

Actualité jurisprudentielle

(Décembre 2020)

1 – Formation et qualification du contrat de travail	2
a – Contrat	2
b – Contrat de travail à temps partiel	2
c – Preuve du contrat de travail.....	2
d – Recrutement	2
2 – Exécution du contrat de travail.....	3
a – Changement d’employeur	3
b – Harcèlement moral (régime probatoire).....	3
c – Discrimination.....	3
d – Obligation de sécurité.....	4
e – Congés.....	5
f – Prescription d’une créance salariale	5
3 - Rupture du contrat de travail	5
a – Accord de mobilité.....	5
b – Licenciement pour motif économique	6
c – Licenciement disciplinaire	6
d - Contrat à durée déterminée.....	7
e – Accident du travail ou maladie professionnelle.....	7
f – Indemnités de rupture.....	8
g – Résiliation judiciaire	9
4 - Institutions représentatives du personnel	9
5 - Syndicats	9

1 – FORMATION ET QUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Contrat

Un arrêt du **9 décembre 2020** ([n° 19-16.138 FS-PB](#)) rappelle que, pour être valable, un contrat à durée déterminée doit comporter la **signature de l'employeur**, sous peine de requalification en contrat à durée indéterminée. Ce même arrêt énonce que les **effets d'une requalification** du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de **conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier**.

b – Contrat de travail à temps partiel

- Qualification

Cet arrêt et un autre arrêt du même jour (**9 décembre 2020**, [n° 19-20.319 FS-PB](#)) se prononcent sur la régularité du contrat de travail à temps partiel. Il en résulte que **la qualification** du contrat de travail à temps partiel **et le formalisme** qui s'y attache ne **dépendent** pas de la durée du contrat lui-même, mais **de la seule durée du travail effectué**. Est ainsi écartée la prétention de l'employeur qui entendait faire juger que les dispositions régissant la forme du contrat à temps partiel ne sont pas applicables à des contrats d'une durée inférieure à la semaine. La chambre sociale rappelle par ailleurs, en référence à l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel mis en oeuvre par la directive n° 97/81/CE, comment se définit et se vérifie le caractère partiel du temps de travail, par comparaison avec un travailleur à temps plein.

- Dépassement de la durée horaire convenue

Un arrêt du **9 décembre 2020** ([n° 19-15.897 F-D](#)) retient que lorsque **les heures complémentaires accomplies ont pour effet de porter la durée de travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle** de travail, ce contrat doit être **requalifié** en contrat de travail à temps plein.

c – Preuve du contrat de travail

Un arrêt du **9 décembre 2020** ([n° 19-19.974 F-D](#)) rappelle qu'en raison de **l'autorité dont jouit une décision pénale qui condamne l'employeur pour travail dissimulé**, **l'existence du contrat de travail du salarié concerné ne peut plus être contestée** devant la juridiction du travail.

d – Recrutement

Un arrêt du **16 décembre 2020** ([n° 19-14.682 F-PB](#)) fait application d'une **disposition conventionnelle** (convention collective de branche du personnel du régime d'assurance chômage) imposant à l'employeur de respecter un **ordre de priorité** dans les candidatures, en faveur des **anciens salariés** de ces organismes qui étaient auparavant employés par contrat à durée déterminée et qui ont quitté l'institution depuis moins de 3 mois, en précisant qu'il incombe à l'employeur de justifier du respect de cette priorité d'embauche et qu'en cas de manquement, il s'expose au paiement de dommages-intérêts.

2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Changement d’employeur

- Condition

Un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-14.824 F-D)** rappelle que, **sauf en cas d’application de l’article L. 1224-1 du code du travail, un changement d’employeur nécessite l’accord exprès du salarié** qui ne peut résulter de la seule poursuite du contrat de travail sous une autre direction.

- Effet

Dans le secteur des **transports de personnes**, un accord de branche du 18 avril 2002 organise le **transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire**. Comme dans d’autres secteurs, il impose au nouveau titulaire du marché de garantir l’emploi du personnel affecté au marché, sous certaines conditions, et de **maintenir la rémunération mensuelle brute des salariés repris**, correspondant à leur horaire contractuel « calculé sur la base des douze derniers mois précédant la notification visée ci-dessus ». La difficulté tient au fait que l’accord ne précise pas quelle est cette **notification** et une cour d’appel en avait déduit qu’il fallait en réalité se placer au jour du changement de prestataire, de sorte que des majorations intervenues avant cette date devaient être prises en compte. Un arrêt du **2 décembre 2020 (n° 18-25.265 FS-PB)** retient une interprétation différente et casse en conséquence cette décision, en considérant que la date à prendre en considération est celle de la notification de la perte du marché prévue par l’accord.

b – Harcèlement moral (régime probatoire)

Un arrêt du **9 décembre 2020 (n° 19-13.470 FS-PB)** rappelle la spécificité du régime d’administration de la preuve applicable en la matière : **obligation pour le juge d’examiner les éléments invoqués par le salarié** pour dire si, dans leur ensemble, ils font présumer l’existence d’un harcèlement, et dans l’affirmative, **vérification des éléments que produit l’employeur** pour justifier que ses agissements ne sont pas constitutifs d’un harcèlement et que ses décisions reposent sur des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement. Il casse en conséquence une décision qui, tout en retenant un ensemble de faits propres à caractériser un harcèlement, dont le maintien du salarié à son poste de travail malgré les préconisations contraires du médecin du travail, avait jugé qu’il n’était pas établi que les agissements de l’employeur aient eu pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail de l’intéressé.

c – Discrimination

Saisi d’une **demande de production de pièces** pouvant permettre de caractériser une discrimination syndicale, sur le fondement de l’**article 145** du code de procédure civile, le juge des référés ne peut se borner à la rejeter, lorsqu’il retient l’existence d’un **motif légitime** justifiant la demande. Il doit **vérifier si les mesures demandées sont indispensables à la**

protection du droit à la preuve des salariés et **proportionnées au but poursuivi**, en limitant au besoin le périmètre des documents à produire. C'est ce que retient un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-17.637 F-PB)**, pour casser une décision ayant refusé de faire droit à une telle demande au motif qu'elle était trop générale.

d – Obligation de sécurité

- *Préjudice*

Un arrêt du **9 décembre 2020 (n° 19-13.470 FS-PB)** casse une décision qui, pour indemniser un salarié justifiant d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (non-respect des préconisations du médecin du travail pendant plusieurs années), avait jugé que ce manquement entraînait nécessairement un préjudice, alors qu'il incombait à la juridiction d'en **vérifier l'existence** et d'en **évaluer le montant**. Cet arrêt s'inscrit dans le cours d'une jurisprudence qui, sauf en de rares cas, a **abandonné la notion de préjudice nécessaire** attachée auparavant à certains manquements.

- *Amiante*

Un arrêt du Conseil d'Etat du **18 décembre 2020 (n° 437314, publié au Lebon)** retient la **responsabilité de l'Etat** en raison de l'**absence de contrôle** par les services de l'inspection du travail, pendant dix années, des **conditions de travail** de salariés employés sur des **chantiers navals** et exposés à ce titre aux poussières d'amiante. Il relève en effet qu'il **incombe à l'inspection du travail d'adapter le type et la fréquence de ses contrôles à la nature et à la gravité des risques** créés par les activités exercées et qu'une faute commise par ce service dans l'exercice des pouvoirs qui sont les siens en la matière est de nature à engager la responsabilité de l'Etat, s'il en résulte un préjudice direct et certain. L'arrêt de la cour administrative d'appel qui avait prononcé une condamnation à ce titre est toutefois cassé, au motif que le préjudice du salarié ne résultait pas directement de la carence fautive de l'Etat.

- *Protocoles sanitaires*

Dans un autre arrêt du **17 décembre 2020 (n° 446797)**, le Conseil d'Etat a rejeté la requête en référé d'organisations professionnelles qui lui demandait d'ordonner la suspension du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de covid-19 actualisé au 13 novembre 2020, en ce qu'il indique que le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent, ainsi que la suspension de l'instruction du 3 novembre 2020 destinée à l'inspection du travail. Tout en rappelant les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé et la sécurité au travail et la gravité des risques générés par le covid-19, cette décision relève que **ces préconisations n'ont valeur que de recommandations**, en reprenant celles du Haute conseil de la santé publique, et qu'elles **ne créent pas d'autres obligations que celles résultant des articles L.4121-1 et suivants du code du travail**, sur le seul fondement desquelles des mises en demeure peuvent être adressées aux employeurs par le Direccte.

e – Congés

Un arrêt du 9 décembre 2020 (n° 19-12.739 F-D) rappelle qu'il revient à l'employeur de prouver que les congés payés auxquels a droit le salarié ont bien été pris, lorsqu'une indemnité compensatrice est demandée.

f – Prescription d'une créance salariale

Un arrêt du 9 décembre 2020 (n° 19-12.788 FS-PB) retient que pour que les dispositions transitoires prévues par la loi du 14 juin 2013, qui a réduit de cinq à trois ans le délai de prescription des actions en paiement de salaires, puissent être invoquées il est nécessaire que l'action du salarié ait été engagée devant la juridiction prud'homale dans les trois années suivant le 16 juin 2013.

3 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Accord de mobilité

Le 2 décembre 2020 (n° 19-11-986, FS-PBRI), la chambre sociale s'est prononcée sur le régime de la rupture du contrat de travail consécutive au refus par le salarié d'une modification de son contrat proposée en application d'un accord de mobilité (art. 2242-21 à L.2242-23 du code du travail alors en vigueur, dans leur rédaction issue de la loi du 14 juin 2013, avant la suppression de ce dispositif par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017). L'arrêt approuve d'abord la cour d'appel d'avoir jugé que l'accord de mobilité interne était valable en ce qu'il portait bien sur une mesure de réorganisation destinée à faire face à des pertes de marché sans réduction d'effectifs et s'inscrivait ainsi dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes, sans projet de réduction d'effectifs, même si la suppression de certains postes était envisagée (en ce sens déjà : 11 décembre 2019, n° 18-13.599 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de décembre 2019, 3, b/). Il rappelle ensuite que, dans le dispositif issu de la loi de 2013, le licenciement d'un salarié refusant l'application des mesures prévues par l'accord constitue légalement (L. 2242-23) un licenciement pour motif économique sans qu'il soit nécessaire que la modification refusée soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à une cessation complète de l'activité. Enfin, faisant référence aux dispositions de la convention n° 158 de l'OIT (art. 4, 9.1 et 9.3), l'arrêt retient que le juge doit apprécier le caractère réel et sérieux du motif de ce licenciement, en vérifiant la conformité de l'accord aux articles du code du travail qui ont permis sa conclusion et l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Sur ce dernier point, l'arrêt s'inspire de la jurisprudence relative aux modifications du contrat de travail induites par les accords de réduction du temps de travail (15 mars 2006, n° 04-41.935 FS-PB). La question se pose désormais de l'étendue du contrôle du juge saisi de la contestation de licenciements prononcés à la suite du refus de modification proposées dans le cadre d'un accord de performance collective conclu en application de l'article L. 2254-2, issu de l'ordonnance précitée, dans la mesure où ce texte dispose que le licenciement faisant suite à un refus du salarié repose sur un motif spécifique qui constitue une

cause réelle et sérieuse. La question de la nature du licenciement ne se pose donc plus, au regard des catégories du code du travail, mais subsiste la question de l'étendue du contrôle de ce « motif spécifique ». Dans la mesure où l'accord doit avoir pour objet de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » ou de « préserver ou développer l'emploi », on peut penser que le contrôle de cette condition devra aussi s'effectuer en fonction des exigences de la convention 158 de l'OIT.

b – Licenciement pour motif économique

- *Ordre des licenciements*

Dans un arrêt du 11 décembre 2019 (n° 18-17.707 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de décembre 2019, n° 3, a), qui portait sur la contestation de l'ordre des licenciements mis en oeuvre par un employeur, la chambre sociale avait retenu que le **délai de 12 mois pendant lequel le salarié ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle peut contester la rupture de son contrat** courait à compter de la remise au salarié du document d'information, sans toutefois se prononcer sur le champ d'application de ce délai (L. 1233-67). C'est à cette question que répond un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-18.322 FS-PB)**, en ce qu'il juge que le délai de 12 mois **s'applique aux contestations portant sur l'inobservation des critères d'ordre des licenciements**.

- *Faute de l'employeur*

Un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-11.125 F-D)** reprend la position prise dans un arrêt du 8 juillet 2020 (n° 18-26.140 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2020, n° 3, a) : **la liquidation judiciaire de l'employeur ne prive pas le salarié de la possibilité de se prévaloir d'une faute de son employeur pour contester la cause économique de son licenciement** intervenu dans le cadre de la procédure collective, mais à condition toutefois de prouver cette faute et un lien causal avec le motif économique de la rupture.

c – Licenciement disciplinaire

- *Fait relevant de la vie personnelle*

Un acte qui relève de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que **s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail ou s'il se rattache à sa vie professionnelle**. Un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-14.665 F-D)** approuve ainsi une cour d'appel d'avoir jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement disciplinaire d'un salarié auquel il était reproché d'avoir **posé une balise sous le véhicule d'une autre salariée avec laquelle il avait entretenu une relation amoureuse**, afin de la surveiller, et d'avoir adressé à celle-ci des courriels intimes, dans la mesure où **ces agissements n'avaient eu aucun retentissement dans l'entreprise et n'avaient pas affecté la carrière de la salariée**. On rappellera toutefois qu'un trouble objectif causé au bon fonctionnement de l'entreprise par un fait relevant de la vie personnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, non disciplinaire.

- *Circonstances vexatoires*

La reconnaissance d'une faute grave à l'encontre d'un salarié ne dispense pas le juge saisi de sa contestation de se prononcer sur une **demande indemnitaire liée à des circonstances vexatoires de la rupture**. C'est ce que rappelle un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 18-23.966 F-PBI)**, parce qu'il s'agit d'un **préjudice spécifique**, indépendant de la cause du licenciement.

- *Règlement intérieur*

Un arrêt du **2 décembre 2020 (n° 19-21.292 F-D)** rappelle qu'une **sanction disciplinaire autre qu'un licenciement** ne peut être valablement prononcée par l'employeur qui emploie au moins 20 salariés (aujourd'hui 50 salariés, depuis la loi du 22 mai 2019) qu'à la condition **d'être prévue par le règlement intérieur** que l'employeur est légalement tenu d'établir (En ce sens déjà : 23 mars 2017, n° 15-23.090 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de mars 2017, n° 3, d ; 1er juillet 2020, n° 18-24.556 F-D, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2020, n° 2, f, relatif à l'opposabilité de ce règlement intérieur).

d - Contrat à durée déterminée

Le **non-renouvellement** d'un contrat à durée déterminée en **rétorsion à une action en justice** engagée par un salarié pour obtenir la requalification du contrat en justice porte atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice. Mais il incombe alors au salarié de **justifier que le refus de renouveler son contrat résulte de la volonté de l'employeur de porter atteinte à son droit d'intenter une action en justice** (9 octobre 2013, n° 12-17.882 FS-PB). C'est ce que dit à nouveau un arrêt du **9 décembre 2020 (n° 19-20.319 FS-PB)**. Il peut être rapproché de ce qui a été jugé le 4 novembre 2020 (n° 19-12.367 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de novembre 2020) à propos de la concomitance entre une saisine de la juridiction prud'homale par le salarié et son licenciement : celui-ci doit **prouver l'existence d'un lien causal** entre ces deux événements.

e – Accident du travail ou maladie professionnelle

- *Cause illicite du licenciement*

Un arrêt du **9 décembre 2020 (n° 19-19.273 F-D)** rappelle qu'**au cours d'une suspension du contrat** de travail due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, **une rupture du contrat de travail ne peut être justifiée que par l'un des motifs prévus par l'article L. 1226-9** du code du travail et que **tel n'est pas le cas des perturbations que l'absence du salarié peut occasionner dans le fonctionnement de l'entreprise**, de sorte qu'un licenciement prononcé pour cette raison est atteint de nullité.

- *Indemnisation*

Un arrêt rendu le **9 décembre 2020 (n° 19-16.448 FS-PB)** retient que le **salaires à prendre en considération** pour déterminer le **montant de l'indemnité** à laquelle peut prétendre le salarié licencié irrégulièrement à la suite d'un accident du travail, en réparation de la perte de revenus subie entre son licenciement et sa réintégration, est le **salaires mensuel brut que l'intéressé percevait avant la suspension de son contrat de travail**. Est en conséquence cassée une décision qui avait retenu le dernier salaire, moins élevé, perçu en dernier lieu, après la fin de la période de suspension et dans le cadre d'un **mi-temps thérapeutique**. Un autre arrêt du même jour (**n°**

[19-17.153 F-D](#)) rappelle que doivent être **déduits** de cette assiette les **salaires ou revenus de remplacement** perçus au cours de cette période.

f – Indemnités de rupture

- *Indemnité de licenciement conventionnelle*

Un arrêt du **9 décembre 2020** ([n° 19-17.092 FS-PB](#)) approuve une cour **d'appel d'avoir jugé illicite, comme discriminatoire en raison de l'état de santé, la clause** d'un accord d'entreprise (convention « personnel au sol » d'Air France) qui instaurait une indemnité de licenciement plus avantageuse que celle résultant de la convention collective nationale, en **excluant notamment de son bénéfice les salariés licenciés en raison de leur inaptitude physique ou de leur invalidité**. Cet arrêt est spécialement intéressant en ce qu'il énonce que **des différences de traitement résultant des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négocié et signé par des organisations syndicales représentatives, ne peuvent être présumées justifiées lorsqu'elles créent une discrimination illicite**.

- *Indemnité spéciale de rupture des VRP*

Confirmant la position prise dans un arrêt du 11 juillet 2012 (n° 10-28.719 F-D), un arrêt **du 9 décembre 2020** ([n° 19-17.395 FS-PB](#)) retient que **lorsque le licenciement pour faute grave d'un V.R.P. est requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse**, celui-ci a droit à l'**indemnité spéciale de rupture, sans que puisse lui être opposée l'obligation de renoncer à l'indemnité de clientèle dans le délai de 30 jours** suivant l'expiration du contrat de travail prescrite par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975. Cette solution est justifiée par le fait qu'un licenciement pour faute grave prive le salarié du droit à l'indemnité de clientèle, de sorte qu'il n'est pas tenu d'y renoncer dans le mois suivant la rupture.

- *Indemnité de préavis*

Un arrêt du **16 décembre 2020** ([n° 19-12.760 F-D](#)) rappelle que **l'inexécution du préavis ne doit entraîner aucune diminution du salaire et des avantages** dont aurait bénéficié le salarié s'il avait travaillé. Il casse en conséquence une décision qui n'avait pas pris en compte, pour évaluer cette indemnité, l'avantage que constituait l'attribution d'une **voiture de fonction** valorisée 500 € par mois.

- *Garantie de l'AGS*

Un arrêt du **16 décembre 2020** ([n° 18-15.532 F-PB](#)) se prononce sur l'étendue de la garantie de l'AGS, en cas de procédure collective de l'employeur, en ce qui concerne les **indemnités supra-légales prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi** validé par la Direccte. Tandis que l'article L.3253-8, 4° inclut dans la garantie de l'AGS les mesures d'accompagnement contenues dans un PSE validé ou homologué, l'article L. 3253-13, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, exclut du champ de cette garantie les sommes concourant à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail lorsqu'elles sont prévues dans un accord validé ou une décision de l'employeur homologuée conclue ou notifiée moins de 18 mois avant le jugement d'ouverture de la procédure collective. Est ainsi cassée une décision qui avait admis la garantie de l'AGS pour une indemnité supra-légale contenue dans un **PSE validé moins de 18 mois avant**

le redressement judiciaire de l'employeur, au motif que contrairement à ce qu'avait jugé cette juridiction, une indemnité de licenciement supra-légale **ne constitue pas une mesure d'accompagnement** au sens de l'article L. 3253-8, 4° du code du travail mais une **somme concourant à l'indemnisation de la perte d'emploi**.

g – Résiliation judiciaire

Un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-16.722 F-D)** reconnaît qu'un **manquement de l'employeur à un engagement de sur-classement** du salarié, en vue de lui attribuer la qualité de cadre, puisse justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail.

4 - INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-19.082 F-D)** casse une décision rendue en référé qui avait rejeté la demande d'un salarié protégé en **paiement de salaires retenus pendant une mise à pied conservatoire**, alors que **l'autorisation de licenciement avait été annulée** par la suite par la juridiction administrative, **ce qui privait d'effet cette mesures conservatoire**.

5 - SYNDICATS

Selon un arrêt du **16 décembre 2020 (n° 19-20.069 F-D)**, **le fait qu'un syndicat soit placé en redressement judiciaire et bénéficie de l'appui financier de sa fédération syndicale ne suffit pas à faire disparaître son indépendance**, dont dépend sa représentativité (avec le respect des valeurs républicaines et la transparence financière). Ce critère d'indépendance suppose que le syndicat soit indépendant vis-à-vis de l'employeur et qu'il dispose d'une indépendance financière, qui doit être vérifiée. L'arrêt relève par ailleurs qu'**une absence de documents comptables légalement obligatoires et soumis à publicité peut être suppléée par d'autres documents financiers** propres à apporter la preuve de l'indépendance du syndicat

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr