

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

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

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

SEPTEMBRE OCTOBRE 2020

Jurisprudence

1) Licenciement économique - Reclassement

Cass. Soc. 09/09/20 n°18-24983

La Cour de Cassation précise dans cet arrêt que si un employeur recrute, après avoir procédé à un licenciement économique, un salarié dont le poste de travail correspond aux compétences du salarié licencié, il devra établir, en cas de contentieux que l'emploi n'était pas disponible au moment où la rupture a été notifiée.

Il en résulte que la charge de la preuve pèse sur l'employeur et qu'il doit établir que l'emploi est devenu vacant après le licenciement.

2) Harcèlement moral

Cass. Soc. 16/09/20 n° 18-26696

De manière constante la Cour de Cassation juge qu'un salarié ayant dénoncé un harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf pour l'employeur à établir la mauvaise foi du salarié. L'employeur doit donc démontrer que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés, étant précisé que la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Dans ce dossier, la Cour de Cassation a approuvé la Cour d'Appel qui avait retenu la mauvaise foi, laquelle était caractérisée par l'attitude contradictoire du salarié et l'absence de concordance entre les paroles et ses actes.

De plus, la Cour de Cassation précise que le fait que l'employeur n'ait pas évoqué la mauvaise foi dans la lettre de licenciement ne faisait pas obstacle à ce qu'il puisse s'en prévaloir devant le juge.

3) Preuve – Messages instantanés sur boîte mail professionnelle

Cass. Soc. 09/09/20 n°18-20489

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation indique qu'un employeur peut prendre connaissance, en dehors de la présence du salarié, des conversations tenues sur la messagerie instantanée interne à l'entreprise, à l'aide de son ordinateur professionnel, transférés sur une boîte électronique professionnelle, dès lors qu'ils n'ont pas été identifiés comme personnels.

Les conversations étaient automatiquement basculées sur la boîte messagerie professionnelle, à laquelle avait accès l'assistante du salarié notamment pour gérer son agenda. La Cour de Cassation a jugé que l'employeur pouvait utiliser le contenu de ses messages, le mode de preuve étant licite.

4) Indemnité d'occupation du domicile

Cass. Soc. 09/09/20 n°18-20487

Selon cet arrêt, un salarié itinérant et ne disposant pas de bureau dans l'entreprise qui consacre une pièce de son logement pour effectuer des tâches administratives et disposer son matériel peut prétendre à une indemnité du fait de l'occupation professionnelle de son domicile.

5) Offre de contrat de travail

Cass. Soc. 23/09/20 n°18-22188

Dans cette affaire, une offre de contrat à durée déterminée de 2 ans avait été adressée par un club de rugby à l'agent du candidat à un poste d'entraîneur par courriel. Ledit courriel précisait l'emploi, la rémunération et la période d'engagement. Cette offre avait été acceptée par un courriel de l'agent le jour même.

La Cour de Cassation considère que, du fait de l'acceptation, les parties étaient liées par un contrat à durée déterminée que le club de rugby n'avait plus la possibilité de remettre en cause.

La Cour de Cassation approuve donc la Cour d'Appel d'avoir condamné le club de rugby, qui n'avait pas donné suite à son offre, à payer à l'entraîneur une indemnité égale au montant des salaires qui auraient été versés pendant la durée de contrat à durée déterminée, soit 2 ans.

6) Obligation de loyauté

Cass. Soc. 23/09/20 n°19-15313

Dans cet arrêt, les faits étaient les suivants : un salarié avait signé, le 16 mai 2016, les statuts d'une société constituée avec son épouse avant de démissionner, le 23 mai 2016. La société, qui avait été immatriculée le 31 mai 2016 pendant son préavis, avait un objet social en concurrence directe avec l'activité de son employeur.

L'employeur ayant considéré que son salarié avait commis une faute lourde en manquant à son obligation de loyauté pendant le préavis, a rompu le préavis et saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts.

Aux motifs que l'employeur n'établissait pas que la société concurrente, créée par son salarié, avait débuté son exploitation durant le préavis de démission, la Cour d'Appel avait débouté l'employeur de sa demande de dommages et intérêts et l'avait condamné à verser une indemnité compensatrice du préavis restant à courir.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi interjeté à l'encontre de l'arrêt de la Cour d'Appel.

7) Rupture conventionnelle homologuée **Remise au salarié de la convention de rupture**

Cass. Soc. 23/09/20 n°18-25770

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que l'employeur doit prouver qu'il a bien remis au salarié un exemplaire du formulaire CERFA de rupture conventionnelle au salarié.

Pour la Cour, « la remise d'un exemplaire est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation. »

En cas de demande du salarié devant la juridiction prud'homale, pour voir annuler la rupture conventionnelle, il conviendra donc de pouvoir établir qu'un exemplaire du formulaire CERFA a été remis, à défaut la convention de rupture est nulle et la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un conseil : lors de la remise du formulaire CERFA, demander au salarié d'en accuser réception par écrit.

8) Inaptitude – Avis du Comité Social et Economique

Cass. Soc. 30/09/20 n°19-11974

Depuis le 01/01/17 (Loi « Travail » du 8/8/16) un employeur a l'obligation de consulter les représentants du personnel (aujourd'hui le Comité Social et Economique) sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail que l'inaptitude ait ou non une origine professionnelle.

Pour la Cour de Cassation, le fait pour l'employeur de licencier un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, sans avoir recueilli l'avis du Comité Social et Economique prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

On peut penser qu'un tel avis n'a pas à être recueilli lorsque l'avis du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

En effet, dans cette hypothèse, la loi Travail du 08/08/16 permet de procéder au licenciement du salarié sans être tenu de tenter au préalable de le reclasser.

Sur ce point, la Cour de Cassation ne s'est pas encore prononcée mais on peut espérer que le pire n'est pas à craindre.

9) Cession partielle d'activité (Art. 1224-1 du Code du travail)

Cass. Soc. 30/09/20 n°18-24881

Jusqu'à cet arrêt, afin d'éviter les effets néfastes d'une division du contrat de travail en cas de cession partielle d'activité, les salariés travaillant pour partie dans une activité transférée à un cessionnaire et pour partie dans une activité conservée par la cédante, voyaient leur contrat repris en application de l'article L 1224-1 du code du travail ou maintenu dans l'entreprise cédante en fonction de l'activité où ils exerçaient à titre principal leurs fonctions.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation fait évoluer sa jurisprudence. Elle énonce, en effet, que lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur d'activité repris que dans un secteur d'activité non repris, *« le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé, sauf si la scission du contrat de travail est impossible, entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits »*.

10) Facebook – Droit à la preuve

Cass. Soc. 30/09/20 n°19-12058

Dans cette affaire, les faits étaient les suivants : un salarié avait publié sur son compte Facebook, accessible à ses « amis », une photographie d'une nouvelle collection de mode qui n'avait pas été rendue publique.

L'employeur a licencié le salarié pour faute grave du fait de son manquement à l'obligation de confidentialité, étant précisé que le compte Facebook comportait parmi les « amis » des personnes travaillant pour des Sociétés concurrentes.

Le salarié a contesté son licenciement au motif que l'employeur n'était pas autorisé à accéder à son compte Facebook et qu'il s'agissait d'un mode de preuve déloyale.

La Cour d'Appel a jugé :

- 1- que les captures d'écran avaient été spontanément communiquées à l'employeur par une salariée de l'entreprise, « amie » au compte Facebook et donc que l'employeur n'avait pas eu recours à un stratagème pour recueillir la preuve.
- 2- que, à supposer qu'il y ait eu atteinte à la vie privée, une telle atteinte était justifiée par le droit à la preuve (l'employeur n'ayant pas d'autres moyens de prouver son grief) et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.

La Cour de Cassation approuve la décision de la Cour d'Appel.

11) Indemnité de licenciement des journalistes

Cass. Soc. 30/09/20 n°19-12885

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence sur la question de savoir si les journalistes employés par une agence de presse peuvent prétendre au versement de l'indemnité de licenciement des journalistes – prévue à l'article L 7112-3 du Code du travail.

Contrairement à ce qu'elle avait décidé dans un arrêt du 13/04/16, elle énonce que les journalistes au service d'une entreprise de presse, quelle qu'elle soit, et donc d'une agence de presse, peuvent bénéficier de l'indemnité de licenciement instituée par l'article L 7112-3 du Code du travail.

En conséquence, lesdits journalistes peuvent bénéficier des dispositions de l'article L 7112-4 du Code du travail et donc saisir la Commission arbitrale des journalistes en cas de licenciement pour faute grave ou lorsque l'ancienneté excède 15 années

12) Elections professionnelles – Parité femmes-hommes

Cass. Soc. 30/09/20 n°19-15505

Pour la Cour de Cassation, l'annulation de l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté reste sans incidence sur sa candidature aux élections professionnelles.

Il en résulte que l'annulation de l'élection de l'élu surnuméraire ne fait perdre au salarié élu son mandat d'élu qu'à compter du jour où elle est prononcée.

Il résulte de cette jurisprudence :

- que le salarié reste protégé 6 mois à partir du dépôt de sa candidature.
- qu'il peut être désigné comme délégué syndical s'il a obtenu 10% des suffrages à titre personnel ;
- que son syndicat bénéficie de son score électoral dans le calcul de la représentativité des organisations syndicales.