

// le dossier pratique

Quiz: testez vos connaissances sur la jurisprudence sociale

Retour sur les principaux arrêts de l'année judiciaire 2019-2020

Malgré une brève interruption dans la production des arrêts, liée à la période de confinement, la jurisprudence sociale de l'année judiciaire qui vient de s'écouler (septembre 2019 – juillet 2020) reste fournie et riche d'enseignements.

L'afflux de nouveaux textes conduit sans cesse la Cour de cassation à réinterroger sa jurisprudence existante et à interpréter les dispositions nouvelles.

Au vu des récentes décisions de la chambre sociale, saurez-vous répondre à ces questions?

1 Saurez-vous répondre aux questions suivantes?

1/ La Cour de cassation a requalifié en contrat de travail la relation d'un chauffeur avec une plateforme numérique. Laquelle ?

- a/ Uber
- b/ Kapten
- c/ Chauffeur privé

2/ Les absences liées à des jours de RTT pris durant la période d'essai...

- a/ sont sans effet sur la durée de la période d'essai qui prend fin au terme initialement prévu
- b/ reportent le terme de la période d'essai d'une durée équivalente

3/ Quel délai de prescription s'applique à l'action en requalification du CDD en CDI ?

- a/ Le délai de deux ans
- b/ Le délai de trois ans
- c/ Le délai de 12 mois

4/ Un CDD de remplacement peut être conclu dans « l'attente du recrutement d'un salarié en CDI »

- a/ Vrai
- b/ Faux

5/ L'employeur relaxé au pénal du chef du délit de harcèlement sexuel est-il à l'abri d'une condamnation devant le juge prud'homal ?

- a/ Oui, toujours.
- b/ Oui, lorsque la relaxe est fondée sur le défaut de matérialité des faits allégués
- c/ Oui, lorsque la relaxe est fondée uniquement sur l'absence d'élément intentionnel

6/ Potentiellement, le préjudice d'anxiété peut être invoqué par...

- a/ un salarié exposé à l'amiante et éligible à l'Acaata
- b/ un salarié exposé à l'amiante, peu important son éligibilité à l'Acaata
- c/ un salarié exposé à une substance nocive ou toxique
- d/ toutes les propositions sont exactes

7/ En matière d'heures supplémentaires, quels éléments fournis au juge par le salarié sont de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ?

- a/ Des décomptes produits pour les besoins de la cause
- b/ Des décomptes réalisés durant la relation contractuelle
- c/ Les deux

8/ Lorsqu'un salarié inapte n'a été ni reclassé ni licencié dans le délai d'un mois, l'obligation de reprise du versement du salaire s'applique...

a/ Même si le salarié a retrouvé un autre emploi chez un nouvel employeur, et ce jusqu'à son licenciement effectif

b/ Même si le salarié a retrouvé un autre emploi chez un nouvel employeur, mais l'ancien employeur peut ensuite en réclamer le remboursement.

9/ Travailler durant un arrêt maladie cause-t-il nécessairement un préjudice à l'employeur, justifiant le licenciement ?

a/ Oui

b/ Non

10/ Lorsqu'une salariée dont le licenciement a été jugé nul en raison d'une discrimination fondée sur l'état de grossesse demande sa réintégration...

a/ la réparation est forfaitaire et ne subit donc aucune déduction

b/ les revenus de remplacement perçus entre la date de son éviction et celle de son retour dans l'entreprise doivent être déduits de l'indemnité

11/ Lorsqu'un salarié refuse sa rétrogradation disciplinaire, l'employeur qui entend y substituer une mise à pied disciplinaire doit-il organiser un nouvel entretien préalable ?

a/ Oui

b/ Non

12/ L'employeur peut-il se prévaloir, à l'appui d'un licenciement, du contenu de messages adressés via une messagerie personnelle installée sur l'ordinateur professionnel du salarié ?

a/ Oui

b/ Non

13/ Le refus d'une proposition de mobilité formulée dans le cadre d'un accord de mobilité interne justifie-t-il le licenciement d'une salariée enceinte ?

a/ Oui

b/ Non

14/ Dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, l'inobservation des critères d'ordre des licenciements...

a/ ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié

b/ cause nécessairement un préjudice au salarié

15/ En présence d'une réorganisation assortie d'un PSE, le juge judiciaire reste exclusivement compétent pour statuer sur les litiges liés à une prise en compte insuffisante des risques psychosociaux.

a/ Vrai

b/ Faux

16/ Quelles sont les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement d'un salarié qui, embauché à temps plein, est licencié au cours d'un congé parental à temps partiel ?

a/ Le calcul doit prendre en compte, au moins en partie, les périodes accomplies en temps partiel

b/ Les montants doivent être entièrement calculés sur la base de la rémunération à temps complet

17/ Quelles sont les conditions de désignation d'un délégué syndical suppléant institué par accord collectif ?

a/ Uniquement celles prévues par l'accord collectif

b/ Il n'y en a pas

c/ Le suppléant doit satisfaire à la condition d'audience électorale que la loi impose au délégué syndical

18/ Le tribunal judiciaire peut-il être saisi, avant le déroulement des élections du CSE, d'une contestation liée au non-respect des règles de parité F/H sur une liste de candidats ?

a/ Oui, et si le juge déclare la liste de candidats irrégulière, il peut reporter la date de l'élection s'il statue avant celle-ci

b/ Non, car le Code du travail ne le prévoit pas

19/ Le juge judiciaire qui fait droit à la demande du comité social et économique de communication d'éléments d'information complémentaires peut prolonger le délai préfix de consultation ou en fixer un nouveau...

a/ à condition que ce délai soit toujours en cours au jour où il rend sa décision

b/ à condition d'avoir été saisi par le comité social et économique avant l'expiration du délai de consultation

20/ Dans quels cas le CHSCT/CSE d'une entreprise de travail temporaire peut-il diligenter une expertise « risque grave » au sein de l'entreprise utilisatrice ?

a/ Les intérimaires doivent être soumis à un risque grave et actuel sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures

b/ Les intérimaires doivent être soumis à un risque grave et actuel sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures et le CHSCT de l'entreprise utilisatrice doit également recourir à une expertise

c/ Les intérimaires doivent être soumis à un risque grave et actuel, sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures et sans que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice ne décide lui-même de recourir à une expertise.

2 Détenez-vous les bonnes réponses?

Question 1 : réponse a. S'appuyant notamment sur la jurisprudence européenne, la Cour de cassation a repris la définition traditionnelle du lien de subordination, déjà rappelée dans l'affaire Take Eat Easy (*Cass. soc.*, 28 novembre 2018, n° 17-20.079 PBRI), pour valider la requalification en contrat de travail de la relation entre la société Uber et un chauffeur (*Cass. soc.*, 4 mars 2020, n° 19-13.316 PBRI; v. *l'actualité* n° 18015 du 6 mars 2020).

Question 2 : réponse b. La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de RTT (*Cass. soc.*, 11 septembre 2019, n° 17-21.976 FP-PB; v. *l'actualité* n° 17908 du 1er octobre 2019).

Question 3 : réponse a. L'action en requalification d'un CDD ou de CDD successifs en un CDI s'analyse en une action portant sur l'exécution du contrat de travail (*Cass. soc.*, 29 janvier 2020, n° 18-15.359 FS-PBI; v. *le dossier jurisprudence thème -CT, CDD-* n° 88/2020 du 12 mai 2020).

Question 4 : réponse b. Il peut être recouru au CDD de remplacement dans « l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI », ce qui suppose que le futur titulaire du poste ait déjà été recruté par CDI lors de l'embauche en CDD du salarié destiné à le remplacer dans l'attente de son arrivée effective (*Cass. soc.*, 15 janvier 2020, n° 18-16.399 F-PB; v. *l'actualité* n° 17985 du 24 janvier 2020).

Question 5 : réponse b. Si la relaxe est fondée sur le défaut de matérialité des faits allégués, le principe d'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil s'applique. En revanche, la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail ne supposant pas nécessairement l'existence d'un élément intentionnel, la décision du juge pénal ayant relaxé le prévenu en se bornant à constater l'absence de cet élément, ne prive pas le juge prud'homal de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel (*Cass. soc.*, 25 mars 2020, n° 18-23.682; v. *l'actualité* n° 18075 du 8 juin 2020).

Question 6 : réponse d. Initialement réservée aux salariés éligibles à la préretraite amiante pour avoir travaillé dans un établissement classé Acaata, la réparation du préjudice d'anxiété a été élargie aux salariés ayant travaillé dans un établissement non classé, dès lors qu'ils ont été exposés à l'amiant ou à une substance nocive ou toxique pouvant conduire au développement d'une pathologie grave (*Cass. soc.*, 11 septembre 2019, n° 17-24.879 FP-PB; v. *l'actualité* n° 17896 du 13 septembre 2019).

Question 7 : réponse c. Le salarié n'a plus à « étayer » sa demande, mais à « présenter » des éléments suffisamment précis, y compris des décomptes établis de manière unilatérale et a posteriori pour les besoins de la procédure (*Cass. soc.*, 18 mars 2020, n° 18-10.919 FP-PBRI; v. *l'actualité* n° 18031 du 30 mars 2020).

Question 8 : réponse a. Le fait que le salarié ait retrouvé une activité professionnelle, extérieure à l'entreprise, n'exonère en rien l'employeur de son obligation de

// Conférence Liaisons

■ Un an de jurisprudence sociale 2019-2020

Notre rendez-vous annuel « Un an de jurisprudence sociale 2019-2020 » se tiendra cette année le **jeudi 8 octobre** !

Le décryptage croisé de nos meilleurs experts praticiens du droit du travail, entre les arrêts marquants et les évolutions législatives présentes ou annoncées.

Une journée pour analyser les évolutions majeures de la jurisprudence, en présence des professeurs Jean-Emmanuel Ray et Paul-Henri Antonmattei, et des meilleurs avocats praticiens spécialisés.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

reprendre le versement du salaire jusqu'à la date du licenciement (*Cass. soc.*, 4 mars 2020, n° 18-10.719 PB; v. *l'actualité* n° 18087 du 24 juin 2020).

Question 9 : réponse b. Si l'exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur lui cause nécessairement un préjudice justifiant le licenciement, il n'en va pas de même s'il s'agit d'une activité non-concurrente. Dans ce dernier cas, l'employeur doit rapporter la preuve d'un préjudice causé à l'entreprise, le seul versement des indemnités complémentaires maladie n'en étant pas un (*Cass. soc.*, 26 février 2020, n° 18-10.017 FS-PB; v. *le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.-* n° 123-2020 du 7 juillet 2020).

Question 10 : réponse a. La salariée a droit au paiement d'une indemnité égale aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre la date de son éviction et celle de son retour dans l'entreprise, sans déduction des éventuels revenus de remplacement perçus dans l'intervalle, notamment les allocations chômage et revenus tirés d'une autre activité professionnelle (*Cass. soc.*, 29 janvier 2020, n° 18-21.862 FS-PB; v. *le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.-* n° 123-2020 du 7 juillet 2020).

Question 11 : réponse b (*Cass. soc.*, 25 mars 2020, n° 18-11.433 FS-PB; v. *l'actualité* n° 18100 du 15 juillet 2020).

Question 12 : réponse b. Un licenciement pour vol de documents et divulgation d'informations confidentielles a été jugé sans cause réelle et sérieuse, s'agissant d'une salariée ayant transmis à une collègue des fiches de paie de collaborateurs, via une messagerie instantanée personnelle installée sur son ordinateur professionnel (*Cass. soc.*, 23 octobre 2019, n° 17-28.448 FD; v. *le dossier jurisprudence thème -Lic. perso., motif-* n° 140-2020 du 4 août 2020).

Question 13 : réponse b. Sous peine de nullité, le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté n'est autorisé que si l'employeur justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse. Pour la Cour de cassation, le refus d'une proposition de mobilité formulée dans le cadre d'un accord de mobilité interne ne caractérise pas, par lui-même, une telle impossibilité (*Cass. soc.*, 4 mars 2020, n° 18-19.189 FS-PB; v. *l'actualité* n° 18070 du 29 mai 2020).

Question 14 : réponse a. Pour obtenir une indemnisation, il appartient au salarié d'établir l'existence du préjudice qu'il invoque du fait de la méconnaissance des critères d'ordre des licenciements par l'employeur (*Cass. soc.*, 26 février 2020, n° 17-18.136 FS-PB; *v. le dossier jurisprudence théma-Lic. éco., proc.- n° 66/2020 du 7 avril 2020*).

Question 15 : réponse b. Le juge judiciaire n'est compétent qu'à l'égard des risques psychosociaux détectés au stade de la mise en œuvre de la réorganisation (*Cass. soc.*, 14 novembre 2019, n° 18-13.887 PB). En revanche, au stade de l'élaboration du PSE, le contrôle du Direccte incluant le respect par l'employeur de l'obligation de prévention des risques, c'est le juge administratif qui est compétent dans le cadre de la contestation de la décision du Direccte (*T. confl.*, 8 juin 2020, n° 4189; *v. l'actualité n° 18083 du 18 juin 2020*).

Question 16 : réponse b. Le principe d'interdiction des discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe s'oppose à ce que l'indemnité de licenciement d'une salariée en congé parental à temps partiel soit déterminée, ne serait-ce qu'en partie, sur la base de la rémunération réduite du fait de ce temps partiel (*Cass. soc.*, 18 mars 2020, n° 16-27.825 FP-PB; *v. le dossier jurisprudence théma-Lic. perso.- n° 123-2020 du 7 juillet 2020*).

Question 17 : réponse c. Quelles que soient les prévisions de l'accord collectif, la désignation doit obéir à l'exigence d'un score personnel de 10 % posée

par l'article L. 2143-3 du Code du travail (*Cass. soc.*, 25 mars 2020, n° 19-11.581 FS-PB; *v. l'actualité n° 18104 du 21 juillet 2020*).

Question 18 : réponse a. La Cour de cassation a admis la possibilité, pourtant non évoquée par le dispositif légal, de contester la composition H/F d'une liste syndicale avant le déroulement des élections et de reporter, le cas échéant, la date du scrutin. (*Cass. soc.*, 11 décembre 2019, n° 18-26.568 FS-PB; *v. l'actualité n° 17961 du 17 décembre 2019*).

Question 19 : réponse b. Dès lors qu'il a été saisi avant l'expiration du délai dont dispose le CSE pour rendre son avis, le juge qui fait droit à la demande de communication d'informations supplémentaires permettant au comité de formuler un avis motivé, peut prolonger le délai de consultation ou en fixer un nouveau si le délai préfix a expiré en cours d'instance (*Cass. soc.*, 26 février 2020, n° 18-22.759 FS-PBRI; *v. l'actualité n° 18010 du 28 février 2020*).

Question 20 : réponse c. La Haute juridiction justifie la solution retenue par le droit à la santé des travailleurs, protégé à la fois par le droit européen et le droit constitutionnel (*Cass. soc.*, 26 février 2020, n° 18-22.556 FS-PBRI; *v. le dossier jurisprudence hebdo n° 42/2020 du 3 mars 2020*). Ce double fondement textuel laisse par ailleurs supposer que la même faculté se justifie dans le cadre des prérogatives du comité social et économique.