



NEWSLETTER N°3 – AVRIL 2021

JURISPRUDENCE

Indemnité d'occupation de domicile. (Cass. Soc., 10 mars 2021, n°19-16.237) : Le salarié acceptant d'utiliser son domicile à titre professionnel a droit à une « *indemnité d'occupation* » si aucun local professionnel n'est mis à sa disposition. Son montant ne peut alors dépendre que (i) de l'importance de la sujétion imposée au salarié du fait de l'immixtion du travail à accomplir dans sa vie privée et (ii) de la nécessité de stocker des matériels professionnels à domicile. Il n'y a pas lieu de tenir compte d'autres critères tels que le temps consacré par le salarié à son activité professionnelle à son domicile.

Discrimination. (Cass. Soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063) : Un employeur peut se voir imposer par un juge de fournir à une salariée s'estimant victime d'une discrimination, des documents contenant des informations non anonymisées concernant ses collègues, quand bien même ces derniers s'y opposent.

Licenciement pour absences prolongées. (Cass. Soc., 24 mars 2021, n° 19-13.188) : Le remplacement d'une salariée licenciée pour absences prolongées, liées à son état de santé, désorganisant le fonctionnement de l'entreprise, doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci. Ce délai raisonnable est apprécié en tenant compte des spécificités de l'entreprise, de l'emploi concerné et des démarches faites pour le recrutement. En l'espèce, une directrice d'association était absente. Son remplacement après 6 mois a été considéré comme raisonnable et son licenciement, bien fondé.

Licenciement et cadeaux de clients. (Cass. Soc., 31 mars 2021, n°19-23.144) : L'acceptation de cadeaux importants, par un directeur d'agence bancaire de la part d'un client, est susceptible de constituer un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail et plus précisément au code de bonne conduite en vigueur au sein de l'entreprise, peu important que ces faits relèvent de la vie personnelle du salarié, et justifient son licenciement pour faute grave.

Sanction disciplinaire. (Cass. Soc., 31 mars 2021, n°19-25.538) : Un employeur ne peut sanctionner deux fois les mêmes faits. Il ne peut donc infliger simultanément une mise à pied disciplinaire, et un changement d'équipe et d'horaires de travail. En pareil cas, les deux sanctions doivent être annulées.

Difficultés économiques. (Cass. Soc., 31 mars 2021, n° 19-26.054) : Un groupe avait fusionné ses secteurs d'activité « médical » et « dentaire », en une seule division, nommée « Medtech », placée sous la responsabilité d'un même salarié, afin de mettre en place une nouvelle orientation stratégique, développer de nouveaux produits nécessitant une prospection ciblée, une haute productivité et une organisation efficace. Une entreprise appartenant au groupe avait apprécié ses difficultés économiques au niveau du seul secteur dentaire, considérant qu'il était resté distinct du secteur médical. Pour la Cour de cassation toutefois, la spécialisation d'une entreprise dans un groupe ne suffit pas à

exclure son rattachement à un même secteur d'activité du groupe au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques. Elles auraient donc dû être appréciées au niveau de la division « Medtech ».

Discrimination continue. (Cass. Soc., 31 mars 2021, n°19-22.557) : Une salariée estimait avoir été victime de discrimination syndicale depuis son premier mandat en 1977, ce dont elle s'était plainte en 1981. La discrimination s'était poursuivie jusqu'à son départ en retraite, le 1^{er} décembre 2011. Les faits s'étant poursuivis toute sa carrière, la Cour a estimé qu'ils n'avaient jamais cessé de produire leurs effets et n'étaient donc pas prescrits au jour de la saisine.

Note sur l'arrêt : La loi 2008-561 du 17 juin 2008 a modifié la durée de prescription de l'action en discrimination. Avant son entrée en vigueur, l'action en réparation du préjudice subi était soumise à la prescription trentenaire de l'article 2262 du Code civil. La loi du 17 juin 2008 réduit le délai de prescription à 5 ans. Lorsque la discrimination s'est poursuivie, elle est dite « continue » et la prescription s'applique à compter du jour où elle a cessé, en l'espèce, le jour du départ à la retraite.

Crise sanitaire et jours de RTT et de CET. Cour d'appel de Paris, 1^{er} avril 2021, n°20/12215 : Pour imposer ou modifier unilatéralement la prise de jours de repos, qu'il s'agisse de RTT ou de droits affectés à un compte épargne-temps, l'employeur doit rapporter la preuve qu'il rencontre des difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19.

Modification des objectifs annuels. Cass. Soc., 8 avril 2021, n° 19-15.432 : Si l'employeur peut modifier unilatéralement les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il doit le faire en début d'exercice et non en cours d'exécution quand il prend connaissance de leur niveau d'exécution. Il ne peut pas plus, à l'issue de l'exercice, modifier unilatéralement le mode de calcul de la rémunération ou réduire le montant de la prime.

Inaptitude. (Cass. Soc., 8 avril 2021, n° 20-10.986) : L'employeur ne justifie pas d'une recherche sérieuse et loyale de reclassement s'il se contente de présenter au salarié inapte une liste de postes à pourvoir ne répondant pas aux préconisations du médecin du travail.

Port du voile et discrimination. (Cass. Soc., 14 avril 2021, n°19-24.079) : En l'absence de clause de neutralité stipulée dans le règlement intérieur de l'entreprise, l'employeur ne peut interdire à une salariée, employée en qualité de vendeuse dans l'habillement, de porter le foulard islamique en invoquant l'image de l'entreprise et l'atteinte à sa politique commerciale, une telle interdiction caractérisant une discrimination.

Note sur l'arrêt : L'employeur peut restreindre les droits et libertés du salarié par une clause du règlement intérieur (Article L. 1321-2-1 du Code du travail), si la différence de traitement projetée répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante (Article L. 1133-1 du Code du travail). Elle doit en outre être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Article L. 1121-1 du Code du travail).

PSE. (Cass. Soc., 14 avril 2021, n°19-19.050) : Une salariée avait été convoquée le 24 septembre 2012 à un entretien préalable au licenciement, lequel était prévu le 8 octobre 2012. Suite à une fusion-absorption, son contrat de travail avait été transféré le 1^{er} octobre 2012 à une Société qui, poursuivant la procédure initiée par le précédent employeur, l'a licenciée pour motif économique le 18 octobre 2012. Toutefois, un PSE étant en cours d'élaboration au sein de la Société absorbante, la salariée aurait dû être licenciée dans le cadre du plan et bénéficier de ses mesures (indemnité supra-conventionnelle de licenciement et aide spécifique à la création d'entreprise).

Note sur l'arrêt : La Cour de cassation avait répondu à une problématique voisine dans un arrêt que nous avons commenté dans notre Newsletter n°1 de janvier/février 2021. Pour rappel, 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 (Cass. Soc., 6 janvier 2021, n°19-18.549).

REGLEMENTATION

LES DIRECCTES REMPLACEES PAR LES DREETS

Depuis le 1^{er} avril 2021, en application des dispositions du décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sont devenues les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Les DREETS reprennent les attributions des DIRECCTE auxquelles s'ajoutent des missions en matière d'animation et de coordination des politiques publiques de la cohésion sociale, en matière de mobilisation et de coordination des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle.

LE BOSS EN VIGUEUR AU 1^{ER} AVRIL 2021

Deux arrêtés des 30 et 31 mars 2021 donnent un fondement juridique au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS). Ce bulletin centralisera progressivement la doctrine de l'administration composée des directives, instructions, circulaires, notes de services et commentaires de l'administration (ministère, URSSAF), en matière de cotisations et contributions sociales. La publication au BOSS d'un document le rend opposable à l'administration et aux administrés. Certains avis de doctrine ayant fait l'objet d'aménagements, leur entrée en vigueur est différée.

Le BOSS a notamment publié les modalités de prise en charge des frais professionnels au titre du télétravail, officialisant certaines tolérances admises par l'URSSAF.

L'ensemble des publications est consultable sur le site <https://boss.gouv.fr>
