

LE LICENCIEMENT

S

elon la décision de la Cour de cassation du 8 mars 2023, si la convention collective applicable prévoit qu'un salarié cadre licencié, sauf pour faute lourde,

a le droit à une indemnité de licenciement basée sur son ancienneté dans l'entreprise après deux ans de présence, la cour d'appel ne peut pas rejeter la demande d'indemnité de licenciement d'un salarié licencié pour faute grave. Néanmoins il faut noter que les conventions collectives peuvent varier d'un secteur à l'autre et d'une entreprise à l'autre, il est donc essentiel de consulter le texte de la convention collective applicable à votre situation pour connaître les droits et obligations spécifiques.

S'agissant du licenciement pour faute grave, la Cour de cassation dans un arrêt du 7 décembre 2022, a affirmé que le licenciement pour faute grave ne peut être justifié par la suppression ou le transfert de messages électroniques professionnels par un directeur d'association, étant donné que l'association n'avait pas établi de charte informatique pour réglementer l'utilisation des outils informatiques par les salariés. De plus, la plupart des courriels en question avaient été transmis par la boîte de messagerie de la secrétaire de direction, qui en avait gardé une trace.

Figure 1
Breach of contract for dismissal



Dans une décision de la Cour de cassation du 23 novembre 2022, il est précisé que même si l'irrégularité du statut d'un travailleur étranger peut être considérée comme une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail, cette irrégularité en elle-même n'est pas suffisante pour constituer une faute grave. Cela exclut l'application des dispositions relatives aux licenciements abusifs ainsi que l'attribution de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour les licenciements en lien avec les données GPS, la décision de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) du 13 décembre 2022, un employeur a le droit d'utiliser les données de kilométrage relevées par GPS sur le véhicule de fonction d'un délégué médical afin de le licencier.

Par ailleurs, selon l'arrêt du 1er janvier 2023 de la chambre sociale de la Cour de cassation, le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'applique de manière contraignante au juge.

Dans un autre arrêt rendu le 8 mars 2023 par la même chambre, il est établi que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs formulés à l'encontre du salarié. Par conséquent une cour d'appel ne peut pas ajouter de nouveaux motifs de licenciements qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de licenciement.

L'arrêt datant du 7 décembre 2022 rendu par la Chambre sociale de la cour de Cassation indique que l'employeur et le salarié ne peuvent pas renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles du licenciement. En particulier, le salarié ne peut pas renoncer de manière valable à l'exécution de son préavis avant d'avoir été notifié de son licenciement. De plus, l'employeur ne peut pas limiter ses recherches de reclassement préalable à un licenciement économique et ses offres en fonction de la volonté exprimée par avance par le salarié, en dehors de toute proposition concrète.

Figure 1

Explanatory diagram of the dismissal procedure

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT



LA **CONVOCATION DU SALARIÉ**
À UN ENTRETIEN PRÉALABLE



L'ENTRETIEN PRÉALABLE



LA **NOTIFICATION DU LICENCIEMENT**



LE **PRÉAVIS**



VERSEMENT DES **INDEMNITÉS**
DE LICENCIEMENT

Selon cette fois un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 7 décembre 2022, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Ainsi, le simple fait pour l'employeur de laisser passer un certain délai entre la révélation des faits et le début de la procédure de licenciement ne peut pas enlever à la faute son caractère de gravité, notamment lorsque le salarié est absent de l'entreprise en raison d'un congé maladie suspendant son contrat de travail

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, une cour d'appel a constaté qu'un employeur qui n'était pas au courant d'une relation conflictuelle préexistante entre deux employés impliqués dans une dispute avait pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir de nouveaux incidents, mais ces mesures avaient été mises en échec par le comportement d'un seul des employés. Par conséquent, la cour d'appel a conclu qu'aucune violation de l'obligation de sécurité ne pouvait être reprochée à l'employeur.

La Cour de cassation a confirmé cette décision dans un arrêt du 30 novembre 2022. Cela signifie que la plus haute instance judiciaire en matière de droit du travail a approuvé la conclusion de la cour d'appel selon laquelle l'employeur n'était pas responsable d'un manquement à son obligation de sécurité, car il avait pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les conflits, mais le comportement d'un seul des employés avait contrecarré ces mesures.

Dans le même esprit, une directrice de magasin a été informée le jour même des agissements de harcèlement de sa supérieure hiérarchique par une salariée. La directrice a rapidement réagi en organisant une réunion avec un représentant du personnel pour discuter de la situation signalée et a proposé à la salariée de changer de secteur. La salariée a également eu une discussion avec la responsable des ressources humaines et une enquête a été menée par les représentants du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La Cour d'appel a conclu que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité dans cette affaire. Cette décision a également été confirmée par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 7 décembre 2022.

Selon les juges de la Cour de cassation, dans un arrêt du 7 décembre 2022, l'avis du médecin du travail, qui est la seule autorité compétente pour constater

l'inaptitude au travail, peut être contesté tant par l'employeur que par le salarié devant la formation de référé du Conseil de prud'hommes. Cette formation peut examiner tous les éléments de toute nature qui ont conduit à la délivrance de cet avis. En l'absence d'un tel recours, cet avis du médecin du travail s'impose aux parties, c'est-à-dire qu'il est contraignant et doit être suivi.

RUPTURE CONVENTIONNELLE



U

ne rupture conventionnelle homologuée négociée dans un contexte de harcèlement moral, ce qui rend cette rupture nulle. Le harcèlement moral a

nfluencé le consentement du salarié, en l'occurrence une salariée qui, au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle, était confrontée à une situation de violence morale due au harcèlement, notamment des propos déplacés réguliers, voire quotidiens, à caractère discriminatoire. La Cour d'appel a constaté que la salariée était sujette à des troubles psychologiques résultant de ce harcèlement.

Ces conclusions ressortent d'un arrêt rendu par la Cour de cassation en chambre commerciale le 1er mars 2023.

En résumé, cet arrêt de la Cour de cassation indique que dans un cas de harcèlement moral qui a influencé le consentement du salarié, une rupture conventionnelle homologuée négociée dans ce contexte est nulle. La Cour a confirmé cette décision en constatant que la salariée était confrontée à une situation de harcèlement moral régulier, entraînant des troubles psychologiques, ce qui invalidait la validité de la rupture conventionnelle.

EGALITE SALARIALE



Cette mesure est prise afin de permettre à la salariée d'exercer son droit à la preuve en ce qui concerne l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

Cette mesure vise à permettre à la salariée de recueillir des preuves concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'entreprise en matière d'emploi et de travail.

E

n ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, selon un arrêt rendu par la Cour de cassation le 8 mars 2023, le juge peut ordonner à un employeur de fournir à une salariée les bulletins

de salaire d'autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien.

Figure 1
Breach of contract for dismissal

Figure 2
representation of wage inequality

HARCÈLEMENT

U

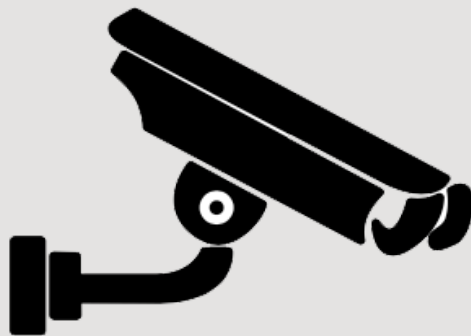
ne cour d'appel peut rejeter la demande d'une salariée concernant le harcèlement sexuel si elle constate qu'une remarque inappropriée sur son apparence physique a été faite par le dirigeant de l'entreprise.

La cour peut estimer que bien que de tels commentaires soient inacceptables, ils ne révèlent pas chez l'auteur une volonté d'obtenir des faveurs sexuelles. Cette décision a été rendue par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 23 novembre 2023.

Il est également souligné que l'obligation de prévention du harcèlement moral est distincte de l'interdiction des agissements de harcèlement moral et ne doit pas être confondue avec elle. Ainsi, une cour d'appel ne peut pas rejeter la demande d'un salarié concernant la prévention des actes de harcèlement moral en affirmant que l'existence de harcèlement n'est pas prouvée, alors que l'intéressé a dénoncé ces actes de harcèlement à son employeur sans réaction de sa part. Le salarié peut également réclamer des dommages-intérêts distincts pour violation de l'obligation de prévention du harcèlement. Cette décision a également été rendue par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 23 novembre 2023.

HARCÈLEMENT

VIDEO-SURVEILLANCE, BADGES



L

a Chambre sociale de la Cour de cassation a établi dans un arrêt du 8 mars 2023. il est mentionné que les enregistrements extraits d'un dispositif de vidéosurveillance sont

considérés comme un moyen de preuve illicite si le salarié n'a pas été informé des finalités de ce dispositif ni de sa base juridique, et si l'employeur n'a pas obtenu l'autorisation préfectorale préalable requise par la loi.

Cependant, il est indiqué que si les données démontrent la faute du salarié et ont été collectées par un dispositif de badgeage illicite, mais que leur production est jugée indispensable pour justifier cette faute, alors la preuve peut être recevable. Cette décision a également été rendue par la Cour de cassation dans un arrêt daté de mars 2023.

Cependant, si ces enregistrements sont jugés indispensables pour prouver la faute du salarié, leur production peut être acceptée comme preuve, même si leur collecte initiale était illicite, selon la décision de la Cour de cassation.

CONTRÔLE PAR GÉOLOCALISATION



U

n système de géolocalisation installé sur le véhicule professionnel mis à disposition d'un salarié avait été utilisé par l'employeur pour surveiller et contrôler la localisation de l'employé en dehors de son temps

de travail malgré le fait que ce système était initialement destiné à la protection contre le vol et la vérification du kilométrage. Les juges de la Chambre sociale de la Cour de cassation ont considéré que cette utilisation constituait une atteinte à la vie privée de l'employé et que les preuves obtenues par le biais de cette géolocalisation étaient illicites (arrêt du 22 mars 2023)

Ces principes ont également été affirmés par la Cour de cassation dans un arrêt du 22 mars 2023. De plus, les juges ont précisé que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail n'est licite que si aucun autre moyen de contrôle n'est possible. Cependant, cela ne justifie pas de localiser le conducteur en dehors de son temps de travail.

En résumé, cet arrêt de la Cour de cassation indique que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour surveiller la localisation d'un salarié en dehors de son temps de travail constitue une atteinte à la vie privée et les preuves obtenues de cette manière sont considérées comme illicites. De plus, l'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail est limitée et ne justifie pas la localisation du conducteur en dehors de son temps de travail, sauf si aucun autre moyen de contrôle n'est possible.

MODIFICATION CONTRAT DE TRAVAIL



U

Selon un arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 23 novembre 2022, une modification du contrat de travail survenue dans le cadre d'un

projet de réorganisation de l'entreprise, qui a été accompagnée par un accord collectif établissant un plan de sauvegarde de l'emploi, ne constitue pas un acte subséquent à cet accord. Les salariés qui ont accepté tacitement cette modification ne sont pas en droit de se prévaloir du défaut de validité de l'accord collectif pour demander l'annulation de leur contrat de travail.

Les salariés qui ont accepté cette modification tacitement ne peuvent pas invoquer l'invalidité de l'accord collectif pour obtenir l'annulation de leur contrat de travail.

CDD

Contrat de Travail

A DUREE DETERMINEE

les soussignés :

est situé 84,

S

elon l'article L. 1243-1 du Code du travail, un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être rompu avant son terme, sauf en cas de faute grave, de force

majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, à moins qu'il n'y ait un accord entre les parties. La faute justifiant la rupture anticipée doit être commise pendant l'exécution du contrat.

Le délai de prescription pour demander la requalification d'un CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) est de deux ans. Ce délai commence à courir à partir de différents moments, tels que l'expiration du délai de deux jours ouvrables pour transmettre le contrat écrit au salarié, la conclusion du contrat en cas d'absence de mention susceptible d'entraîner la requalification, ou le terme du contrat en cas de motif de recours au CDD mentionné dans le contrat, ou du dernier contrat en cas de succession de CDD.

La décision de la Cour de cassation du 1er mars 2023 (pourvoi n° 21-20431) précise que le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ne se présume pas, même si une clause prévoyant la possibilité de renouvellement est présente dans le contrat initial.

De plus, une cour d'appel ne peut pas rejeter la demande d'un salarié en paiement de dommages-intérêts pour la rupture de son CDD, si elle constate que le CDD, initialement conclu pour remplacer un salarié absent pour congé individuel de formation, s'est poursuivi au-delà de la durée minimale prévue par l'engagement et avait pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé. De plus, si, à la date de rupture du contrat, le salarié remplacé n'avait pas repris son poste, le salarié ayant demandé les dommages-intérêts ne peut être débouté de sa demande (Cass.soc., 30 novembre 2022, n° 21-17849).

Il est important de noter que les décisions de la Cour de cassation citées dans le résumé sont spécifiques à ces affaires particulières et ne créent pas automatiquement de règles générales. Les cas de droit du travail peuvent être complexes et dépendent souvent des circonstances spécifiques. Il est donc recommandé de consulter un professionnel du droit pour obtenir des conseils juridiques adaptés à votre situation.

TEMPS DE TRAVAIL



Selon la décision de la Cour de cassation du 1er mars 2023 (pourvoi n° 21-12068), le temps de trajet domicile-lieu de travail n'est généralement pas considéré comme du temps de travail effectif. Cependant, il existe une exception pour les salariés itinérants. Si, pendant ce temps de déplacement, le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, alors ce temps peut être qualifié de temps de travail effectif.

La cour d'appel, dans cette affaire, n'aurait pas dû considérer que le salarié ne se tenait pas à la disposition de l'employeur, ne se conformait pas à ses directives et pouvait vaquer à des occupations personnelles pendant les temps de déplacement.

L

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 14 décembre 2022, évoque l'article L.3121-35 alinéa 1 du Code de travail afin d'affirmer le fait de constater seulement un

dépassement de la durée maximale de travail permet d'obtenir des réparations.