



## NEWSLETTER N°4 – MAI - JUILLET 2021

### JURISPRUDENCE

**Temps de pause.** Cass. Soc., 08 avril 2021, n°19-22.700 : La preuve des temps de pause pèse sur l'employeur seul. S'il ne rapporte pas la preuve que ses salariés ont bénéficié des temps de pause contractuellement prévus, ceux-ci sont qualifiés de travail effectif et génèrent des heures supplémentaires que l'employeur doit payer rétroactivement sur une période maximum de 3 années.

**Mise à pied conservatoire.** Cass. Soc., 14 avril 2021, n°20-12.920 : Si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité telle qu'ils justifient sa mise à l'écart, l'employeur peut prononcer une mise à pied à titre conservatoire, dans l'attente de la décision à intervenir. Cette mesure doit être suivie dans les plus brefs délais d'une convocation à un entretien préalable, sous peine d'être requalifiée en mise à pied disciplinaire. Dans ce cas, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, aucun fait fautif ne pouvant donner lieu à une double sanction (« *Non bis in idem* »).

**Transaction.** Cass. Soc., 12 mai 2021, n°20-10.796 : Les droits et avantages consentis dans le cadre d'un protocole transactionnel ne peuvent être revendiqués par d'autres salariés, au nom du principe d'égalité de traitement.

**Harcèlement moral.** Cass. Soc., 12 mai 2021, n°20-10.512 : Un salarié qui agresse verbalement son supérieur hiérarchique ne commet pas de faute grave s'il est lui-même victime de harcèlement moral par ledit supérieur.

**Résiliation judiciaire.** Cass. Soc., 19 mai 2021, n°20-14.062 : La réduction puis la suppression unilatérale d'une prime durant l'arrêt maladie d'un salarié, l'information tardive de l'assureur concernant la prise en charge de son arrêt de travail, le versement tardif des indemnités de prévoyance au salarié et un retard dans l'établissement de l'attestation de salaire en vue du versement des indemnités journalières justifient la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

**Heures de délégation.** Cass. Soc., 12 mai 2021, n°19-21.124 : L'absence de plusieurs membres du CSE dont celle du trésorier adjoint, constitue une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures. Le refus de paiement de ces heures cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ouvrant droit à réparation au profit du syndicat de la branche, en demande.

**Preuve de la faute du salarié.** Cass. Soc., 27 mai 2021, n° 19-23.984 : Des enquêtes internes et audits réalisés au sein d'une entreprise suite au signalement d'anomalies de facturation, constituent un mode de preuve recevable et licite, même en l'absence d'accord préalable du salarié. L'objet des enquêtes n'étant pas spécifiquement le contrôle de l'activité du salarié, les éléments qui en résultent permettent d'envisager le licenciement pour faute grave du salarié.

**Inaptitude.** Cass. Soc., 02 juin 2021, n° 19-20.061 : Le délai de 15 jours pour saisir le Conseil de prud'hommes d'une contestation de l'avis d'inaptitude du médecin du travail court à compter de la notification de cet avis.

**Forfait-jours.** Cass. Soc., 02 juin 2021, n° 19-16.067 : En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail effectués par le salarié dans le cadre d'une convention de forfait en jours, la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties. Par conséquent, le juge ne peut rejeter une demande de paiement de jours travaillés au seul motif de l'insuffisance de preuves apportées par le salarié. Il doit examiner les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés par le salarié, que l'employeur est tenu de lui fournir.

**Entretien de recadrage et sanction.** Cass. Soc., 27 mai 2021, n° 19-15.507 : L'entretien de « recadrage » réalisé par le supérieur hiérarchique et son compte-rendu ne constituent pas une sanction disciplinaire dès lors que, dans ce compte-rendu, le supérieur hiérarchique, après avoir repris l'ensemble des faits reprochés, sollicite auprès de la Direction l'application d'une sanction disciplinaire.

**Atteinte à la réputation du salarié.** Cass. Soc., 12 mai 2021, n°19-24.722 : Un salarié, employé par une banque, avait fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde à la suite d'un interrogatoire de neuf heures le jour de sa mise à pied conservatoire. L'employeur avait ensuite multiplié les informations diffusées auprès d'organismes financiers, portant atteinte à la réputation et à l'honneur du salarié. Celui-ci a été condamné à verser au salarié la somme de 500.000 € à titre de dommages-intérêts préjudice distinct de celui résultant du licenciement.

**Atteinte à la liberté de travailler durant une grève.** Conseil d'Etat, 27 mai 2021, n°433078 : Un salarié exerçant des mandats représentatifs avait, lors d'un mouvement de grève, empêché plusieurs salariés et prestataires d'accéder à leur lieu de travail. L'inspection du travail avait refusé d'autoriser le licenciement de ce salarié protégé. Le Conseil d'Etat a inversement considéré que, même si les agissements avaient eu peu d'impact sur l'activité de la société, le licenciement devait être autorisé, le blocage dont il était responsable portant atteinte à la liberté de travailler des salariés et prestataires.

**Heures supplémentaires et cadre dirigeant.** Cass. Soc., 27 mai 2021, n°19-21.999 : Un salarié, cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail, ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires. En l'espèce, le salarié débouté de ses demandes, percevait une des rémunérations les plus élevées de la société (i), disposait d'une large autonomie dans la prise de décision (ii) et d'une grande indépendance dans l'organisation de son travail (iii). La Cour retient également que sa mission revêtait une grande importance pour son employeur.

**Débauchage.** Cass. Com., 27 mai 2021, n°18-23.261 et 18-23.699 : Les sociétés d'un même groupement étaient liées par une charte commerciale, comportant une clause par laquelle les sociétés s'interdisaient

d'embaucher un commercial employé par une autre société du groupement. Une telle clause portant atteinte à la liberté du travail des salariés et à la liberté d'entreprendre, elle devait, pour être licite, être justifiée et proportionnée aux intérêts légitimes que la clause protège.

**Temps de pause.** Cass. Soc., 2 juin 2021, n°19-15.468 : Un employeur exigeait que ses salariés conservent leur téléphone mobile professionnel durant leur temps de pause, afin d'être joignables à tout moment et répondre aux sollicitations des transporteurs pour les livraisons. Le temps de pause ne constituait pas pour autant un temps de travail effectif car les salariés ne démontraient pas en quoi ils étaient durant leur pause à la disposition de leur employeur et devaient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

*NB : On peut se demander toutefois si ce temps n'aurait pas dû être qualifié d'astreinte.*

**Licenciement économique.** Cass. Soc., 9 juin 2021, n°20-11.798 : L'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement économique collectif, sans avoir organisé d'élections professionnelles ni produire de procès-verbal de carence, commet une faute qui rend le licenciement économique irrégulier et cause un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

**Autonomie des directeurs d'établissement et nombre de CSE.** Cass. Soc., 9 juin 2021, n°19-23.745 et Cass. Soc., 9 juin 2021, n°19-23.153 : Un employeur avait mis en place un CSE unique. Les juges du fond ne pouvaient valider le découpage effectué par la DREETS en trois établissements distincts, sans rechercher si les responsables d'établissements concernés bénéficiaient effectivement d'une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service et si la reconnaissance d'établissements distincts était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives du CSE.

**Licenciement économique après rachat d'entreprise.** Conseil d'Etat, 14 juin 2021, n°438431 : Une société ayant racheté un fonds de commerce en difficulté, ne peut invoquer les seules difficultés économiques de la société rachetée pour justifier du motif économique du licenciement d'une salariée, sans apporter d'éléments sur sa situation économique et celle des sociétés du groupe relevant du même secteur d'activité.

**Supérieur hiérarchique et procédure disciplinaire.** Cass. Soc., 23 juin 2021, n°19-24.020 : Une faute du salarié ne peut être sanctionnée au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (article L. 1332-4 du Code du travail). L'employeur s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

**Transfert des contrats de travail et différence de traitement.** Cass. Soc., 23 juin 2021, n°18-24.810 : En cas de transfert légal des contrats de travail à la suite d'une opération de restructuration, l'obligation du nouvel employeur de maintenir les droits des salariés transférés justifie des différences de traitement avec les autres salariés. La Cour étend ce principe aux applications volontaires de l'article L. 1224-1 du Code du travail.