

Alain SUTRA  
Michèle CORRE  
Romain SUTRA

*Avocats Associés*

Halima ABBAS TOUAZI  
Sophie BAILLY  
Murièle DEFAINS-LACOMBE  
Elsa GAILLARD-DIAZOU  
Clémentine DEBECQUE  
Marlène PLARD

*Avocats*

## QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

**DECEMBRE 2017**

Jurisprudence :

### **I. Maternité et inaptitude**

*Cass. Soc 7/12/2017 n°16/23190*

Une salariée bénéficiant d'une protection durant les 10 semaines suivant l'accouchement est déclarée inapte avec impossibilité de reclassement pendant cette période.

L'employeur licencie cette salariée et mentionne dans la lettre de licenciement que celui-ci est motivé par une inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Or, le licenciement n'est possible pendant la période de protection que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Considérant, certainement à juste titre, que l'inaptitude sans reclassement possible rendait impossible le maintien du contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, l'employeur ne fait pas figurer expressément dans la lettre le mention « impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse » ; pour les magistrats, cette omission est grave et le licenciement devra être annulé...

En conclusion, le pire étant toujours possible, il convient de ne pas omettre, même si cela apparaît inutile, de mentionner les formules prévues par la loi.

## **II. Licenciement et présomption d'innocence**

*Cass. Soc. 13/12/2017 n°16/17193*

Dans cet arrêt la Cour apporte des précisions sur l'impact de la présomption d'innocence sur le droit pour l'employeur de licencier un salarié pour des faits identiques.

La Société EURO DISNEY, dans le cadre d'une procédure d'instruction pour des faits constituant une infraction à la législation sur les stupéfiants dans le parc d'attractions, s'était constitué partie civile.

Cette constitution de partie civile avait permis à son avocat de prendre connaissance du fait qu'un de ses employés avait reconnu, devant les services de police, avoir passé de façon régulière des commandes de résines de cannabis auprès d'un autre salarié.

Aussi, la Société a engagé à son encontre une procédure de licenciement et a prononcé un licenciement disciplinaire.

Le salarié a contesté en justice ce licenciement.

La Cour d'Appel de Paris, ayant estimé que ce licenciement méconnaissait la liberté fondamentale de présomption d'innocence, a déclaré le licenciement nul.

La Société s'étant pourvue en Cassation, la Cour a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel.

La Cour de Cassation pose, dans cet arrêt, un principe : la procédure disciplinaire étant indépendante de la procédure pénale, un employeur qui prononce un licenciement, pour des faits identiques à ceux de la procédure pénale, ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence.

Il en résulte que la Société n'était pas obligée d'attendre l'issue de la procédure pénale pour notifier le licenciement.

Cependant, il convient de souligner que si le licenciement est motivé exclusivement sur les faits constituant l'infraction pénale, en cas de relaxe par le juge pénal, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

## **III. Période d'essai**

*Cass. Soc. 20/12/2017 n°16/17998*

La Cour rappelle dans cet arrêt qu'une clause contractuelle prévoyant le renouvellement de la période d'essai est nulle dès lors que la Convention Collective de branche ne prévoit pas un tel renouvellement.

#### **IV. Licenciement disciplinaire**

*Cass. Soc. 20/12/2017 n°16/17199*

Dans cet arrêt, la Cour énonce que le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue par un employeur dans la lettre de licenciement.

Dans l'espèce qui lui était soumise, un employeur avait licencié un salarié en maladie professionnelle pour faute « sérieuse », alors même que dans un tel cas le salarié ne peut être licencié que pour faute grave.

Or, les faits reprochés au salarié auraient pu être qualifiés de faute grave (agression verbale et physiques, gestes et propos déplacés ...).

La Cour d'Appel, compte tenu de la nature des faits avait considéré que le licenciement était justifié.

La Cour de Cassation a annulé l'arrêt de la Cour d'Appel au motif qu'il n'appartient pas au juge d'aggraver la qualification retenue par l'employeur.

En conclusion : l'employeur doit particulièrement veiller à la qualification qu'il donne à une faute dans la lettre de licenciement.

#### **V. Inaptitude**

*Cass. Soc. 20/12/2017 n°16/14983*

Les faits étaient les suivants : l'employeur avait licencié un cadre pour faute grave. Ce licenciement était fondé sur plusieurs erreurs de management mais surtout pour une fausse déclaration d'accident du travail.

Le cadre qui avait été convoqué le 22 mars à l'entretien préalable à licenciement avait quelques jours plus tôt, le 14 mars, été déclaré inapte lors d'une visite de reprise.

La Cour d'Appel avait donné gain de cause à l'employeur et validé le licenciement, pour faute grave.

La Cour de Cassation annule cet arrêt au motif que le régime de l'inaptitude (régime d'ordre public) s'imposait à l'employeur et ce, même s'il disposait d'un motif de licenciement disciplinaire.

**VI. Mode de preuve illicite – Vie privée du salarié.**

*Cass. Soc 20/12/2017 n°16/19609*

A l'occasion d'un contentieux prud'homal un employeur avait produit des informations extraites du compte Facebook d'une salariée, obtenues à partir du téléphone portable d'un autre salarié (avec son autorisation).

La Cour de Cassation a considéré comme illicite ce mode de preuve au motif que l'accès à ces informations était restreint et que l'employeur n'avait pas reçu d'autorisation d'accès.