

LA JURISPRUDENCE MARQUANTE DE L'ANNEE 2020

Animé par les cabinets Fidal et Legal Resources



« Non, l'actualité juridique de l'année 2020 ne s'est pas limitée à "l'actualité Covid-19" »



Au vu du contexte sanitaire, l'ANDRH s'est adaptée et a proposé un nouveau rendez-vous sous la forme d'un webinaire.

Le thème de cet événement portait sur l'évolution du droit en 2020 et il nous a été présenté par deux cabinets d'avocats :

- **Fidal représenté par Laurence MONVILLE-ROUSTAND et Yann GADY ;**
- **Legal Resources représenté par Emilie LEZY et Arnault CHARRIERE.**

Chaque intervenant a présenté une sélection d'arrêts majeurs de la Cour de cassation concernant le contrat de travail, la durée du travail, la question du harcèlement sexuel ou moral, le pouvoir disciplinaire ou encore la rupture du contrat de travail, la protection sociale, les relations collectives, etc.

CONTRAT DE TRAVAIL

LIEN DE SUBORDINATION

Cass. soc., 4 mars 2020 n°19-13.316

Tout le monde connaît la compagnie Uber qui est en essor depuis plusieurs années. Cette dernière considère qu'il n'existe pas de lien de subordination entre l'entreprise et les chauffeurs VTC. Mais qu'en pense la jurisprudence ?

L'exemple qui a été choisi ici, c'est un chauffeur VTC inscrit au registre des métiers comme travailleur indépendant et qui avait un contrat de prestation de service avec la société Uber. En 2017, il s'est vu désactiver son compte sans préavis particulier.

Le salarié a souhaité contester cette décision et à demander une requalification de son statut de travailleur indépendant en contrat de travail.

La Cour de Cassation a pris la décision qu'il y avait l'existence d'une relation salariée, qui ne dépendait pas de la dénomination du contrat étant donné que la présomption de non salariat est une présomption simple. Ce qui implique une relation salarié-entreprise avec des droits et des obligations de chacune des parties.

Selon la Cour de Cassation, il existe 3 critères de subordination :

- Le pouvoir de donner des instructions***
- Le pouvoir de contrôle***
- Le pouvoir de sanction***

NON RESPECT DU DELAI DE PRÉVENANCE

Cass. soc., 4 mars 2020 n°18-24.329

La question qui a été posée est de savoir si le respect du délai de prévenance prévu dans la convention collective participe ou non aux conditions de validité de la clause de mobilité.

En effet, suite à un refus de mobilité, un salarié a été licencié alors que le délai de prévenance n'avait pas été respecté.

La clause de mobilité permet, entre autre, de protéger les intérêts de l'entreprise, sans que le salarié puisse réellement s'y opposer. Depuis peu, une limite géographique est nécessaire à cette clause. En l'espèce, la jurisprudence a qualifié le licenciement sans cause réelle et sérieuse car le respect du délai de prévenance participe aux conditions de validité de la clause de mobilité.

QU'EST CE QUE

LE DÉLAI DE PREVENANCE

C'est une disposition, inscrite dans le contrat de travail, par laquelle le salarié s'engage à accepter tout changement qui concernerait son lieu de travail.

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Dans ce nouveau cas, un salarié a cumulé les CDD d'usage (de 2004 à 2015). Il saisit alors le Conseil des Prud'hommes pour la requalification de son contrat en CDI car son emploi est directement lié à l'activité courante de l'entreprise.

La jurisprudence fixe le délai de prescription à 2 ans à partir de la conclusion du premier CDD.

DUREE DU TRAVAIL

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Cass. soc., 18 mars 2020 n°18-10.919

L'employeur n'avait pas, contrairement à son obligation légale, enregistré le temps de travail de son salarié. Ce dernier présentait, pour le paiement de ses heures supplémentaires, des tableaux de décomptes de ses heures effectuées. Tableaux qu'il avait lui-même réalisés et qui se contredisaient.

Selon la Cour de Justice Européenne, le salarié est la partie la plus faible dans le contrat de travail. Ainsi, pour rééquilibrer les parties, la charge de la preuve a été allégée. Il faut présenter des éléments suffisamment précis permettant à l'employeur d'y répondre. En l'espèce, les preuves apportées par le salarié ont été suffisantes.



L'enregistrement et la retranscription précise des temps de travail est la meilleure solution de défense !

CONGES PAYÉS REPORTÉS

Cass. soc., 8 juillet 2020 n°18-21.681

Suite à un accident de travail avec arrêt pendant sa période de congés payés, un salarié a été licencié pour faute grave car il a refusé de solder ses congés payés et ne s'est donc pas présenté à son poste de travail.

Que dit la Cour de Cassation ?

Les règles de fixation des congés payés s'appliquent également aux congés payés reportés. Aussi, l'employeur qui impose un congés doit respecter un délai de prévenance d'un mois avant la date de départ.

TEMPS DE PAUSE

Cass. soc., 3 juin 2020, n°18-18.836

Une salariée sur son lieu de travail pendant son temps de pause déclarait qu'elle était soumise à des contrôles inopinés par son employeur afin de vérifier qu'elle soit en tenue, et qu'elle pouvait être rappelée à tout moment. Elle estime que ces éléments vont à l'encontre de sa liberté. Elle demande alors la requalification de son temps de pause en temps de travail effectif.

Selon l'article L. 3121-1 du Code du Travail :

La durée de travail effectif est égale au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et où il se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La Cour de Cassation n'a pas fait droit à la salarié car il ressortait en l'espèce que pendant ses temps de pause elle était libre de rester ou non dans l'enceinte de l'établissement. En revanche, si elle restait, elle est obligée de présenter un bon comportement et d'être en tenue afin d'identifier rapidement les employés pour des raisons de sécurité.

HARCELEMENT

HARCELEMENT SEXUEL NON RECONNU

Cass. soc., 8 juillet 2020 n°18-24.320

Une salariée se plaint de faits de harcèlement sexuel à son encontre. Elle prend acte de la rupture de son contrat de travail. Finalement, les faits de harcèlement ne seront pas retenus par le juge. L'employeur ne peut-il pas dès lors être condamné à verser des dommages et intérêts à son ancienne salariée ?

L'intervenant nous propose alors de répondre en direct à cette question par le biais d'un Vrai/Faux.

65 % des participants ont répondu Faux, contre 35 % de Vrai.

Alors ?

La Cour de Cassation rappelle que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition du harcèlement moral/sexuel. L'employeur peut être condamné lorsqu'il n'a pas pris les mesures nécessaires de prévention.

**"La politique de
prévention
est essentielle."**



PREUVE DU HARCELEMENT MORAL

Cass. soc., 12 février 2020 n°18-24.119

Pour prouver un harcèlement moral il faut considérer l'ensemble des faits et des éléments mis à la disposition du juge. Les faits ne peuvent pas être appréciés séparément.

C'est ce que nous démontre cette jurisprudence. La Cour d'Appel n'avait pas qualifié les faits de harcèlement moral car un agissement unique ne suffisait pas à caractériser un harcèlement moral.

La Cour de cassation a, par la suite, infirmé la décision de la Cour d'Appel car cette dernière n'a pas pris en compte les agissements dans leur ensemble, certains agissements avaient été écartés.

LIBERTES FONDAMENTALES



Liberté

LIBERTÉ RELIGIEUSE ET MILIEU PROFESSIONNEL

Cass. soc., 8 juillet 2020 n°18-23743

Ce sujet est souvent présent dans les entreprises, il faut être attentif à la gestion disciplinaire.

A la demande d'un client, un salarié, consultant sécurité dans une société, est prié de tailler sa barbe car l'employeur estime que le salarié met en danger ses clients lorsqu'il est au Yémen. Son contrat de travail ne comporte pas de clause de neutralité.

Cette demande est-elle recevable ?

La Cour de Cassation statue qu'il est possible d'imposer des restrictions à ses salariés mais il faut qu'elles soient proportionnées au risque. Les restrictions doivent être justifiées, c'est-à-dire, essentielles et déterminantes.

Le règlement intérieur ne peut pas imposer des restrictions qui ne sont pas justifiées à la nature de la tâche à accomplir. Il faut être prudent vis à vis de la preuve dans la restriction.

NULLITÉ DU LICENCIEMENT CONSÉCUTIF À UNE ACTION EN JUSTICE

Cass. soc., 4 novembre 2020 n°19-12367 ; n°19-12369

La simultanéité entre une action en justice exercée par un salarié et une mesure de licenciement n'est pas de nature à faire présumer une violation de la liberté fondamentale d'agir en justice.

Un licenciement argumenté du fait que le salarié ait intenté une action en justice est alors nul.

En l'espèce, la lettre de licenciement ne fait pas mention d'une action en justice, la simultanéité des deux actions n'est autre qu'une préemption d'atteinte à la liberté en justice. Il est nécessaire de prendre en compte la cause initiale du licenciement. Dans ce cas, le licenciement est justifié.

"Les restrictions doivent être justifiées : essentielles et déterminantes."

POUVOIR DISCIPLINAIRE

NOUVEL ENTRETIEN PREALABLE ?

Cass. soc., 25 mars 2020 n°18-11.433

Suite à un entretien disciplinaire, le délai étant passé, l'entreprise a décidé une rétrogradation disciplinaire. Le salarié a refusé cette sanction. A-t-il le droit ?

La Cour de Cassation explique que si l'employeur notifie un licenciement, le salarié doit alors être reconvoqué. En revanche, si l'employeur décide d'une mise à pied disciplinaire, dans ce cas, il n'est pas reconvoqué.

.....

REGLEMENT INTERIEUR

Cass. soc., 1er juillet 2020, n°18-24.556

Quelle est l'opposabilité au Règlement Intérieur ?

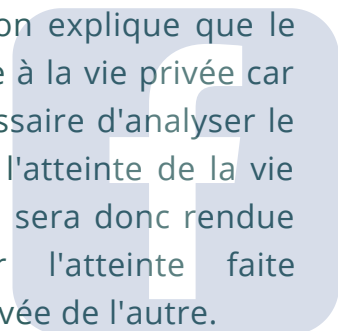
Les conditions d'affichage du règlement intérieur sont bien définies. L'employeur a l'obligation de mettre à disposition le règlement intérieur dans un endroit convenable et aisément accessible sur le lieu de travail. Aujourd'hui il ne suffit plus d'afficher seulement le règlement intérieur, l'employeur a l'obligation de le communiquer par tous moyens et d'en avoir fait la preuve.

.....

PRODUIRE EN JUSTICE DES ELEMENTS DU COMPTE FACEBOOK D'UN SALARIÉ

Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-12.058

L'employeur peut-il produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire ? Les participants ont pu répondre en direct : pour 75 % d'entre eux, l'employeur a le droit. Une salariée d'une entreprise de prêt-à-porter a publié sur son compte Facebook la nouvelle collection printemps/été de l'année à venir de la marque Petit Bateau. Cette collection n'avait pas encore été présentée au public. Parmi ses amis Facebook, il y avait des salariés des entreprises concurrentes et des collègues. Un salarié a donné l'alerte à l'employeur, mais ce dernier peut-il s'en servir ? Cela ne dépend-il pas d'une atteinte à la vie privée de la salariée ? La jurisprudence nous dit que l'employeur ne doit pas avoir eu accès à ces informations de façon déloyale. La Cour de Cassation explique que le droit à la preuve pouvait justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée car la preuve est indispensable et proportionnée au but poursuivi. Il est nécessaire d'analyser le rapport entre la confidentialité des affaires de l'entreprise par rapport à l'atteinte de la vie privée de la salariée, dans notre cas, sur ses réseaux sociaux. La décision sera donc rendue sur la base du principe de proportionnalité, c'est-à-dire, sur l'atteinte faite proportionnellement à Petit Bateau, d'une part et à la salariée sur sa vie privée de l'autre.



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DEFAUT DE REMISE DU CERFA DE RUPTURE CONVENTIONNELLE AU SALARIÉ

*Cass. soc., 23 septembre 2020
n°25770*

Le principe de consentement est essentiel dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Selon la Cour de Cassation, signer un document ne signifie pas nécessairement que la personne a connaissance du document.

En cas de contestation, il faut apporter la preuve.

Il est préconisé de remettre le CERFA contre décharge dans le but d'effectuer une double vérification au niveau du consentement.



Attention aux signatures... il faut d'avantage de preuves parfois !



INAPTITUDE ET RECLASSEMENT : CONSULTATION DES ELUS

*Cass. soc., 30 septembre 2020,
n°19-13122 ; n°19-16488*

Dès la réception d'inaptitude d'un salarié, l'employeur est tenu d'effectuer une recherche de reclassement et proposer des reclassements si cela est possible.

La Cour de Cassation statue que même en l'absence de possibilité de reclassement, les institutions doivent être informées préalablement.

Quid de la manière de consulter des élus?

Selon la Cour de Cassation, aucune forme particulière n'est nécessaire pour recueillir l'avis des élus ; outils numériques ou présentiel . Néanmoins, en cas de litige, une preuve est essentielle. Un PV de réunion doit être établi, précisant que l'ensemble des salariés ont été consultés même ceux qui n'étaient pas présents physiquement.

L'EMPLOYEUR FACE AUX RELATIONS AMOUREUSES

*Cass. soc., 16 décembre 2020,
n°19-14665*

Un salarié, amoureux éconduit, a posé une balise GPS sur le véhicule personnel de son ex-compagne et collègue de travail afin de la surveiller à son insu. Il lui a également adressé, contre son gré, de nombreux messages intimes.

Un licenciement pour faute grave a été prononcé.

En raison du nombre limité de messages et considérant que d'un commun accord les parties s'étaient séparées, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse. Il est opportun de déclencher une enquête interne pour déterminer si les faits relèvent de la vie privée et ont des conséquences sur le contrat de travail.



PROTECTION SOCIALE

PRECISION SUR LE CONTENU DE L'AVIS DE CONTRÔLE

Cass 2e civ, 22 Octobre 2020, 19-17606 ; 19-17605 ; 19-17604 ; 19-17253

Pour rappel :

- L'avis de contrôle délivré à l'employeur n'a pas à préciser les établissements susceptibles de faire l'objet d'un contrôle.
- La mention du droit au conseil doit figurer sur l'avis de contrôle.

DEROULEMENT DU CONTRÔLE URSSAF : AUDITION DES SALARIÉS

CA Nancy, 6 octobre 2020, n°19-01099

La Cour d'Appel précise que le recueil des informations en violation entraîne uniquement la nullité du redressement du chef concerné. Les dispositions entraînent la nullité du contrôle de redressement fondé sur ces auditions. L'URSSAF n'a pas respecté la règle selon laquelle les salariés devaient être entendus sur les lieux de travail entraînant la nullité du redressement.

PRECISION SUR LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA LETTRE D'OBSERVATION

Cass. 2e civ, 8 octobre 2020, 19-15606

CA Amiens, 8 décembre 2020, n°18/04479

Lors d'un contrôle URSSAF, il ne faut pas se précipiter car l'URSSAF peut régulariser les erreurs. Le contrôle prend fin quand la mise en demeure est adressée. Il faut attendre la réception de cette mise en demeure avant de déclarer des erreurs.

SOIRÉE ENTRE COLLÈGUES ET REDRESSEMENT URSSAF

Cass. 2e civ., 8 octobre 2020, n°19-16898

La Cour de cassation confirme pour la première fois que les coûts engendrés par des événements internes à l'entreprise peuvent constituer des frais d'entreprise. Des conditions sont nécessaires : événement exceptionnel, moment d'échanges permettant de renforcer la cohésion d'équipe et les événements doivent être justifiés par la mise en oeuvre des techniques d'organisation et de gestion de l'entreprise.

FAUTE INEXCUSABLE

NOUVELLE DEFINITION DE LA FAUTE INEXCUSABLE ?

Cass. Civ. 8 octobre 2020, n°18-25021 et n°18-26677

"Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers son salarié a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en prévenir."

CONSULTATION DU CSE

DELAI DE CONSULTATION

Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-10.987

A défaut d'accord ou de consultations soumises à un délai spécifique, le CSE doit rendre son avis dans un délai réglementaire à l'issue duquel il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Le délai d'un mois, porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert, dont dispose le CSE peut donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation faite par l'employeur. Ce délai court à compter de la date à laquelle le comité a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du TGI s'il estime que l'information communiquée est insuffisante. Un accord collectif de droit commun peut cependant fixer d'autres délais.

CSE ET DELAI DE CONSULTATION

Cass. soc. 26 février 2020, n°18-22.759

La Cour d'Appel de Paris a rendu son verdict : elle a infirmé la décision, ordonné la communication des informations demandées et fixé un nouveau délai de deux mois pour permettre au comité de rendre son avis. Avant l'expiration de ce délai, le CSE avait saisi le président du TGI d'une demande de communication d'informations manquantes. Ce dernier avait toutefois déclaré que la demande était irrecevable au motif que le délai de consultation était au jour où il se statuait, déjà expiré.

.....
Nous tenons à remercier les intervenants pour la qualité de leur présentation et nous remercions aussi l'ensemble de l'ANDRH qui nous a permis de participer à cet événement. ■

Prochain rendez-vous de l'ANDRH Midi-Pyrénées le 23 mars 2021

Laura BLOCH, Olivia GRANGEON, Fanny LE MAROIS, Amandine ROUSSEL