

Actualité jurisprudentielle

(Juin 2021)

1 – Formation du contrat de travail.....	2
a – Contrat à durée déterminée.....	2
b – Exhibitions sportives	2
2 – Exécution du contrat de travail.....	2
a – Egalité de traitement.....	2
b – Rémunération.....	3
c – Fractionnement de congés payés	3
d – Temps de travail	4
e – Discipline	4
3 - Rupture du contrat de travail	5
a – Accidents du travail	5
b – Licenciement pour inaptitude médicalement constatée.....	5
c – Rupture conventionnelle	5
d – Licenciement pour motif économique	6
e – Licenciement disciplinaire	7
f – Nullité du licenciement	7
4 – Institutions représentatives.....	7
a – Expertises	7
b – Exercice du droit syndical.....	8
c – Salarié investi d’un mandat.....	9
5 – Elections	9
a – Effectif de l’entreprise	9
b – Contestation du protocole préélectoral.....	9
c – Proportionnalité des candidatures.....	9
d – Référendum d’entreprise	10
6 – Sécurité sociale	10
a – Assurance vieillesse.....	10
b – Versement transport/mobilité.....	10

1 – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Contrat à durée déterminée

Un arrêt du 5 mai 2021 ([n° 19-14.295 FS-P](#)) se prononce sur **les conditions de la requalification de contrats de travail à durée déterminée**. Il retient, tout d'abord, que **les dispositions du code du travail qui autorisent la conclusion de contrats à durée déterminée successifs** (C. trav., art. L. 1244-1) **ne s'appliquent pas lorsque le contrat est conclu pour faire face à un surcroît d'activité**. Il juge par ailleurs que **l'action tendant à la requalification** en contrat à durée indéterminée fondée sur le non-respect du délai de carence entre des contrats qui se succèdent **court à compter du premier jour de l'exécution du second contrat**, puisqu'à cette date le salarié est en mesure de connaître l'irrégularité de son engagement. Cette solution est à rapprocher de la jurisprudence qui fait courir le délai de l'action en requalification du jour de la signature du contrat lorsqu'est invoquée une irrégularité du contrat (Soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437 FS-P, Actualité jurisprudentielle de mai 2018, 1, d) ou à compter du terme du dernier contrat en cas de succession de contrats à durée déterminée quand la contestation porte sur la cause du recours à ce contrat dérogatoire (Soc., 29 janvier 2020, n° 18-15.359, FS-PBI, Actualité jurisprudentielle de janvier 2020, n° 1, a).

b – Exhibitions sportives

Un arrêt de la 2^{ème} chambre civile ([12 mai 2021, n° 19-24.610 FS-P](#)), qui statue en matière de sécurité sociale mais dont la motivation peut s'appliquer aussi en droit du travail, retient que **le contrat conclu en vue de l'exploitation du nom et de la renommée des sportifs**, en contrepartie d'une **rémunération**, avec **obligation de porter les équipements de la marque** pour assurer sa promotion à l'occasion de manifestations sportives, qu'elle constitue ou non des compétitions, relève des articles L.7123-3 et L.7123-4 du code du travail, de sorte qu'il incombe à la société qui conteste l'existence d'un rapport de salariat de renverser la **présomption de salariat** des mannequins résultant de ces textes, en **prouvant l'absence de rapport de subordination**.

2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Egalité de traitement

Deux arrêts se sont prononcés sur les limites de l'application du principe d'égalité de traitement. Le premier ([5 mai 2021, n° 19-20.547 FS-P](#)) rappelle qu'une **différence de traitement** entre des salariés qui sont dans une **situation identique** au regard d'un avantage peut être **justifiée par des raisons objectives et pertinentes** pourvu que les règles qui déterminent ses conditions d'attribution soient **préalablement définies et contrôlables**. Il casse une décision qui avait reconnu à des salariés assurant un service de suppléance dans une entreprise industrielle et bénéficiant à ce titre de la majoration d'au moins 50 % de la rémunération pour le temps de travail en suppléance, en vertu des articles L. 3132-6 et L. 3132-19 du code du travail, un droit au paiement d'une majoration pour travail de nuit s'y ajoutant,

correspondant à celle accordée aux travailleurs supplées, alors que les salariés assurant une suppléance ne se trouvaient pas dans la même situation que les autres salariés par l'effet de la loi. L'autre arrêt ([12 mai 2021, n° 20-10.796 F-P](#)) relève que des salariés **ne peuvent se prévaloir**, au nom de l'égalité de traitement, **d'avantages** qui ont été accordés à d'autres **en exécution d'une transaction conclue avec leur employeur**. C'est ce qui avait déjà été jugé antérieurement (Soc., 30 novembre 2011, n° 10-21.119, FS-PB), parce que **la transaction est le résultat d'une négociation** entre l'employeur et le salarié et n'est revêtue que d'une autorité relative de la chose jugée, de sorte qu'elle ne produit d'effet qu'entre les parties et non au profit des tiers. La particularité de l'espèce tenait ici au fait que la transaction en cause avait été **conclue à l'occasion de l'exécution d'un PSE** (sans toutefois que les avantages prévus dans le plan soient subordonnés à la conclusion d'une transaction qui n'aurait alors eu aucun effet (cf. Soc. 15 octobre 2013, n° 12-22.911 FS-PB).

b – Rémunération

- *Modification de la rémunération*

Un arrêt du [5 mai 2021 \(19-22.209 F-D\)](#) casse une décision qui avait condamné un employeur en raison d'une exécution déloyale du contrat de travail, consistant à n'avoir pas accordé à un salarié, à l'occasion d'une promotion, une rémunération correspondant au niveau de ses nouvelles fonctions. L'arrêt relève à ce titre que l'intéressé avait **donné son accord au maintien de sa rémunération antérieure**, ce qui **excluait la mauvaise foi de l'employeur**. Il faut évidemment supposer que le salaire perçu dans le nouvel emploi **correspondait au barème conventionnel** des emplois de la branche car une renonciation du salarié à bénéficier de la rémunération conventionnelle minimale serait restée sans effet.

- *Travail de nuit et suppléance*

L'arrêt précité relatif à l'égalité de traitement ([5 mai 2021, n° 19-20.547 FS-P](#)) se prononce aussi sur **l'assiette de la majoration de 50 %** due aux salariés travaillant de **nuit en équipe de suppléance**. Il retient à cet égard que la majoration à laquelle ont droit les salariés des **équipes normales** lorsqu'ils effectuent des heures de travail de nuit doit être comprise dans l'assiette de calcul de la majoration de **50 %** accordée aux travailleurs en suppléance.

c – Fractionnement de congés payés

Un arrêt du [5 mai 2021 \(n° 20-14.390 FS-P\)](#) refuse de faire produire effet à une clause du **contrat de travail qui contenait une renonciation du salarié à se prévaloir des règles régissant le fractionnement des congés payés**, en ce qu'elle permettait à l'employeur de fractionner les congés sans l'accord du salarié, donné par avance dans le contrat (accord alors nécessaire, sauf en cas de fermeture de l'entreprise et, en ce cas, après avis des délégués du personnel), en raison du caractère d'ordre public des dispositions applicables en la matière. Rendue sous l'empire des dispositions antérieures à la loi n° 2016-1088, cette solution, de portée générale, a **vocation à s'appliquer au régime actuel du fractionnement** car l'accord du salarié est nécessaire lorsque le fractionnement ne s'accompagne pas de la fermeture de l'entreprise. L'arrêt rappelle par ailleurs que le droit à des congés supplémentaires **naît du seul fait du**

fractionnement.

d – Temps de travail

- *Cadre dirigeant*

Deux arrêts se prononcent sur la qualification de cadre dirigeant. Le premier, rendu le **5 mai 2021 (n° 19-22.209 F-D, précité)**, rappelle que l'une des conditions nécessaires pour que cette qualification soit retenue est **constituée par le niveau de la rémunération versée**, qui doit se situer dans la catégorie des **revenus les plus élevés**. Le second, rendu le **27 mai 2021 (n° 19-21.999 F-D)**, approuve une cour d'appel d'avoir retenu cette qualification après avoir constaté que le directeur percevait une des **rémunérations les plus élevées** de l'entreprise, qu'il disposait d'une **large autonomie de décision** et d'une **grande indépendance** et qu'il concourait à la prise de **décision au niveau le plus élevé**, du fait de sa participation au comité de direction et de ses mandats d'administrateur dans les sociétés du groupe.

- *Forfait en jours*

S'inscrivant dans une longue liste de précédents, un arrêt du **19 mai 2021 (n° 19-16.362 F-D)** **casse une décision** qui avait refusé de faire droit à une demande en paiement d'heures supplémentaires, en raison de **l'existence d'une convention de forfait en jours, sans toutefois vérifier** si les dispositions de l'accord collectif qui l'autorisaient contenait des dispositions de nature à **garantir la protection de la sécurité et de la santé des salariés**.

- *Heures supplémentaires*

Un arrêt du **19 mai 2021 (n° 19-20.995 F-D)** retient que la **base de calcul** de la rémunération des heures supplémentaires doit comprendre les **commissions sur le chiffre d'affaires dues au salarié** pour les commandes qu'il a prises, dès lorsqu'elles **se rattachent directement à l'activité personnelle** du salarié.

e – Discipline

- *Adjonction au règlement intérieur*

Substituant un motif de pur droit à ceux de la cour d'appel, un arrêt du **5 mai 2021 (n° 19-25.699 FS-P)** reconnaît l'opposabilité aux salariés d'un **code de déontologie annexé par l'employeur au règlement intérieur** de l'entreprise dès lors que ce document (imposé en l'occurrence à l'entreprise par le code monétaire et financier) a été **soumis aux représentants du personnel** et a fait l'objet des **mesures de dépôt et de publicité** requises pour le règlement intérieur, à la date des faits fautifs imputés au salarié licencié.

- *Garantie de fond*

Un arrêt du **27 mai 2021 (n° 19-16.117 FS-P)** approuve une cour d'appel d'avoir considéré qu'un **document interne à La Poste destiné à servir de guide**, en matière disciplinaire, aux DRH de l'entreprise **ne constituait pas une garantie de fond au bénéfice des salariés**, de sorte que la **méconnaissance de recommandations** relatives à la motivation de la lettre de convocation à l'entretien préalable **n'affectait pas la cause du licenciement**.

3 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Accidents du travail

- *Caractérisation*

Pour que le régime des accidents du travail soit applicable, il faut que l'inaptitude du salarié à son emploi ait **au moins pour partie son origine dans un accident du travail**. C'est ce que relève un arrêt du **5 mai 2021 (n° 20-13.551 F-D)** pour casser une décision qui avait fondé la reconnaissance d'un accident du travail résultant selon le salarié d'un harcèlement sur le seul fait que le médecin du travail avait signalé l'existence d'un risque de danger immédiat.

- *Compétence juridictionnelle*

Un arrêt du **5 mai 2021 (n° 19-21.135 FS-D)** écarte la compétence de la juridiction prud'homale pour connaître de **demandes indemnitaires** qui tendent en réalité à la **réparation** d'un préjudice **né de cet accident**, après un refus de prise en charge par la caisse de sécurité sociale, cette prétention relevant du contentieux de la **sécurité sociale**.

b – Licenciement pour inaptitude médicalement constatée

- *Aviation civile*

Un arrêt du **19 mai 2021 (n° 19-25.614 F-D)** retient que les **dispositions du code de l'aviation civile** et du **code des transports** qui attribuent au conseil médical de l'aviation civile le pouvoir de se prononcer sur le caractère définitif de l'inaptitude des personnels navigants titulaires d'un titre aéronautique (pilote en l'occurrence) **ne privent pas le médecin du travail du pouvoir de se prononcer sur l'inaptitude du salarié**. De prime abord, cet arrêt non publié pourrait paraître en opposition avec ce qui a été jugé le 20 janvier 2021 (n° 19-20.544 FS-PI, Actualité jurisprudentielle du mois de janvier 2021, 3, c) dans un arrêt retenant que le conseil médical de l'aéronautique est seul habilité à se prononcer sur l'aptitude au vol d'un pilote. Mais il faut sans doute comprendre que, si ce conseil a seul le pouvoir de se prononcer sur l'aptitude au pilotage **l'intervention du médecin du travail**, qui n'a pas le même objet, **reste nécessaire** pour apprécier l'aptitude à d'autres fonctions pouvant permettre un reclassement.

- *Versement du salaire*

Dans un arrêt du **5 mai 2021 (n° 19-22.456 F-D)**, la chambre sociale casse au visa de l'article L.1226-4 du code du travail, une décision qui avait refusé de condamner l'employeur au paiement du treizième mois exigible pendant la période de trois années séparant l'expiration du mois qui suit la déclaration d'inaptitude du licenciement prononcé pour ce motif, alors que **le salaire dû par l'employeur doit inclure l'ensemble des éléments qui constituent la rémunération**.

c – Rupture conventionnelle

Un arrêt du **5 mai 2021 (n° 19-24.650 FS-P)** retient que, dès lors que l'employeur fait partie d'une

branche d'activité représentée par les organisations patronales qui ont conclu **l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008** (en l'occurrence une Caisse d'épargne), l'indemnité due au salarié en cas de rupture conventionnelle doit être **au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement**, quel que soit le motif de la rupture.

d – Licenciement pour motif économique

- *Plan de cession*

Un arrêt du **12 mai 2021 (n° 19-19.454 F-D)** rappelle que, lorsque **l'employeur** est placé en **redressement judiciaire** et qu'un **plan de cession** est autorisé par le tribunal, **les contrats des salariés rattachés à l'entité cédée ne se poursuivent pas avec le cessionnaire** (par application de l'article L.1224-1 du code du travail) qu'à la condition que **la décision qui autorise la cession précise le nombre et les catégories d'emplois des salariés dont le contrat de travail n'est pas repris**. Il casse une décision qui, pour refuser d'ordonner la réintégration chez le cessionnaire d'un salarié investi d'un mandat représentatif, licencié par le cédant sans autorisation administrative, s'était fondée sur l'absence d'engagement de ce dernier dans le plan arrêté par le tribunal. Cette motivation ne pouvait suffire à exclure la poursuite par le cessionnaire du contrat de travail **irrégulièrement rompu**.

- *Annulation du PSE*

Un arrêt du **27 mai 2021 (n° 18-26.744 F-P)** se prononce sur la portée de l'annulation de la décision de validation d'un PSE, décidée par la juridiction administrative au motif que l'accord mettant en place ce plan n'était pas majoritaire. Ecartant le grief de l'employeur qui soutenait que l'annulation de la décision administrative portant sur le PSE n'entraînait pas l'annulation de l'accord collectif et ne pouvait de ce fait entraîner l'obligation de verser des salaires pendant la durée d'un congé de reclassement, l'arrêt retient que **le juge judiciaire** qui statue sur des mesures comprises dans un PSE **ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'administration qui a validé l'accord collectif, ni l'autorité de la chose jugée par le juge administratif** et qu'à ce titre, il doit être tenu compte des **motifs de la décision d'annulation** qui mettent en cause la validité de l'accord collectif. Cependant, l'arrêt d'appel est cassé en ce qu'il avait prononcé la nullité du congé de reclassement, pour condamner l'employeur au paiement des salaires qui auraient été dus pendant sa durée si le contrat s'était poursuivi, parce que **l'absence d'effet du PSE ne pouvait suffire à justifier l'annulation du congé de reclassement**.

- *Fin de chantier*

Rendu sous l'empire des dispositions antérieures aux ordonnances du 22 septembre 2017, un arrêt du **19 mai 2021 (n° 19-20.031 F-D)** retient que, **dès lors que l'employeur ne prouve pas que la rupture du contrat à la fin d'un chantier constitue une pratique habituelle au sein de la profession, cet évènement ne peut suffire à justifier le licenciement** (qui doit alors reposer sur un autre motif). Bien que le régime de ce contrat ait été modifié par l'ordonnance n° 2017-1387, cette solution peut encore trouver à s'appliquer lorsque le recours à cette catégorie de contrat **n'est pas autorisé par une convention ou un accord collectif de branche étendu**, puisqu'il faut alors que le contrat soit conclu dans un secteur où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession (C. trav., art. L. 1223-8).

e – Licenciement disciplinaire

- Proposition de modification du contrat

Un arrêt du **27 mai 2021** ([n° 19-17.587 FS-P](#)) rappelle que le **déla**i de deux mois dans lequel doit être engagée la **procédure disciplinaire** est **interrompu par la proposition de modification du contrat de travail adressée au salarié puis par le refus ensuite opposé par celui-ci**. Il précise que, lorsque l'employeur accorde au salarié un délai pour donner sa réponse, le **déla**i de **prescription court, en l'absence de réponse, à compter de la date d'expiration du délai de réponse**, l'expression ultérieure d'un refus n'ayant pas pour effet d'interrompre à nouveau le délai de deux mois.

- Moyen de preuve

Un arrêt du **27 mai 2021** ([n° 19-23.984 F-D](#)) admet qu'un licenciement pour faute grave puisse être prononcé sur le fondement d'**enquêtes** ou d'**audits** réalisés à la suite du signalement d'anomalies de facturation par des clients, ces opérations portant notamment sur l'analyse de documents comptables, **sans que le salarié** ensuite licencié **en soit informé**, dès lors que ces mesures n'étaient pas destinées à contrôler son activité.

- Préjudice distinct

Un **comportement fautif** de l'employeur à l'occasion de la procédure de licenciement ouvre droit à l'indemnisation d'un **préjudice spécifique**. Il en est ainsi lorsque le salarié est soumis à un **interrogatoire** éprouvant pendant plusieurs heures, l'employeur diffusant en outre des informations défavorables au salarié auprès d'organismes financiers et portant ainsi atteinte à sa réputation et à son honneur (Soc., **12 mai 2021**, [n° 19-24.722 F-D](#)).

f – Nullité du licenciement

La **dénonciation d'actes de corruption** est couverte par une **immunité** qui interdit à l'employeur, sous peine de nullité, de rompre le contrat de travail pour ce motif ou par mesure de rétorsion. Un arrêt du **12 mai 2021** ([n° 19-20.911 F-D](#)), faisant application des dispositions alors en vigueur de l'article L.1161-1 du code du travail, rappelle que cette immunité ne peut bénéficier au salarié qui dénonce des faits **qu'à la condition qu'ils soient susceptibles de caractériser un ou des actes de corruption** et que **tel n'est pas le cas lorsque le salarié signale des dysfonctionnements de l'entreprise ou dénonce un manque de rigueur dans la conclusion de marchés**. Si l'article L. 1161-1 a été abrogé par la loi du 9 décembre 2016, des dispositions similaires sont aujourd'hui contenues dans le second alinéa de l'article L. 1132-3-3.

4 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES

a – Expertises

- Motifs de recours à l'expertise

Deux arrêts du **12 mai 2021** se sont prononcés sur des motifs différents de recours à une expertise. Le premier ([n° 20-12.072 F-D](#)) énonce que **l'existence d'un risque grave permettant**

la désignation d'un expert par le CHSCT doit s'apprécier au moment de de la délibération du comité, en cassant une décision qui avait annulé une délibération du CHSCT de l'entreprise Lubrizol de Rouen, tout en constatant que de nombreux produits toxiques avaient été consommés dans l'incendie, avec des retombées occasionnant des troubles et des gênes. L'autre arrêt ([n° 19-24.692 F-D](#)) casse au visa des articles L.4614-12, 2° et L.4612-8-1 du code du travail une décision qui avait annulé la délibération du CHSCT désignant un expert à l'occasion d'un regroupement des services sur une autre site, alors qu'il résultait des constatations de la cour d'appel que ce projet avait pour effet de générer une redistribution significative des espaces de travail et de leur usage, ce qui était de nature à caractériser l'existence d'un **projet important** modifiant les conditions de travail. Si le CHSCT a disparu, **ces décisions peuvent encore trouver à s'appliquer aux expertises décidées par le CSE.**

- *Délai de consultation*

Un arrêt du **27 mai 2021** ([n° 19-18.089 F-P](#)) se prononce sur le délai d'un mois que l'article R. 4614-5.3 du code du travail accorde au CHSCT pour donner son avis. Il retient, d'une part, que **ce délai court à compter de la date à laquelle le comité a reçu une information suffisante** pour être en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de **saisir le président du tribunal** s'il estime que l'information communiquée est insuffisante ; d'autre part, que **l'absence de dépôt du rapport de l'expert** désigné par le comité dans le délai qui lui est imparti **n'a pas pour effet de prolonger le délai de consultation du CHSCT.** Il en déduit que, sauf prolongation des délais d'un commun accord, le président du TGI (tribunal judiciaire) doit être saisi en la forme des référés (aujourd'hui procédure accélérée au fond), en vue d'une prolongation du délai pour obtenir des informations complémentaires, dans le délai d'un mois.

Par un arrêt du **19 mai 2021** ([n° 441.031](#)), le Conseil d'Etat a **annulé les dispositions de l'ordonnance n° 2020-460 et du décret n° 2020-508 qui réduisaient les délais de consultation du CSE et les délais d'expertise pendant la durée de la crise sanitaire**, en retenant qu'elles excédaient les pouvoirs conférés au gouvernement par la loi du 23 mars 2020 (n° 2020-290), sans différer dans le temps les effets rétroactifs de cette annulation, qui pourrait permettre l'engagement d'actions indemnitaires, ses conséquences étant toutefois limitées puisque ces mesures dérogatoires ne se sont appliquées que pendant quatre mois.

b – Exercice du droit syndical

Deux arrêts du **27 mai 2021** ont statué sur la répartition entre les deux ordres de juridiction, du contentieux auquel peut donner lieu l'exercice du droit syndical au sein de **La Poste**. L'un ([n°19-15.630 F-P](#)) **approuve une cour d'appel d'avoir retenu sa compétence pour statuer sur le recours contre des décisions de cet employeur attribuant des autorisations d'absence aux organisations syndicales**, parce que ce contentieux ne porte pas sur la définition des conditions matérielles de l'exercice du droit syndical à La Poste, relevant du juge administratif sauf si elles résultent d'un accord collectif, mais **sur la mise en œuvre des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical, dont le contentieux relève du juge judiciaire.** L'autre arrêt qui lui fait écho ([n° 19-10.041 F-P](#)) retient au contraire **la compétence du juge administratif**, en vertu d'une décision du tribunal des conflits du 6 juillet 2020 (n° 4188), pour connaître d'un

contentieux portant sur les conditions d'exercice du droit syndical à La Poste, **en l'absence de disposition conventionnelle les régissant.**

c – Salarié investi d'un mandat

Un arrêt du Conseil d'Etat du **27 mai 2021 (n° 433078)** admet qu'une autorisation de licencier un salarié protégé puisse être **motivée par des excès commis à l'occasion d'un mouvement de grève** et caractérisés par le rôle actif joué par l'intéressé dans le blocage d'accès à des sites, constituant une **entrave à la liberté du travail** d'autres salariés, ces agissements étant accompagnés de **voies de fait** à l'encontre du personnel de l'entreprise.

5 – ELECTIONS

a – Effectif de l'entreprise

Un arrêt du **27 mai 2021 (n° 20-10.638 F-D)** rappelle que doivent être **exclus du calcul des effectifs de l'entreprise**, pour les **élections professionnelles**, l'employeur, les mandataires sociaux et les cadres dirigeants mis à la disposition d'une filiale pour y exercer des **fonctions de direction**, sans lien de subordination.

b – Contestation du protocole préélectoral

D'un arrêt du **12 mai 2021 (n° 19-23.428 F-P)** il résulte que **celui qui conteste la validité d'un protocole préélectoral peut aussi demander à cette occasion, par avance, l'annulation des élections à venir, en conséquence de l'annulation du protocole.** Il casse ainsi un jugement qui, pour déclarer une telle prétention irrecevable, avait retenu qu'aucun recours n'avait été formé après le déroulement des élections pour en demander l'annulation, bien que le protocole d'accord préélectoral ait été annulé et que l'intéressé ait demandé dans ce cadre contentieux l'annulation par voie de conséquence des élections à venir.

c – Proportionnalité des candidatures

- *Fixation de la proportion à appliquer*

Un arrêt du **12 mai 2021 (n° 20-60.118 F-P)** juge que **la répartition entre les candidats de chaque sexe doit être arrêtée à la date d'établissement des listes électorales** telle qu'elle résulte, soit du **protocole préélectoral** qui, pour chaque collège, doit fixer la proportion des hommes et des femmes en fonction des effectifs alors existants, soit, à défaut, de la **décision de l'employeur prise en fonction de la composition du corps électoral** au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales, de sorte **des modifications intervenues par la suite dans la composition du corps électoral sont sans effet sur cette répartition.**

- *Règle de l'arrondi*

L'article L. 2314-30 du code du travail détermine le mode de calcul de l'arrondi arithmétique

qui doit s'appliquer lorsque la mise en œuvre de la règle de proportionnalité n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des sexes et précise les conséquences de cette situation quand l'arrondi entraîne l'exclusion de l'un des deux sexes. Un arrêt du **27 mai 2021 (n° 21-11.813 F-P)** refuse de renvoyer au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité qui mettait en cause cette disposition, telle qu'elle est interprétée par la Cour de cassation, dont il résulte que **lorsqu'une organisation syndicale présente une liste comportant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, l'application de la règle de l'arrondi ne doit pas avoir pour conséquence d'éliminer toute représentation du sexe sous-représenté**, qui aurait été assurée si la liste avait comporté autant de candidats que de sièges à pourvoir (Soc., 11 décembre 2019, n° 18-23.513 PB et n° 18-26.568 PB, Actualité jurisprudentielle de décembre 2019, 5, a). L'arrêt retient que **ces dispositions sont destinées à assurer un accès égal et effectif des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelle et que leur interprétation par la Cour de cassation est proportionnée à l'objectif de parité recherché par la loi, sans méconnaître la liberté syndicale, ni le principe de participation des travailleurs.**

d – Référendum d'entreprise

Il résulte d'un arrêt du **27 mai 2021 (n° 20-60.108 F-D)** que **lorsque la contestation des opérations d'un référendum porte sur la validité au fond des accords collectifs qui l'organisent, leurs conditions de signature et les conditions du recours au référendum, le tribunal de grande instance (tribunal judiciaire) est exclusivement compétent pour en connaître.**

6 – SECURITE SOCIALE

a – Assurance vieillesse

Un arrêt de la 2^{ème} chambre civile du **12 mai 2021 (n° 19-20.938 FS-PR)** juge **contraires aux exigences** de l'article 1^{er} du protocole additionnel de la Convention européenne des droits de l'homme les dispositions des articles L.723-II et R.723-37, 3°, du code de la sécurité sociale régissant les pensions de retraite des avocats, **en ce qu'elles n'attribuent qu'une fraction de l'allocation de retraite des vieux travailleurs aux avocats dont la durée de cotisations est inférieure à 60 trimestres** (clause dite « de stage »), après avoir énoncé que **le droit individuel à une pension de traite constitue un intérêt patrimonial qui entre dans le champ d'application de la Convention européenne** et que cette réduction substantielle constitue **une atteinte disproportionnée** à ce droit en ne ménageant pas **un juste équilibre** entre le droit à pension et l'équilibre financier du régime de retraite, compte tenu de **la durée d'une carrière professionnelle.**

b – Versement transport/mobilité

- Travail dissimulé

Deux arrêts de la 2^{ème} chambre civile se sont prononcés le **12 mai 2021**. L'un de ces arrêts (**n° 20-14.887 F-P**) relève qu'un salarié ne peut être pris en compte pour l'assujettissement de son

employeur au versement de transport applicable en Ile-de-France (versement mobilité, depuis) **qu'à la condition que son lieu d'affectation se situe dans le périmètre où est institué le versement**, quel que soit le lieu d'implantation de cet établissement. L'autre arrêt ([n° 20-14.992 F-P](#)) se prononce sur les effets d'une extension du périmètre transports urbains liée à l'extension du périmètre d'un établissement public de coopération intercommunale doté de fiscalité propre. Il retient que **le taux du versement**, qui prend effet légalement à la date du 1er janvier ou du 1er juillet qui suit l'entrée en vigueur de l'arrêté portant approbation de l'extension du périmètre de l'établissement public de coopération intercommunale, **n'est opposable aux assujettis situés sur le territoire des communes nouvellement incluses qu'après leur avoir été communiqué par l'organisme de recouvrement** au plus tard le 1er décembre ou le 1er juin de l'année considérée.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr