

## LE CHIFFRE À LA UNE

# 180 000

Depuis le 21 avril 2022, il est désormais possible d'accéder via l'outil Judilibre du site internet de la Cour de cassation, aux décisions civiles, sociales et commerciales rendues publiquement par les 36 cours d'appel de France postérieurement au 15 avril 2022, soit environ 180 000 nouvelles décisions chaque année. Il s'agit d'un grand pas en avant de l'open data dans le domaine de la justice.



## LE CONSEIL DE LA SEMAINE

### VIGILANCE EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE

Au-delà de la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail aux articles L. 1331-1 et suivants, il existe parfois des dispositions spécifiques prévues par les statuts, la convention collective ou le règlement intérieur (ex : mise en place de commissions d'arbitrage, conseils de discipline, ou commission disciplinaires).

Dans cette hypothèse, l'employeur doit veiller à respecter à la fois la procédure légale et ces dispositions conventionnelles ou statutaires, d'où l'importance d'effectuer une analyse complète des sources avant d'engager une procédure.

La sanction en cas de non respect peut aller jusqu'au licenciement sans cause réelle et sérieuse selon que la règle constitue une garantie de fond ou de forme pour le salarié, étant précisé que l'ordonnance du 20 décembre 2017 a instauré une indemnité forfaitaire dans certains cas (Article L. 1235-2 du Code du travail).



## L'ACTU DU CAB'

## LA SEMAINE JURIDIQUE

SOCIAL

Steven Theallier, associé du cabinet a décrypté un arrêt de la Cour de cassation du 19 janvier 2022 dans la semaine juridique - social n°8, aux termes duquel le refus illégal de réintégration d'un salarié protégé peut justifier, à lui seul, l'annulation des élections professionnelles auxquelles il n'a pas pu se présenter.

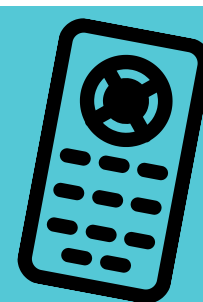
## L'INFO DE LA SEMAINE

### SANTÉ AU TRAVAIL

Le Ministère du travail a publié le 26 avril dernier un Q/R sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021.

Au total, 7 dispositifs et accompagnements à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité sont précisés (Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) ; Essai encadré ; Projet de transition professionnelle ; Rendez-vous de liaison ; Visite de mi-carrière ; Visite de préreprise ; Visite de reprise).

Rappelons que les employeurs doivent se montrer proactifs à la fois pour préserver la santé des salariés mais aussi pour maintenir leur employabilité ; une obligation renforcée au regard de la multitude de dispositifs existants.



## LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- Un employeur peut interdire de manière générale la consommation d'alcool dans l'entreprise sur le seul fondement de son obligation de sécurité, et donc sans devoir établir au préalable un état des risques déjà réalisés dans le passé (CE, 14 mars 2022, n° 434343).

- Le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail ne court pas tant que l'employeur n'a pas notifié valablement la rupture du contrat de travail peu importe les éléments de fait démontrant que le salarié avait connaissance de cette rupture (Cass. Soc 16 mars 2022, n°20-23.724).

- Sont exonérées de cotisations sociales les sommes versées dans le cadre d'un protocole d'accord transactionnel faisant ressortir la commune intention des parties d'indemniser les salariés des conséquences du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. L'indemnité litigieuse mettant fin à une action en résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ne constitue pas un élément de rémunération mais compense un préjudice pour les salariés (Cass. 2e civ 17 février 2022, n°20-19.516).