



- **Contrat de travail**

En matière de transfert d'entreprise, seul le nouvel employeur est tenu envers le salarié aux obligations et au paiement des créances de salaires et congés payés nées postérieurement à la date du transfert du contrat de travail. (**Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-12.471**)

L'omission du délai de prévenance dans un contrat de travail intermittent crée une présomption simple de travail à temps complet que l'employeur peut renverser en rapportant la preuve que le salarié n'avait pas à se tenir en permanence à sa disposition (**Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-24.945**)

Les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-21.681 FS-PB**).

- **Durée du travail**

Le salarié qui, pendant ses temps de pause, est libre de rester dans le local prévu à cet effet ou d'aller où bon lui semble, ne se trouve pas à la disposition de l'employeur même s'il est tenu d'avoir un comportement irréprochable et de rester en tenue de travail (**Cass. soc. 3 juin 2020, n° 18-18.836**)

- **Harcèlement/Discrimination**

Il est rappelé que 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 être proportionnées au but recherché.

Un salarié consultant en sûreté dans le domaine de la sécurité et de la défense auprès de gouvernements, d'organisations internationales ou d'entreprises privées avait été licencié pour faute grave au motif de porter une barbe « taillée d'une manière volontairement signifiante aux doubles



plans religieux et politiques », ce qui aurait mis en péril la sécurité d'une mission au Yémen ou dans d'autres zones à risques.

La Cour constate qu'aucune restriction à la liberté religieuse n'était prévue au règlement intérieur et "*que si l'employeur considérait la façon dont le salarié portait sa barbe comme une provocation politique et religieuse, il ne précisait ni la justification objective de cette appréciation, ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés, la cour d'appel a constaté, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis et sans être tenue de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écarter, que l'employeur ne démontrait pas les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié au Yémen de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés du salarié*".

La Cour conclut à la nullité du licenciement car fondé sur un motif discriminatoire (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-23.743**)

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel et ne se confond pas avec elle. Une cour d'appel ne peut donc pas débouter une salariée de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité au motif qu'elle n'établit pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-24.320 FS-PB**)

- **Relations collectives**

Sont nulles les élections pour lesquelles le PV n'a pas été rédigé immédiatement après la fin du dépouillement (**Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-13.504**)

Le refus de l'employeur de recevoir une liste de candidats remise avant l'expiration du délai prévu par le protocole pré-électoral puis deux minutes après la clôture sur demande de l'employeur exigeant la justification du mandat du syndicat est abusif (**Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-60.038**)

L'employeur qui ne réagit pas à l'utilisation par un syndicat de l'adresse de messagerie du CE pour diffuser un message de propagande électorale le premier jour du scrutin manque à son obligation de neutralité provoquant l'annulation des élections (**Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105**)

Le CSE qui s'estime insuffisamment informé peut demander au juge des référés d'ordonner à l'employeur de lui transmettre des informations complémentaires et de prolonger le délai, mais seulement s'il a été saisi avant l'expiration du délai de consultation applicable (**Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-26.483**)

Le CSE dispose d'un délai d'un mois, porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert, pour donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation faite par l'employeur. Un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut cependant fixer d'autres délais, les prolonger, ou modifier leur point de départ.

Le fait que l'employeur ait abondé la base de données économiques et sociales, provoqué une réunion extraordinaire du CE pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise puis fixé, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du comité d'entreprise constituent une prolongation d'un commun accord (**Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-10.987**)

Lorsque tous les élus et/ou tous les candidats présentés par le syndicat ont renoncé au mandat de DS, le syndicat peut désigner l'un de ses adhérents en qualité de DS, sans avoir l'obligation de proposer préalablement ce mandat aux autres candidats d'autres listes syndicales (**Cass. Soc., 8 juill. 2020, n° 19-14.605**).

Les délais prévus à l'article R. 2315-45 du code du travail aux termes duquel " *L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours* " n'interdisent pas à l'expert de demander à l'employeur, en cours d'expertise, d'autres informations complémentaires nécessaires à l'exercice de sa mission (**Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 15/07/2020, 418543**)

- **Rupture du contrat de travail**

"Le caractère adéquat de la réparation allouée au salarié devant être apprécié de manière concrète en considération de son préjudice et pourra ainsi conduire, au cas par cas, à déroger au principe du plafonnement des indemnités de licenciement" (**CA Grenoble 2-6-2020 n° 17/04929**).

En cas de licenciement nul, la période comprise entre le licenciement illégal et la réintégration du travailleur dans son ancien emploi est assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé. Cette position remet en cause la jurisprudence de la Cour de cassation (**CJUE, 20 juin 2020, aff/ C-762/18 et C-37/19**).

A noter que la position de la CJUE est contraire à celle de la Cour de cassation pour qui la période d'éviction n'est pas assimilée à un temps de travail effectif (**Cass. soc. 30 janv. 2019, n° 16-25.672**).

N'est pas suffisant à caractériser la mauvaise foi du salarié la circonstance que *"les faits pour lesquels l'intéressé a déposé plainte auprès de la gendarmerie n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales et que le salarié ne peut sérieusement plaider la bonne foi dès lors qu'il ne pouvait ignorer que cette plainte allait nécessairement déstabiliser son agence"* (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-13.593 FS-PB**)

Le délai de prescription de 12 mois prévu par l'article L 1235-7 du Code du travail qui concerne les contestations, relevant 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 court à compter de la notification du licenciement (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-25.352 FS-PB**).

Se rattachent à la vie professionnelle du salarié et peuvent dès lors justifier un licenciement pour faute grave les faits de vol commis par le steward d'une compagnie aérienne pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société employeur, qui y avait réservé à ses frais les chambres, ces faits ayant été signalés à l'employeur par l'hôtel et la victime n'ayant pas porté plainte en raison de l'intervention de la compagnie aérienne (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-18.317 FS-PB**).

Le salarié protégé licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, qui fait valoir ses droits à la retraite, ne peut demander sa réintégration dans l'entreprise, mais peut prétendre à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période, sauf s'il atteint, avant cette date, l'âge légal de mise à la retraite d'office (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 17-31.291 FS-PB**).

- **Licenciements économiques**

"La rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse. L'employeur est en conséquence tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, afin qu'il soit informé des raisons de la rupture lors de son acceptation.

La cour d'appel a constaté qu'aucun écrit énonçant la cause économique de la rupture n'avait été remis ou adressé à la salariée au cours de la procédure de licenciement, les lettres des 11 juin et 30 juillet 2013 ayant été adressées à celle-ci lors de la procédure spécifique de modification de son contrat de travail. Elle en a exactement déduit que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation légale d'informer la salariée du motif économique de la rupture et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse"
(**Cass.soc., 27 mai 2020, n°18-24.531**).

- **Sécurité sociale - AT/MP**

Les salariés en arrêt maladie ne peuvent pratiquer un sport et ce, y compris pendant les heures de sorties autorisées, que s'ils y ont été autorisés par le médecin traitant.

Dans ce cadre, le versement de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour la

victime de s'abstenir de toute activité non expressément et préalablement autorisée (**Cass. 2 e civ., 28 mai 2020, n° 19-15.520**).

La contestation par l'employeur d'une décision de prise en charge d'une rechute, au titre de la législation professionnelle, peut notamment porter sur le caractère professionnel de celle-ci. Que la décision lui soit déclarée inopposable, en raison de l'inopposabilité de la décision de prise en charge de la maladie professionnelle, ne prive pas d'objet la contestation par l'employeur du caractère professionnel de la rechute (**Cass. 2e civ. 9-7-2020 n° 19-11.871 F-PBI**).

- **Charges sociales**

Sauf précision contraire dans la décision, les condamnations de nature indemnitaires prononcées par une juridiction le sont en brut de sorte que l'employeur doit procéder au précompte des sommes (**Cass. soc., 1er juill. 2020, n° 18-19.941**)

**Charlotte Hammelrath
Ronan Le Balc'h
Avocats à la Cour**



10 square Beaujon 75008 Paris
Tel : +33 (0)1 58 36 18 70
chammelrath@bfpl-law.com
rlebalch@bfpl-law.com