



NEWSLETTER N°3 SEPTEMBRE-OCTOBRE 2020

JURISPRUDENCE

Obligation de loyauté. Cass. soc., 23 sept. 2020, n° 19-15.313 : le salarié qui crée pendant son préavis une entreprise concurrente dont l'exploitation ne débute qu'après la rupture du contrat de travail, ne commet pas d'acte de concurrence déloyale et ne manque pas à son obligation de loyauté.

Obligation de reclassement. Cass. soc. 09 septembre 2020 n° 18-24.983 F-D, M. c/ Sté Berthelot : Un poste qui se libère avant le licenciement économique doit être proposé au titre du reclassement si celui-ci est compatible avec les aptitudes professionnelles du salarié. En cas de recrutement ultérieur, l'employeur devra notamment établir que le poste concerné n'était pas vacant au moment du licenciement.

Inaptitude. Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.006 : Un arrêt de travail postérieur à la déclaration d'inaptitude n'ouvre pas une nouvelle période de suspension du contrat de travail. En conséquence, l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire à l'issue du délai légal d'un mois (article L.1226-4 du Code du travail) suivant la déclaration d'inaptitude.

Harcèlement. Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 18-26.696 : Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Lanceur d'alerte & licenciement. Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-13.593 : Le salarié qui a relaté ou témoigné de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi. La mauvaise foi du lanceur d'alerte ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. La seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ne suffit pas.

Preuve. Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-12.058 : l'employeur est autorisé à produire en justice une publication litigieuse sur **Facebook** qui lui avait été spontanément communiquée par un courriel d'une autre salariée de l'entreprise. Celle-ci était autorisée à accéder comme « amie » sur le compte privé Facebook du salarié. Le procédé d'obtention de preuve n'est pas déloyal.

Note sur l'arrêt : *La photographie était extraite du compte privé Facebook d'une salariée communiquée par une de ses « amies » sur ce réseau social à l'employeur. La Cour de Cassation reconnaît que la production en justice de cette photo du compte privé Facebook de la salariée est constitutive d'une atteinte à la vie privée.*

Toutefois, cette atteinte a été admise car elle était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, c'est-à-dire à la défense de l'intérêt légitime de l'employeur, à savoir la confidentialité de ses affaires.

Dénigrement sur les réseaux et licenciement. Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-10.123 : Le licenciement d'un salarié qui a dénigré l'entreprise notamment sur une page de son compte Facebook accessible au public, est sans cause réelle et sérieuse dès lors que les messages diffusés par l'intéressé ne contenaient pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs visant explicitement l'employeur.

Modification du contrat de travail. Cass. soc., 14 octobre 2020, n°19-14.182 : la modification du contrat de travail d'un salarié imposée sans son accord peut caractériser un trouble manifestement illicite, relevant de la compétence du juge des référés, juge de l'urgence et de l'évidence. L'employeur peut alors être contraint par le juge de le réaffecter à son poste et de lui fournir un travail en lien avec ses fonctions.

Obligations de formation et d'entretien professionnel. Cass. soc. 16 septembre 2020, n° 18-19.889 : Un salarié peut obtenir des dommages-intérêts pour violation de l'obligation légale et conventionnelle de formation et d'entretien professionnel depuis l'année 2014, même s'il n'a jamais expressément sollicité d'entretien ni aucune formation à son poste de travail.

Rupture conventionnelle. Cass. soc., 23 septembre 2020, n°18-25.770 : Pour garantir l'effectivité d'une rupture conventionnelle, un exemplaire de la convention doit être remis par l'employeur au salarié dès sa signature. Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a effectué cette remise. A défaut, la convention de rupture est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
