

## Actualités trimestrielles françaises - Avril 2022

Bienvenue dans notre bulletin trimestriel, avec un résumé des dernières actualités et évolutions du droit social français.

### Dans ce numéro:

- [Jurisprudence](#)
- [Règlementation](#)
- [Actualités Covid-19](#)



**Séverine Martel**

Associée, Paris  
smartel@reedsmith.com



**Juliette Breuil**

Collaboratrice, Paris  
jbreuil@reedsmith.com



**Fanny Molla**

Collaboratrice, Paris  
fmolla@reedsmith.com



# Jurisprudence



**Forfait-jours** : La convention de forfait-jours n'est pas synonyme de liberté totale pour le salarié dans la fixation de ses horaires de travail. En l'espèce, la Cour de Cassation a jugé qu'une salariée vétérinaire en forfait-jours au sein d'une clinique, qui persiste à se présenter à son poste de travail selon ses envies au lieu de respecter les plannings que son employeur lui notifie lui imposant des jours de présence, commet une faute grave. L'employeur était en droit, au regard de son pouvoir de direction, de lui imposer des demi-journées ou journées de présence procédant des contraintes liées à l'activité de la clinique donnant des rendez-vous aux propriétaires des animaux soignés. (**Cass. Soc. 2 février 2022, n° 20-15.744**)

**Liberté d'expression** : Le licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle est nul dès lors qu'aucun abus dans sa liberté d'expression n'est démontré. Au cas présent, le directeur général avait exprimé son désaccord, sans termes outranciers ou injurieux, sur la méthode retenue par la Direction pour l'absorption de la société par la société-mère. Le licenciement du salarié était lié, en partie, à ses propos. Selon la Cour de Cassation, le salarié n'ayant pas commis d'abus dans sa liberté d'expression, le licenciement doit être considéré comme nul en raison de la violation de sa liberté d'expression. (**Cass. soc., 16 février 2022, n° 19-17.871**)

**Liberté religieuse** : La Cour de Cassation a relevé que la mutation disciplinaire d'un salarié ayant refusé sa mutation en raison de ses convictions religieuses n'est pas discriminatoire, dès lors que ce transfert était justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison (i) de la nature et des conditions d'exercice de l'activité du salarié (en l'espèce, le chef d'équipe dans le secteur de la propreté, affecté sur un site pour exécuter ses tâches contractuelles en application d'une clause de mobilité légitime) et (ii) du caractère proportionné de la mesure qui permettait d'assurer le maintien de la relation de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage. (**Cass. Soc. 19 janvier 2022, n° 20-14.014**)

**Rémunération variable** : Lorsqu'une prime constitue la part variable de la rémunération d'un salarié en contrepartie de son activité, elle est acquise au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de cet exercice. (**Cass. soc., 9 février 2022, n° 20-12.611**).

**Préjudice du salarié** : La Cour de Cassation a étendu, par deux arrêts récents, sa jurisprudence selon laquelle certains manquements de l'employeur causent « nécessairement » un préjudice au salarié. Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail cause un préjudice au salarié ouvrant droit à réparation (**Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-21.636**). De même, l'atteinte au droit à l'image des salariés ouvre droit à réparation (**Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-12.420**).

**Harcèlement moral** : La Cour de Cassation a rappelé la nécessité de caractériser l'élément intentionnel du délit de harcèlement moral pour que l'employeur soit condamné. Ainsi, pour que le délit soit constitué, il est nécessaire de caractériser que l'employeur avait conscience que son comportement engendrait une dégradation des conditions de travail du salarié. (**Cass. crim., 22 février 2022, n° 21-82.266**).

**Résiliation judiciaire** : La seule signature d'une convention de forfait-jours nulle n'est pas suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail. La Cour de Cassation a confirmé l'arrêt de la cour d'appel ayant débouté le salarié de sa demande de résiliation judiciaire, après avoir prononcé la nullité de la convention de forfait-jours, au motif que le salarié n'avait pas invoqué les conséquences de cette convention sur la poursuite de la relation de travail. (**Cass. soc., 2 mars 2022 n° 20-11.092**).

**Rupture conventionnelle et clause de non-concurrence** : Le contrat de travail ou la convention collective applicable peuvent accorder à l'employeur le droit de renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non concurrence. La Haute juridiction a récemment rappelé que l'employeur qui entend exercer son droit de renonciation à l'exécution de la clause doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes dispositions conventionnelles contraires. (**Cass. Soc., 26 janv. 2022, n° 20-15.755**).

**Contrat de travail à durée déterminée** : En cas de défaut de la signature par une des parties, le contrat de travail à durée déterminée n'est pas réputé écrit. Par conséquent, le contrat de travail peut être requalifié en contrat à durée indéterminée. (Cass. Soc., 2 mars 2022, n° 20-17.454).

## Règlementation

**Activité partielle** : Dans un questions/réponses mis à jour le 16 mars 2022, le Ministère du Travail a précisé les modalités de l'activité partielle et de l'activité partielle de longue durée pour les entreprises impactées par le conflit en Ukraine. Les partenaires sociaux seront prochainement consultés sur l'aménagement de l'activité partielle de longue durée, notamment sur la possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le dispositif et de conclure un accord ou d'établir un document unilatéral jusqu'au 31 décembre 2022 (au lieu du 30 juin 2022).

**Document unique d'évaluation des risques** : Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022, pris en application de la loi dite « Santé » du 2 août 2021, précise les modalités de conservation, de mise à jour et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (« DUERP »). L'employeur doit le conserver pendant au moins 40 ans à compter de son élaboration. Le document devra être publié sur un portail numérique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023. En attendant, il doit être conservé dans l'entreprise en format papier ou dématérialisé. Le décret élargit également la mise à disposition du document aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail.

**Surveillance du télétravail** : La CNIL a indiqué que la surveillance des travailleurs en télétravail figurait parmi ses trois thématiques prioritaires dans le cadre de son plan de contrôle de 2022.

**Lanceurs d'alerte** : Le 16 février 2022, le Sénat a adopté définitivement la proposition de loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte. Les lanceurs d'alerte ne sont plus soumis à la priorité du canal de signalisation interne. Ils pourront choisir entre le signalement interne et le signalement externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen. Leur protection contre les mesures de représailles est également renforcée, et étendue aux « facilitateurs » qui ont aidé le lanceur d'alerte. La loi a été publiée le 22 mars 2022 (loi n° 2022-4401 du 21 mars 2022).

**Rupture conventionnelle** : Les demandes d'homologation de ruptures conventionnelles auprès de la Dreets se font obligatoirement par le téléservice « **TéléRC** » à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Par exception, lorsqu'une des parties indique qu'elle n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice, la demande pourra être effectuée par dépôt d'un formulaire. Aussi, s'agissant des salariés protégés, la procédure spécifique de demande d'autorisation à l'inspection du travail demeure applicable.

**Indemnité inflation** : Selon une Foire Aux Questions de l'Urssaf en date du 3 mars 2022, les indemnités « inflation » pour le mois de février seront exonérées de cotisations sociales même si elles sont versées après le 28 février 2022.

## Actualités Covid-19

**Port du masque** : Depuis le 14 mars 2022, le port du masque n'est plus obligatoire dans les lieux fermés, y compris sur le lieu de travail. Aussi, les règles de distanciation sociale ont été supprimées (Décret du 12 mars 2022, n° 2022-352).

**Protocole sanitaire** : Le protocole sanitaire n'est plus applicable depuis le 14 mars 2022. Celui-ci a été remplacé par le Guide « repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 » diffusé le 15 mars 2022. Ce guide rappelle des mesures de prévention telles que les règles d'hygiène et d'aération dans les locaux.

**Pass vaccinal** : Depuis le 14 mars 2022, le pass vaccinal est suspendu dans les lieux recevant du public (restaurants, bars, discothèques, cinémas, théâtres, salles de spectacle, stades...). L'employeur des salariés travaillant dans ces lieux ne peut donc plus exiger d'eux la présentation de ce pass. Le pass sanitaire est toujours obligatoire pour accéder, sauf situation d'urgence ou lorsque l'intéressé souhaite avoir accès à un dépistage de la Covid-19, aux établissements suivants :

- Les services et établissements de santé ;
- Les établissements de santé des armées ;
- Certains services et établissements médicaux sociaux tels que les établissements pour personnes handicapées, les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées.

Les salariés, agent publics, bénévoles et autres personnes travaillant dans ces lieux et non soumis à l'obligation vaccinale (article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021) sont donc toujours tenus de présenter ce pass lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public. Les seules exceptions concernent les activités de livraison et les interventions d'urgence.

**Reed Smith is a dynamic international law firm, dedicated to helping clients move their businesses forward.**

Our long-standing relationships, international outlook, and collaborative structure make us the go-to partner for speedy resolution of complex disputes, transactions, and regulatory matters.



This document is not intended to provide legal advice to be used in a specific fact situation; the contents are for informational purposes only. "Reed Smith" refers to Reed Smith LLP and related entities. © Reed Smith LLP 2022

- ABU DHABI
- ATHENS
- AUSTIN
- BEIJING
- BRUSSELS
- CENTURY CITY
- CHICAGO
- DALLAS
- DUBAI
- FRANKFURT
- HONG KONG
- HOUSTON
- KAZAKHSTAN
- LONDON
- LOS ANGELES
- MIAMI
- MUNICH
- NEW YORK
- PARIS
- PHILADELPHIA
- PITTSBURGH
- PRINCETON
- RICHMOND
- SAN FRANCISCO
- SHANGHAI
- SILICON VALLEY
- SINGAPORE
- TYSONS
- WASHINGTON, D.C.
- WILMINGTON

**reedsmith.com**