Actualité jurisprudentielle de la Cour de cassation en droit du travail

Partie 2 : Les relations collectives

Après les vacances, voici le moment de préparer la rentrée...
Pour vous aider, nous vous avons préparé une synthèse de l'actualité jurisprudentielle de la Cour de cassation en droit du travail.
Question de vous remettre doucement dans le bain...

La synthèse est en deux parties.
Bonne lecture !

Durée du travail

- Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures
Cass. soc., 26 janv. 2022, n°20-21.636

Le seul constat du dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures ouvre droit à des dommages et intérêts.
Employeurs, à noter : Si la démonstration d'un préjudice est souvent exigée pour que le salarié puisse obtenir des dommages et intérêts, il y a certaines exceptions.
Parmi celles-ci, le non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail.
Faut-il en déduire que tout manquement aux durées minimales de repos et aux durées maximales de travail doit être réparé ?
À suivre...

- Salariés au forfait annuel en jours
Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-16.683

L'employeur doit pouvoir justifier avoir pris des dispositions garantissant que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables.
L'objectif : assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.
Employeurs : êtes-vous à jour en la matière ?

Accords collectifs d'entreprise (entreprise avec DS) : référendum en cas d'accord minoritaire
Cass. soc., 5 janvier 2022, n°20-60.270

Deux précisions sont apportées par la Cour de cassation en cas de négociation d'un accord collectif avec des organisations syndicales ayant plus de 30% mais moins de 50% des suffrages exprimés :

1. La validation de l'accord par référendum des salariés nécessite d'inviter au vote, en cas d'accord intercatégoriel, tous les salariés des établissements couverts par l'accord remplissant les conditions d'électorat au sens des élections professionnelles.
Ne peuvent être exclus les salariés sous CDD au motif que l'accord règle un point ne concernant que les salariés en CDI.

KOPPER
STRAIGHT TO THE POINT

www.kopper.legal

2. Toute contestation du référendum doit être introduite dans un délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats.

Illégalité d'un accord collectif
Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-18.442 et n° 20-16.002

La Cour de cassation admet par cet arrêt que CSE et syndicats peuvent soulever, sans condition de délai, l'exception d'illégalité d'un accord collectif, ce dans le but de défendre leurs droits propres.

Le délai de recours en annulation de 2 mois ne leur est pas applicable.

Licenciement économique : appréciation des difficultés économiques
Cass. soc. 1er juin 2022 n° 20-19.957

Comment apprécier la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant des difficultés économiques ?

En comparant le niveau des commandes et du chiffre d'affaires lors de la notification de la rupture du contrat de travail (et non lors du déclenchement de la procédure de PSE), par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Conforme aux textes (article L 1233-3, 1° du Code du travail), cette appréciation est difficile à respecter en pratique pour les employeurs, au regard du temps que prend une procédure de PSE.

Kopper accompagne les employeurs pour sécuriser leurs relations individuelles, et notamment ruptures du contrat de travail, choix du statut