

Actualité jurisprudentielle

27 juin 2022

Thomas LYON-CAEN – Avocat aux Conseils
Vincent REBEYROL – Avocat aux Conseils

Sommaire

1) Contrat de travail

- Formation du contrat de travail
- Exécution du contrat de travail
 - Questions récurrentes
 - Rémunération
 - Temps de travail
 - Santé et sécurité
 - Discriminations
- Rupture du contrat de travail

2) Contentieux

3) Relations collectives

- IRP
- Elections professionnelles

Formation du contrat de travail

Formation du contrat de travail

Pour retenir l'existence d'une promesse unilatérale d'embauche et condamner la société au paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que le fait pour la société d'avoir concrétisé le 23 décembre 2014 une proposition de contrat mentionnant le salaire, la nature de l'emploi et prévoyant une entrée en fonction au 22 janvier 2015 suffit à convaincre de l'existence d'une promesse d'embauche valant contrat de travail, étant précisé que Mme [Y] a donné son accord sur ces éléments essentiels, et que le complément sur les responsabilités données comme l'absence de signature portant uniquement sur la part variable de la rémunération sont sans emport.

En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les pourparlers sur la détermination de la part variable de la rémunération s'étaient poursuivis, de sorte que la proposition ne valait pas contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

(Cass. Soc. 13 avril 2022, n°20-22.454, Inédit)

Exécution du contrat de travail

Questions récurrentes // contentieux de masse

Les heures supplémentaires

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 quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant

Cass. Soc. 9 juin 2022, n° 21-11.891
Cass. Soc. 11 mai 2022, n° 20-17.763
Cass. Soc. 13 avril 2022, n° 20-17.896

...

Le harcèlement moral

Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que, sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Cass. Soc. 25 mai 2022, n° 20-19.596

Cass. Soc. 25 mai 2022, n° 21-13.129

Cass. Soc. 26 janvier 2022, n° 20-20.496

...

Vu l'article L. 2254-1 du code du travail :

Selon ce texte, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

En cas de concours entre les stipulations contractuelles et les dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé.

Pour débouter l'employeur de sa demande de remboursement de la prime d'assiduité, l'arrêt retient que, la prime de production, qui est une prime forfaitaire journalière basée sur la présence du salarié à son poste de travail, concernant tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères, n'a pas le même objet que la prime d'assiduité versée par l'employeur à partir du mois de juillet 2010, fondée sur la présence du salarié à son poste qui ne peut dès lors, comme le soutient l'employeur, se substituer à elle. L'arrêt en déduit que l'employeur qui échoue à rapporter la preuve que la prime d'assiduité a le même objet que la prime de production ne peut en réclamer le remboursement.

En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser que les primes de production et d'assiduité n'ont pas le même objet, la cour d'appel a privé sa décision de base légale. »

(Cass, Soc. 11 mai 2022, n° 21-11.240, Publié au bulletin)

Temps de travail

Dépassement de la durée maximale de travail

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire fixée à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 constitue, en tant que tel, une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin de démontrer en outre l'existence d'un préjudice spécifique (CJUE, 14 octobre 2010, C-243/09, Fuß c. Stadt Halle, point 53) [...]

Pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour violation de la durée maximale du travail, l'arrêt, après avoir constaté que le salarié avait travaillé 50,45 heures durant la semaine du 6 au 11 juillet 2015, retient que celui-ci doit démontrer très exactement en quoi ces horaires chargés lui ont porté préjudice et, qu'en l'état des éléments soumis, ce préjudice n'est pas suffisamment démontré.

En statuant ainsi, alors que le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation, la cour d'appel a violé le texte susvisé

(Cass, Soc. 26 janvier 2022, n° 20-21.636, Publié au bulletin)

Nullité d'une convention mensuelle de forfait en heures

La rémunération au forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties

La convention de forfait doit déterminer le nombre d'heures correspondant à la rémunération convenue, celle-ci devant être au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il percevrait en l'absence de convention, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires »

Seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la convention de forfait en heures.

(Cass. Soc. 30 mars 2022, n°20-18.651, Publié au bulletin)

Obligation de sécurité de l'employeur

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail [...]

En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel, à qui il appartenait de vérifier si un préjudice en avait résulté, a violé le texte susvisé.

(Cass. Soc. 2 mars 2022, n°20-16683, Publié au bulletin)

Par application des dispositions des articles L. 1226-10 et 1226-12 du code du travail, lorsque le médecin du travail précise expressément dans l'avis d'inaptitude que l'état du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur, qui est alors dispensé légalement de toute recherche de reclassement, n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel pour recueillir leur avis sur un reclassement qu'il n'est pas tenu d'effectuer ; qu'en affirmant que la Société Finder composants était tenue de consulter les représentants du personnel après avoir pourtant relevé que dans son avis d'inaptitude en date du 6 novembre 2017, le Médecin du travail avait conclu à l'inaptitude de la salariée en précisant expressément que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

En affirmant, pour faire droit à la demande de la salariée au titre de l'absence de consultation des représentants du personnel, que cette obligation s'imposait même en l'absence de possibilité de reclassement, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a derechef violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail.

(Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500, publié au bulletin)

Inaptitude – Obligation de reclassement

L'article L. 1226-12 dispose que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Il ajoute que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

La présomption instituée par ce texte ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail

(Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.369, publié au bulletin)

- Lorsqu'un accident du travail a donné lieu à un arrêt de travail, la présomption d'imputabilité au travail est automatique pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant, soit la guérison complète, soit la consolidation de l'état de la victime, sans qu'il soit nécessaire d'établir une continuité des symptômes et des soins. Il appartient à l'employeur qui conteste cette présomption d'apporter la preuve contraire.

(Cass. civ. 2e, 12 mai 2022, n° 20-20.655, Publié au bulletin)

- L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, formée par la victime ou ses ayants droit, doit nécessairement être dirigée contre l'employeur de celle-ci, en présence de la caisse de sécurité sociale. Le pourvoi en cassation formé par la victime, qui est seulement dirigé contre l'employeur mais non contre la Cnam, n'est pas recevable.

(Cass. civ. 2e, 12 mai 2022, n° 20-22.606, Publié au bulletin)

Règlement intérieur – Interdiction de consommation d'alcool

Il incombe ainsi à l'employeur qui estime devoir limiter voire interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail d'établir que cette restriction est justifiée et proportionnée dans les conditions mentionnées au point précédent, cette exigence n'implique pas, alors qu'il lui revient de mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 de ce code, qu'il doive être en mesure de faire état de risques qui se seraient déjà réalisés.

Eu égard, dans ces conditions, aux risques de sécurité auxquels étaient exposés l'ensemble des salariés du site à raison des activités qui y étaient exercées et à l'obligation pesant sur l'employeur de mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail au titre de son obligation de sécurité sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 de ce code, l'administration a porté sur les faits une inexacte appréciation en estimant que les dispositions du règlement intérieur de l'établissement interdisant d'y introduire, distribuer ou consommer des boissons alcoolisées n'étaient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

(CE, 14 mars 2022, n° 434343)

Discriminations

Justification

Les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché [...]

La mutation disciplinaire prononcée par l'employeur était justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 au regard, d'une part de la nature et des conditions d'exercice de l'activité du salarié, chef d'équipe dans le secteur de la propreté, affecté sur un site pour exécuter ses tâches contractuelles en vertu d'une clause de mobilité légitimement mise en œuvre par l'employeur, d'autre part du caractère proportionné au but recherché de la mesure, laquelle permettait le maintien de la relation de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage, ce dont [la cour] aurait dû déduire que la mutation disciplinaire ne constituait pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses et que, dès lors, le licenciement du salarié n'était pas nul.

(Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-14.014, Publié au bulletin)

Rupture du contrat de travail

Validation du barème Macron (1)

Il en résulte, d'une part, que les dispositions des articles L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail, qui octroient au salarié, en cas de licenciement injustifié, une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié et qui prévoient que, dans les cas de licenciements nuls dans les situations ci-dessus énumérées, le barème ainsi institué n'est pas applicable, permettent raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi.

Il en résulte, d'autre part, que le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur est également assuré par l'application, d'office par le juge, des dispositions précitées de l'article L. 1235-4 du code du travail.

Les dispositions des articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail sont ainsi de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

Il en résulte que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention précitée.

(Cass. Soc. 11 mai 2022, n°21-14.490, Publié au bulletin)

Validation du barème Macron (2)

Il résulte des dispositions précitées de la Charte sociale européenne que les Etats contractants ont entendu reconnaître des principes et des objectifs, poursuivis par tous les moyens utiles, dont la mise en œuvre nécessite qu'ils prennent des actes complémentaires d'application selon les modalités rappelées aux paragraphes 13 et 17 du présent arrêt et dont ils ont réservé le contrôle au seul système spécifique rappelé au paragraphe 18 (Assemblée plénière, avis de la Cour de cassation, 17 juillet 2019, n° 19-70.010 et n° 19-70.011 ; 1^{re} Civ., 21 novembre 2019, pourvoi n° 19-15.890, publié).

C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu que, les dispositions de la Charte sociale européenne n'étant pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers, l'invocation de son article 24 ne pouvait pas conduire à écarter l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail et qu'il convenait d'allouer en conséquence à la salariée une indemnité fixée à une somme comprise entre les montants minimaux et maximaux déterminés par ce texte.

(Cass. Soc. 11 mai 2022, n°21-15.247, Publié au bulletin)

Licenciement – Liberté d'expression

En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité.

(Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-10.057, Publié au bulletin)

L'article L. 1132-3-3 du Code du travail qui protège les lanceurs d'alerte prévoit un aménagement du régime de la preuve lorsqu'un salarié conteste son licenciement en faisant valoir qu'il est, en réalité, motivé par sa dénonciation de faits répréhensibles. Lorsque le licenciement concerne un salarié protégé, ce régime de preuve ne s'applique cependant pas quand la mesure contestée par le salarié est fondée expressément sur ce signalement que l'employeur considère comme fautif.

(Cons. d'État, 27 avril 2022, n° 4377735, publié)

Licenciement – Faute grave

Ayant estimé que l'employeur avait acquis une connaissance exacte des faits le 17 octobre 2014 et relevé qu'il avait convoqué la salariée à un entretien préalable au licenciement pour faute grave le 14 novembre 2014, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée, dont le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013, était absente de l'entreprise, ce dont il résultait que l'écoulement de ce délai ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité, n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes

Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-20.872, Publié au bulletin)

Licenciement – Faute lourde

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise »

Il résultait de ses constatations que le salarié avait détourné la clientèle de son employeur, en sorte que l'intention de nuire était caractérisée.

(Cass. Soc. 6 avril 2022, n°20-20.128, Inédit)

Licenciement économique

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le juge doit se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif de celui-ci [...]

Il en résulte que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie par l'article L. 1233-3, 1°, a) à d), du code du travail, s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Pour dire le licenciement fondé sur un motif économique réel et sérieux, l'arrêt retient qu'il convient d'apprécier les difficultés économiques justifiant les mesures de réorganisations en fonction du nombre de salariés et à la date du déclenchement de la procédure, et rappelant que la procédure de licenciement économique collectif a été engagée au second trimestre 2017, l'appréciation des difficultés économiques doit se faire au regard de l'évolution d'un des indicateurs énumérés par l'article L. 1233-3 du code du travail connus à ce moment là.

Il ajoute que, reprenant les données comptables relatives au chiffre d'affaires de la société, il convient de se référer à l'exercice clos 2016, seul le premier trimestre 2017 étant alors connu. Il retient encore [...] que le premier trimestre 2017 n'affichait qu'une légère hausse de 0,50 % par rapport au premier trimestre 2016 mais restait très en deçà du chiffre d'affaires du premier trimestre 2015. Il conclut qu'il est ainsi justifié du recul de quatre trimestres consécutifs de chiffre d'affaires sur l'année 2016 par rapport à l'année 2015, la modeste augmentation de 0,50 % du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016, n'étant alors pas suffisant pour signifier une amélioration tangible des indicateurs.

En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la durée de la baisse du chiffre d'affaires, en comparaison avec la même période de l'année précédente, n'égalait pas quatre trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail pour cette entreprise de plus de trois cents salariés, la cour d'appel, qui ce faisant n'a pas caractérisé les difficultés économiques, a violé le texte susvisé.

(Cass. Soc. 1er juin 2022, n°20-19957, publié au bulletin)

Licenciement économique

La seule circonstance que, dans une entreprise en liquidation judiciaire, le liquidateur, alors qu'il a tardivement saisi les autres entreprises du groupe en vue d'une recherche des postes de reclassement disponibles sur le territoire national, n'a pas obtenu les réponses de tout ou partie d'entre elles, ne fait pas obstacle à ce que le plan de reclassement du PSE soit regardé par l'administration comme suffisant eu égard aux moyens de l'entreprise.

(Cons. d'État, 1er juin 2022, n° 434225, publié)

Prise d'acte

ALORS QUE des faits antérieurs de plusieurs mois à la demande de prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne peuvent constituer un manquement de nature à justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ; qu'en se fondant sur des faits remontant à plusieurs mois avant la prise d'acte tout en constatant que le salarié n'avait pris acte de la rupture de son contrat de travail que suivant une lettre du 28 octobre 2017, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations [...]

Les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation

(Cass. Soc. 9 février 2022, n°20-21.885, Publié au bulletin)

Résiliation judiciaire

Lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié aux torts de l'employeur et que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relatives au montant de l'indemnité due à ce titre sont applicables dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à celle de la publication de l'ordonnance

(Cass. Soc. 16 février 2022, n°20-16.184, Publié au bulletin)

Résiliation judiciaire

Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement

(Cass. Soc. 2 mars 2022, n°20-14.099, Publié au bulletin)

Rupture conventionnelle
Obligation de non-concurrence

En matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires

Cass. Soc. 26 janvier 2022, n°20-15.755, Publié au bulletin)

Rupture conventionnelle

Manœuvres dolosives du salarié

Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté ; il ne se présume pas et doit être prouvé

Pour annuler la rupture conventionnelle du contrat de travail, l'arrêt retient que le véritable motif de la rupture conventionnelle est l'embauche du salarié par la concurrence comme directeur commercial et non un supposé projet de reconversion professionnelle, et que le fait d'avoir invoqué ce projet fallacieux tout en faisant abstraction de son embauche par une société concurrente pour obtenir l'accord de son employeur est une manœuvre constitutive d'un dol au préjudice de ce dernier.

En se déterminant ainsi, sans constater que le projet de reconversion professionnelle présenté par le salarié à son employeur a déterminé le consentement de ce dernier à la rupture conventionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

(Cass. Soc. 11 mai 2022, n° 20-15.909, inédit)

Rupture conventionnelle

Preuve de la remise au salarié du formulaire

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié étant nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause, à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est nulle, d'autre part qu'en cas de contestation, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve.

Pour débouter le salarié de sa demande de nullité de la rupture conventionnelle, l'arrêt retient que l'employeur ne démontre pas avoir remis au salarié un exemplaire "cerfa" de la convention de rupture, qu'il ne produit pas le récépissé idoine, ni aucune autre pièce probante mais que cependant l'employeur verse aux débats des pièces révélant que le salarié connaissait le déroulement précis de la procédure, les délais à respecter, les documents à établir et à remettre et que dans ces conditions, le salarié ne pouvait soutenir, nonobstant le défaut de remise de l'exemplaire "cerfa", qu'il ignorait bénéficier d'un délai de quinze jours pour se rétracter et que, partant, son consentement n'aurait pas été libre et éclairé.

En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

(Cass. Soc. 16 mars 2022, n°20-22.265, inédit)

Contentieux

Prescription et action en qualification d'un contrat de travail

- Il résulte de la combinaison [des articles 2224 du Code Civil et L. 1471-1 alinéa 1 du Code du travail dans sa version antérieure à l'ordonnance du 22 sept. 2017] que l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du Code civil. La qualification dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle a cessé. C'est en effet à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit.

(Cass. Soc. 11 mai 2022, n° 20-14.421, publié au bulletin)

- Il résulte de la combinaison [des articles L. 1251-40 et L. 1471-1 alinéa 1 du Code du travail dans sa version antérieure à l'ordonnance du 22 sept. 2017] de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat, a pour point de départ le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière. La requalification en contrat à durée indéterminée pouvant porter sur une succession de contrats séparés par des périodes d'inactivité, ces dernières n'ont pas d'effet sur le point de départ du délai de prescription.

(Cass. Soc. 11 mai 2022, n° 20-12.271, publié au bulletin)

Action prud'homale - Recevabilité

Lorsque les demandes formées par le salarié devant les premiers juges sont limitées à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour exécution déloyale du contrat de travail, la demande au titre du paiement des heures supplémentaires formulée pour la première fois en appel n'est pas l'accessoire, la conséquence, ou le complément nécessaire des prétentions originaires et n'est pas en conséquence recevable.

(Cass. soc., 25 mai 2022, n° 21-11.478, publié au bulletin)

La cour d'appel, qui a constaté que les demandes formées par la salariée, au titre d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, puis d'un licenciement nul, tendaient à l'indemnisation des conséquences de son licenciement qu'elle estimait injustifié, en a exactement déduit que ces demandes tendaient aux mêmes fins et que la demande en nullité de licenciement était recevable.

(Cass. soc., 1^{er} décembre 2021, n° 20-13.339, publié au bulletin)

Transfert de salariés protégés - Compétence du juge judiciaire

En l'absence de toute cession d'éléments d'actifs de la société en liquidation judiciaire à la date à laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement d'un salarié protégé, il appartient à la juridiction judiciaire d'apprécier si la cession ultérieure d'éléments d'actifs autorisée par le juge-commissaire ne constitue pas la cession d'un ensemble d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité qui poursuit un objectif propre, emportant de plein droit le transfert des contrats de travail des salariés affectés à cette entité économique autonome, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail, et rendant sans effet le licenciement prononcé, sans que cette contestation, qui ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement d'un salarié protégé, porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs .

La cour d'appel, qui a relevé que la contestation ne portait pas sur la régularité de la procédure de licenciement, la recherche d'un repreneur et le bien-fondé de la décision rendue par l'inspecteur du travail devenue définitive, mais, à titre principal, sur le non-respect du principe du transfert des contrats de travail par l'effet de la cession d'une entité économique autonome, intervenue après la notification du licenciement autorisé par l'inspecteur du travail et, à titre subsidiaire, sur la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire dans le cadre de la même opération, a légalement justifié sa décision.

(Cass. Soc, 21 avril 2022, n°20-17.496, publié au bulletin)

Transfert d'entreprise - Prescription de l'action en contestation

Le délai de prescription de douze mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa version issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 et applicable du 1er juillet 2013 au 24 septembre 2017, qui court à compter de la notification du licenciement, concerne les contestations, de la compétence du juge judiciaire, fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan, telles les contestations fondées sur l'article L. 1233-58 II, alinéa 5, du code du travail.

Ce délai n'est pas applicable aux actions, relevant de la compétence du juge judiciaire, exercées par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, de nature à priver d'effet les licenciements économiques prononcés à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome, lesquelles sont soumises à la prescription biennale prévue par l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Ayant constaté que les salariés avaient saisi la juridiction prud'homale d'une action fondée sur l'article L. 1224-1 du code du travail, étrangère à toute contestation afférente à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et non susceptible d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, la cour d'appel en a exactement déduit que la prescription applicable était celle prévue par l'article L. 1471-1 du code du travail.

(Cass. Soc, 21 avril 2022, n°20-17.496, publié au bulletin (même arrêt))

Relations collectives

La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise

(Cass. Soc., 5 janvier 2022, n°20-11.046, publié au Bulletin)

Le respect de la vie personnelle d'un salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article L. 2315-15 du code du travail, nonobstant l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les représentants du personnel à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel, dès lors que l'affichage par un membre de la délégation du personnel du comité social et économique d'informations relevant de la vie personnelle d'un salarié est indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, lequel participe des missions du comité social et économique en application de l'article L. 2312-9 du code du travail, et que l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle est proportionnée au but poursuivi

(Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-14.416, Publié au Bulletin)

Les règles strictes de suppléance au CSE, qui précisent par ordre de priorité et par défaut quel suppléant peut remplacer un titulaire ayant quitté ses fonctions, font primer l'étiquette syndicale sur le collège d'appartenance.

(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.347, Publié au bulletin)

- L'analyse de l'évolution de la rémunération dans toutes ses composantes et l'analyse de la politique de recrutement et des modalités de départ, en particulier des ruptures conventionnelles et des licenciements pour inaptitude, entrent dans la mission de l'expert désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi [...]
- Il appartient à l'expert de déterminer les documents utiles à sa mission

(Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-17.186, Publié au Bulletin)

Appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, le tribunal judiciaire qui a constaté que, tenue de prévenir autant que possible l'exposition de ses agents au virus SARS- Cov-2 à l'origine de la maladie Covid-19 en considération des modes de transmission faisant l'objet d'un consensus sur le territoire français, la société La Poste avait rendu le port du masque obligatoire et avait pris des mesures de désinfection, d'information et d'organisation de nature à assurer les conditions de distanciation sociale et d'hygiène conformes aux recommandations du gouvernement, de sorte qu'elle avait pris des mesures de prévention adaptées et que l'existence d'un risque grave, au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail, demeuré applicable à La Poste, n'était en conséquence pas caractérisée, abstraction faite du motif surabondant visé par la première branche du moyen, a légalement justifié sa décision.

(Cass. Soc. 21 avril 2022, n°20-21.318, inédit)

Il incombe au comité social et économique dont la délibération ordonnant une expertise en application de l'article L. 2315-94, 1°, du code du travail est contestée, de démontrer l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, dans l'établissement.

Pour débouter la société de son action en annulation de la délibération du comité social et économique du 20 octobre 2020, le jugement retient que le constat d'un risque grave relève de l'appréciation du comité social et économique en l'absence de dénaturation des faits qu'il présente comme constituant ce risque et que le juge n'a pas à contrôler l'opportunité de la mesure d'expertise décidée, que les représentants élus du comité social et économique sont, de fait, des spécialistes en matière de risques psychosociaux, ils sont chargés de retransmettre les inquiétudes exprimées par des salariés et le fait qu'ils aboutissent à la nécessité d'une nouvelle expertise confiée à un cabinet extérieur, et ce, à l'unanimité des membres élus, relève de l'exercice de leur mission au sein du comité social et économique et que faute pour la société de démontrer qu'il n'existe aucun risque grave, actuel et identifié de risques psychosociaux, il y a lieu de la débouter.

En statuant ainsi, le tribunal judiciaire, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés.

(Cass. Soc. 18 mai 2022, n°20-23.556, inédit)

La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait opéré des retenues sur le salaire mensuel du salarié au titre des heures de délégation, a ainsi caractérisé l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser par le remboursement des retenues ainsi opérées, peu important l'existence de la contestation sérieuse élevée par l'employeur selon lequel les mandats représentatifs du salarié ne couvraient plus l'intégralité de son temps de travail.

(Cass. Soc. 1er juin 2022, n° 20-16.836, publié au bulletin)

La seconde question n'est pas recevable en ce qu'elle invoque la violation du principe dit "de faveur" qui, s'il constitue un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée, ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946 et ne saurait, dès lors, être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946

(Cass. soc., 9 février 2022, n° 21-40.027, Publié au Bulletin)

L'employeur qui, alerté sur le fait que certains salariés travaillant hors de ses locaux n'ont pas accès au matériel nécessaire pour se connecter sur la plateforme de vote électronique, leur interdit, pour des raisons de confidentialité, d'utiliser un ordinateur de la société ou un appareil personnel au sein de l'entreprise, porte une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote. Ce manquement justifie l'annulation du scrutin.

(Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, publié)

- L'employeur est tenu par une obligation de neutralité, qui constitue un principe général du droit électoral, dont le non-respect est une cause d'annulation des élections professionnelles indépendamment de son influence sur le résultat du scrutin. Il appartient à celui qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve, si bien que le tribunal ne peut annuler les élections au motif que la société ne justifie pas avoir respecté son obligation de neutralité.

(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21.529, Publié au bulletin)

- A défaut de protocole d'accord préélectoral, l'employeur, en l'absence de saisine du tribunal judiciaire, fixe les modalités d'organisation des élections du CSE. Si le juge n'a pas été saisi d'un contentieux préélectoral sur cette décision, un syndicat ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation du vote, ne peut, après la proclamation des résultats, contester la validité de la décision de l'employeur et demander l'annulation des élections.

(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.737, Publié au bulletin)