



NEWSLETTER N°1

JURISPRUDENCE

Rupture conventionnelle. Cass. soc., 6 janvier 2021, n°19-18.549 : La rupture conventionnelle est nulle lorsque l'employeur a dissimulé au salarié l'existence, à la date de conclusion de la convention, d'un PSE en cours de préparation prévoyant la suppression du poste du salarié, et que cette dissimulation a été déterminante de son consentement.

L'arrêt attire l'attention dans le contexte économique actuel : **Le recours à la rupture conventionnelle ne peut être un moyen de contourner les règles du licenciement économique.**

Règlement Intérieur. Cass. soc., 6 janvier 2021, n°19-14.440 : Pour prononcer une sanction autre que le licenciement sans s'appuyer sur un règlement intérieur, l'employeur doit rapporter la preuve qu'il n'a pas atteint les seuils d'effectif l'obligeant à le mettre en place (depuis le 1^{er} janvier 2020, le seuil est de 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs, Article L. 1311-2 Code du travail). A défaut, la sanction disciplinaire est nulle.

Forfait-jours. Cass. soc., 6 janvier 2021, n°17-28.234 : La convention de forfait-jours est privée d'effet lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations de suivi. Toutefois, le salarié doit rembourser à l'employeur les jours de repos prévus par la convention de forfait dont il avait bénéficié.

Heures de délégation. Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-20.781 : Un représentant du personnel qui a informé tardivement son employeur de l'utilisation de ses bons de délégation d'une part, et utilisé son crédit d'heures pour couvrir une absence injustifiée d'autre part, commet un abus de droit. Par conséquent, le rappel à l'ordre sanctionnant l'information tardive de l'utilisation des bons de délégation et la mise à pied de 3 jours pour l'abandon de poste, sont justifiés.

Nullité du PSE et conséquences sur les licenciements. Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-12.522 : L'annulation de la décision de validation d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) non majoritaire, n'entraîne pas la nullité des licenciements.

Activité partielle et consultation CSE. TJ Nanterre, 20 janvier 2021, n° RG 20/08901 : Concernant le recours à l'activité partielle et la nécessaire consultation du Comité Social et Economique, celui-ci doit être destinataire d'informations précises. Les informations transmises à l'administration ne sont pas suffisantes. Le Tribunal Judiciaire de Nanterre précise l'étendue des informations à fournir au CSE (**voir Le FOCUS**).

CDD de remplacement. Cass. soc., 20 janvier 2021, n°19-21.535 : Dans un CDD de remplacement, la seule mention de « *personnel navigant commercial* » au titre de la catégorie professionnelle du salarié remplacé, n'est pas suffisamment précise car elle comporte plusieurs qualifications telles qu'hôtesse et steward, chef de cabine, chef de cabine principal dont les fonctions et rémunérations sont différentes.

Rappel : Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé. A défaut, le CDD est réputé conclu pour une durée indéterminée (*Code du travail L.1242-12*).

Heures supplémentaires. Cass. soc., 27 janvier 2021, n°17-31.046 : En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis relatifs aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies. L'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, y répond en produisant ses propres éléments.

Dès lors que l'employeur ne produit aucun élément de contrôle de la durée du travail, le salarié ne peut être débouté de sa demande de rappel de salaires au motif que son décompte n'est pas suffisamment précis.

Représentant du personnel et temps de trajet. Cass. soc., 27 janvier 2021, n°19-22.038 : Si les temps de trajet pour l'exercice du mandat excèdent les temps normaux domicile-travail, ils doivent être pris en compte pour apprécier si le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a été atteint et, le cas échéant, être rémunérés comme des heures supplémentaires.

Représentation du personnel et liberté de circulation. Cass. soc., 10 février 2021, n°19-14.021, Syndicat CGT des Hôtels de Prestige et économiques (CGT-HPE) c/ Sté SASIH :

Les excès commis par des représentants du personnel à la faveur d'un mouvement de grève peuvent justifier une restriction de leur liberté de circulation mais n'autorisent pas le juge judiciaire à prendre des mesures pour faire respecter l'ordre sur la voie publique.

Note sur l'arrêt : La Cour de cassation rappelle que la liberté de circulation des représentants du personnel est un principe d'ordre public, même en cas de grève.

La loi ne fixe qu'une limite à la liberté de circulation des représentants en période de grève : la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour la Cour de cassation, 2 autres motifs sont susceptibles d'être invoqués :

- des impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ;
- l'abus du représentant du personnel.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation accueille un nouveau motif : la gêne anormale au bien-être de la clientèle.

Pouvoir disciplinaire de l'employeur. Cass. soc., 10 février 2021, n°19-20.918 : Une modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié. Par conséquent, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave, en lieu et place de la sanction refusée.

Licenciement nul et réintégration. Cass. soc., 10 février 2021, n°19-20.397 : Le fait pour un salarié d'être en poste chez un autre employeur au jour où le juge prononce la nullité de son licenciement, ne l'empêche pas de bénéficier du droit à réintégration, la situation du salarié ne constituant pas, pour l'ancien employeur, une impossibilité matérielle de réintégration.

Harcèlement. Cass. soc., 17 février 2021, n°19-18.149 : Un avertissement pour sanctionner un salarié coupable de harcèlement sexuel est insuffisant. L'employeur manque gravement à son obligation de sécurité, ce qui justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail de la victime aux torts de l'employeur.

Forfait-jours. Cass. soc., 17 février 2021, n°19-15.215 : La preuve du respect des stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait-jours, incombe à l'employeur. A défaut d'organiser l'entretien d'évaluation chaque année comme prévu par l'accord, l'employeur manque à ses obligations légales et conventionnelles. La convention de forfait en jours du salarié se trouve en conséquence privée d'effet.

Transaction. Cass. soc. 17 février 2021, n°19-20.635 : Revirement : La renonciation à une clause de non-concurrence dans une transaction peut ne pas être expresse. En effet, la transaction par laquelle les parties déclarent être remplies de tous leurs droits et mettre fin à tout différend né ou à naître, englobe la clause de non-concurrence.

FOCUS ACTIVITE PARTIELLE ET CONSULTATION DU CSE

Jugement du Tribunal Judiciaire de Nanterre, 20 janvier 2021, n° RG 20/08901

Les employeurs ont massivement recours au dispositif d'activité partielle en considération du contexte sanitaire actuel.

Si la consultation du CSE peut être effectuée après la demande d'autorisation soumise à l'administration, celle-ci est strictement encadrée.

Le Tribunal Judiciaire de Nanterre, dans une affaire concernant la société des Autoroutes du Sud de la France (ASF), dresse une liste non-exhaustive des informations à fournir au CSE au fur et à mesure. Vous trouverez ci-après les enseignements tirés de cette décision :

1/ Le périmètre de ces informations doit être le plus précis possible et les membres du CSE peuvent demander des informations affinées par activités, services et catégories professionnelles.

2/ Les informations portent sur une durée pertinente. En l'espèce, les données avaient trait à la période du premier confinement, pour justifier une activité partielle de novembre 2020 à mars 2021. Le juge estime que les informations auraient dû porter sur une plus longue période, y compris hors confinement.

Ces données auraient notamment dû concerner l'année 2019, la période du premier confinement et les trimestres suivants de l'année 2020, afin de les comparer.

3/ Le Tribunal dresse une liste de différentes informations à présenter au CSE :

- Les enjeux/impacts de l'activité partielle sur le résultat,
- Le trafic 2020 à date, et jour par jour comparé à 2019,
- La liste de tâches et projets dont le report est envisagé,
- Les critères et calculs des prévisions d'heures d'activité partielle par services et par activités avec les explications y afférentes,
- Les volumes mensuels des tâches 2020/2019,
- Les listes des tâches impactées par le 2^{ème} confinement.

Le délai de consultation d'un mois, qui ne commence à courir qu'à compter de la remise de l'ensemble des informations, a donc été prorogé.
