que dans cette hypothèse, il convient de regarder si la

rémunération contractuelle versée au salarié en contrepartie du forfait n'avait pas « *eu pour effet d'opérer paiement, fût-ce partiellement, des heures de travail accomplies au-delà de la trente-cinquième heure dans le cadre du décompte de droit commun de la durée du travail* ».

2/ Rupture du contrat de travail

Résiliation judiciaire

Examen du juge – Totalité des griefs - prescription

Cass. soc., 30 juin 2021, n°19-18.533

Dans une décision antérieure, la Cour de cassation avait déjà affirmé que tous les manquements suffisamment graves de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail sollicités dans une demande de résiliation judiciaire doivent être examinés par le juge pour en apprécier le bien-fondé (Cass. soc. 15 mars 2019, n°17-27.380).

Elle complète sa jurisprudence en précisant que « *le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté* ».

Cette solution fait écho à une décision comparable rendue en matière de prise d'acte de la rupture d'un contrat de travail (Cass. soc. 27 novembre 2019, n°17-31.258).



3/ Transfert d'entreprise

Transfert d'entreprise volontaire – Egalité de traitement

Cass. soc., 23 Juin 2021, n° 18-24.809, n°18-24.810

En cas de transfert d'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail, l'obligation du nouvel employeur de maintenir les avantages dont bénéficient les salariés transférés justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux salariés de l'entreprise d'accueil (jurisprudence constante).

La solution est la même en matière de transfert conventionnel relevant d'un accord de branche, suite à une reprise de marché (Cass. soc. 30 novembre 2017, n°16-20.532).

Dans ces arrêts du 23 janvier 2021, se posait la même question s'agissant de l'application volontaire de l'article L. 1224-1 du Code du travail, c'est-à-dire en cas de novation du contrat de travail avec l'accord du salarié (« *mutation concertée* »).

En l'espèce, des salariés transférés au sein d'une société par suite d'un transfert volontaire de leur contrat de travail bénéficiaient d'un treizième mois, à la différence des salariés présents dans l'entreprise avant le transfert.

Ces derniers ont réclamé le paiement du treizième mois en application du principe d'égalité de traitement.

Dans la continuité de sa jurisprudence rappelée ci-dessus, la chambre sociale retient que « *l'obligation à laquelle est tenu le nouvel employeur, en cas de reprise du contrat de travail du salarié d'une entreprise par*

application volontaire de l'article L. 1224-1 du Code du travail, de maintenir à son bénéficiaire les droits qui lui étaient reconnus chez son ancien employeur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés ».

4/ Protection Sociale

Contrôle Urssaf

Procédure de contrôle - Lettre d'observations – Manquements

Cass. 2^e Civ., 24 Juin 2021, n° 20-10.136, n°20-10.139

Lors d'un contrôle URSSAF, tous les documents consultés par l'inspecteur du recouvrement et l'ayant aidé à établir le bien-fondé du redressement doivent être mentionnés dans la lettre d'observation (CSS, art. R. 243-59, dans sa version applicable aux faits de l'espèce).

La Cour de cassation décide donc qu'est nulle la procédure de contrôle qui a fait état d'une liste de documents incomplète et imprécise dans la lettre d'observations.

En l'espèce, pour évaluer le redressement d'une société, les inspecteurs du recouvrement s'étaient fondés sur des éléments qu'ils ont eux-mêmes sollicités et qui leur ont été donnés et copiés sur une clé USB.

Est donc cassé l'arrêt de la Cour d'appel qui avait donné tort à la société en considérant qu'elle ne pouvait prétendre ne pas avoir eu une connaissance précise et exacte de ces documents puisque c'est elle-même qui les avait transmis.



Il est à noter que cette décision est rendue en application d'une version antérieure de l'article R. 243-59 du CSS.

Depuis le décret n° 2016-941 du 8 juillet 2016, il est désormais prévu que « la personne contrôlée peut indiquer toute précision ou tout complément qu'elle juge nécessaire notamment en proposant des ajouts à la liste des documents consultés ».

La question se pose donc de la pérennité de la solution de l'arrêt commenté dans le cadre de ces nouvelles règles, si la personne contrôlée ne fait pas usage de son droit de signaler les éventuels documents manquants.

5/ A noter aussi

Depuis le 1^{er} juillet 2021

Prolongation des arrêts de travail dérogatoires
D. n°2022-770, 16 juin 2021

Le dispositif des arrêts de travail dérogatoires dans le cadre de la crise sanitaire de COVID-19 a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2021.



THIVILLIER
avocats

L'objectif est de faciliter l'isolement des personnes cas-contact ou positives au virus afin d'éviter le nombre de contaminations en simplifiant le versement des indemnités journalières de maladie.

Activité partielle et APLD

Synthèse au 1^{er} juillet 2021

	Activité partielle de droit commun	APLD
Secteur non protégé Pas de fermeture administrative		
Indemnité versée au salarié	60% de la rémunération brute	70% de la rémunération brute
Allocation versée à l'entreprise	36% de la rémunération brute	60% de la rémunération brute
Secteur protégé		
POUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN UNIQUEMENT, la prise en charge baisse mais reste majorée jusqu'au 31 août 2021.		
EXCEPTIONS avec une prise en charge à 100% jusqu'au 31 octobre 2021 :		
- Entreprises avec une perte du chiffre d'affaires à hauteur de 80%.		
- Entreprises avec une réduction considérable de leur activité		

Nous contacter :

Thivillier Avocats

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28

contact@thivillier-avocats.fr

www.thivillier-avocats.fr