

Revue de jurisprudence

BEYNOST – 25 novembre 2021

Procédure disciplinaire

- ▶ Lorsque, au regard des dispositions d'une convention collective, un avertissement peut avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise, l'employeur est tenu de convoquer le salarié avant de le lui notifier.
- ▶ [Cass. soc., 22 sept. 2021, pourvoi n° 19-12.538](#), arrêt n° 1046 FP-B

-
- ▶ **Information des salariés et la consultation du CSE : un préalable nécessaire pour utiliser la vidéosurveillance comme moyen de preuve**
 - ▶ Dans un arrêt du 10 novembre 2021 publié, la Cour de cassation rappelle que l'information des salariés et la consultation du CSE sont un prérequis à l'utilisation d'un dispositif de vidéosurveillance comme moyen de preuve d'un licenciement. Mais elle précise aussi qu'une preuve illicite n'est pas forcément irrecevable.
 - ▶ « l'illicéité d'un moyen de preuve [...] n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ».

-
- ▶ Pour la Cour de cassation, l'article 3244-1 du code du travail * ne fait pas obstacle à ce qu'il soit décidé que les sommes reversées par l'employeur au titre d'une rémunération au pourboire avec un salaire minimum garanti soient calculées sur la base d'une masse à partager supérieure à celle facturée aux clients au titre du service. [Cass. soc., 13 oct. 2021, n° 19-24.739](#), n° 19-24.741 et n° 19-24.754
 - ▶ Si une prime portant sur une période travaillée peut être soumise à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à rémunération, qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée, ne peut être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement. Les primes constituent la partie variable de la rémunération en contrepartie de l'activité du salarié, elles s'acquièrent donc au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. [Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 13-25.549](#)

-
- ▶ L'employeur s'appuie sur une jurisprudence du 9 mai 2007 (n° 05-45.613) qui dispose que « lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail et à défaut d'un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes ». Sans renier cette position, la Cour de cassation approuve la décision prise par les juges du fond : l'employeur ayant manqué à son obligation contractuelle d'engager chaque année une concertation avec le salarié en vue de fixer les objectifs dont dépendait le montant de la prime, les juges du fond pouvaient décider que cette prime contractuelle serait versée intégralement pour chaque exercice. [Cass. soc., 4 nov. 2021, n° 19-21.005](#)

-
- ▶ La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord. En cas de transfert d'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, le nouvel employeur est tenu de respecter l'ensemble des droits et obligations résultant de ce contrat. [Cass. soc., 4 nov. 2021, n° 20-18.391](#)
 - ▶ En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié négociateur immobilier prévoit une rémunération fixe assortie d'un élément de salaire variable sous forme de commission correspondant à pourcentage sur le montant des honoraires hors taxes (entre 20 et 25 % selon le montant de la transaction immobilière). Le salarié est transféré dans une autre société qui n'intègre pas dans l'assiette de calcul des commissions du salarié les honoraires payés par les bailleurs encaissés par l'ancien employeur. La nouvelle société est condamnée à verser un rappel de ces commissions.

-
- ▶ Si exclure du bénéfice d'une prime les salariés d'un contrat de travail à temps partiel est impossible, il est possible de prévoir des modalités d'attributions spécifiques pour ces salariés (ce qui était le cas en espèce, les juges du fond estimant que la relation de travail n'était pas à temps complet). [Cass. soc., 13 oct. 2021, n° 20-14.649](#)
 - ▶ Après plusieurs CDD successifs à temps complet conclus courant 2008/2009, un salarié est embauché en CDI à temps partiel le 1^{er} avril 2009. En 2012, il saisit la justice d'une demande de paiement d'un bonus mensuel forfaitaire conventionnel (Accord interprofessionnel « Salaires » des salariés du secteur privé de La Réunion). L'accord précité prévoit la proratisation du montant de ce bonus pour les salariés à temps partiel. Les juges du fond condamnent toutefois l'employeur à verser ces bonus sur une base « temps plein » sans distinguer les périodes de travail à temps complet et les périodes à temps partiel. A tort.

-
- ▶ Lorsque la prime est prévue dans un engagement unilatéral, elle constitue un élément de salaire obligatoire qui doit être versé dans les conditions fixées par cet engagement, peu importe son caractère variable. A ce titre, elle doit être intégrée dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail. Cass. soc., 4 nov. 2021, n° 19-23.681
 - ▶ Une salariée bénéficiait d'un plan de rémunération à long terme fixé par engagement unilatéral de l'employeur. Cet engagement prévoyait le versement d'un complément de salaire en contrepartie de son contrat de travail, sur la base de son niveau de performance individuelle appréciée par son supérieur hiérarchique et donnant lieu à une conversion en unités d'actions de la société. Elle est licenciée. Son employeur conteste la nature de rémunération à ces unités d'actions (qui pourtant apparaissaient sur le bulletin de paie et étaient soumises à charges sociales et à l'impôt) et refuse de les intégrer dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture dues à la salariée.

Forfait jours

- ▶ Une convention individuelle de forfait en jours est nulle lorsque l'accord collectif qui la met en place ne prévoit pas de suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié.
- ▶ La Cour de cassation est régulièrement interrogée sur la validité d'accords collectifs de branche prévoyant la mise en place de convention de forfait en jours. Elle poursuit, dans cet arrêt, son examen visant à s'assurer que les stipulations de ces accords sont de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié (v. par exemple dans le même sens dans le secteur du bricolage : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-12.208).
- ▶ **Dispositions conventionnelles protectrices**
- ▶ Un salarié a signé une convention de forfait en jours soumise à l'annexe 2 à la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987 issue de l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole du 13 janvier 2000.
- ▶ Il a par la suite démissionné puis saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment le prononcé de la nullité de sa convention de forfait en jours en raison de l'insuffisance des stipulations de l'accord collectif garantissant son droit à repos.
- ▶ La cour d'appel déboute le salarié de sa demande et retient que ces dispositions sont suffisamment protectrices. Celles-ci prévoient que :
 - ▶ - la signature d'une convention de forfait en jours est réservée aux cadres ayant un certain niveau d'autonomie et de responsabilité ;
 - ▶ - la durée quotidienne de travail doit rester en moyenne inférieure à la durée maximale prévue pour les personnes dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures (soit 10 heures) ;
 - ▶ - un point doit être fait avec la hiérarchie, en cas de situation durable d'amplitude journalière forte de travail, pour y remédier ;
 - ▶ - le salarié bénéficie de 56 jours de congés dans l'année en plus des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs.

Forfait jours

▶ **Contrôle de la charge de travail**

- ▶ A tort selon la Cour de cassation qui souligne que ces dispositions ne sont pas suffisantes à protéger le droit à la santé et au repos du salarié garanti par la Constitution.
- ▶ Elle constate que l'accord collectif instituant le forfait jours fixe bien un nombre maximal de jours travaillés, un bilan annuel de contrôle des jours travaillés et un suivi hebdomadaire du respect des règles légales et conventionnelles de durée du travail. Il n'institue pas toutefois de dispositions « de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ». Selon la Cour, les mesures prévues ne sont pas de nature « à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.
- ▶ La Cour de cassation en déduit donc que la convention de forfait en jours du salarié qui a été conclue en application de cet accord est nulle.
- ▶ Le salarié peut donc demander le paiement d'heures supplémentaires dont le juge devra vérifier l'existence et le nombre (v. notamment Cass. soc., 4 févr. 2015, n° 13-20.891). L'employeur pourra, de son côté, réclamer le remboursement des jours de repos octroyés au salarié en application de la convention nulle (v. notamment Cass. soc., 4 déc. 2019, n° 18-16.937).
- ▶ [Cass. soc., 13 oct. 2021, n° 19-20.561](#)

Inaptitude

- ▶ C'est à la date de la rupture du contrat de travail qu'il faut se placer pour savoir si l'employeur pouvait avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude au travail (Cass. soc., 9 sept. 2021, n°20-14.235).
- ▶ Les règles spécifiques plus protectrices applicables aux salariés inaptes , victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle à la date du licenciement (Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-17.471)

Inaptitude

- ▶ La solution ci-contre est confirmée. Ainsi le régime du licenciement pour inaptitude professionnelle s'applique lorsque les juges, par une appréciation souveraine, ont estimé qu'il existe un lien au moins partiel entre l'inaptitude et l'épicondyle d'une salariée prise en charge depuis plusieurs années au titre de la maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de ce lien à la date du licenciement (Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-16.667)
- ▶ Il ne suffit pas de dire que l'employeur avait connaissance du lien, à tout le moins partiel, des arrêts de travail du salarié avec la maladie prise en charge au titre des risques professionnels. Les juges du fond doivent vérifier que l'inaptitude constatée par le médecin du travail avait au moins partiellement une origine professionnelle (Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-21.654).

Inaptitude

- ▶ La reprise du paiement des salaires ne dispense pas l'employeur de l'obligation de rechercher un poste de reclassement, y compris lorsqu'une procédure de contestation de l'avis d'inaptitude est en cours (Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 19-24.448)
- ▶ L'employeur est tenu de rechercher des postes de reclassement, y compris s'il a repris le paiement des salaires au titre des articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail. Le versement des salaires ne le dispense pas de son obligation de reclassement (Cass. soc., 3 mai 2006, n° 04-40.721)

Inaptitude

- ▶ Les juges du fond peuvent valablement estimer que l'inaptitude du salarié n'a pas son origine dans une dégradation des conditions de travail après avoir constaté les différentes actions mises en place par l'employeur en ce qui concerne la santé et la sécurité des salariés et le faible nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles (Cass. soc., 22 sept. 2021, n°20.613.572)
- ▶ L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doit en assurer l'effectivité. En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité le licenciement pour inaptitude du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-18.485). Les juges du fond doivent rechercher, s'ils y sont invités, si l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 21 oct. 2020, n° 19-15.376)

Inaptitude

- ▶ Lorsque le harcèlement moral par l'employeur a contraint le salarié à réduire son temps de travail en raison de l'altération consécutive de son état de santé (temps partiel thérapeutique) et a participé à l'état de santé à l'origine de l'inaptitude, le licenciement prononcé pour inaptitude est frappé de nullité. Le salaire à prendre en compte pour calculer l'indemnité de préavis et de licenciement est celui qu'aurait perçu la salariée si elle avait continué à travailler à temps plein (Cass. soc., 22 sept. 2021, n°20-11.228)
- ▶ Le licenciement pour inaptitude d'un salarié est frappé de nullité lorsqu'il est démontré que le harcèlement sexuel ou moral subi par le salarié est à l'origine de l'inaptitude (Cass. soc., 18 mars 2014, n° 13-11.174).

Référé pour prévenir un licenciement collectif : nouvelle tentative, nouvel échec

- ▶ En se fondant sur la loi relative à la recherche d'un repreneur en cas de fermeture de site, un syndicat a tenté à nouveau d'obtenir du juge judiciaire l'interruption de la procédure de licenciement économique. Cette tentative a échoué : si le juge judiciaire est bien compétent pour apprécier l'existence et le caractère réel et sérieux du motif de licenciement, il ne peut se placer en amont de la rupture du ou des contrats de travail
- ▶ [Cass. soc., 29 sept. 2021, pourvoi n° 19-23.248](#), arrêt n° 1099 FS-B

Droit à la preuve et discrimination : absence d'incompatibilité entre référé probatoire et régime probatoire aménagé

- ▶ La procédure prévue par l'article 145 du Code de procédure civile ne peut être écartée en matière de discrimination au motif de l'existence d'un mécanisme probatoire spécifique résultant des dispositions de l'article L. 1134-1 du Code du travail.
- ▶ Titulaire de mandats syndicaux et représentatifs depuis 2001, et s'estimant victime de discriminations, notamment syndicale, un salarié saisit la formation de référé de la juridiction prud'homale pour obtenir, sur le fondement de [l'article 145 du Code de procédure civile](#), la communication par son employeur d'un certain nombre d'informations lui permettant de procéder à une comparaison de sa situation avec celle de ses collègues de travail.
- ▶ La formation de référé déboute le salarié de sa demande. Celui-ci interjette appel.
- ▶ Dans un arrêt confirmatif du 24 octobre 2019, la cour d'appel de Versailles déboute le salarié de sa demande de communication.
- ▶ La Cour considère, d'une part, que le panel est assez large et que les informations communiquées par l'employeur sont suffisamment complètes pour permettre au salarié de procéder à la comparaison souhaitée.
- ▶ Rappelant les dispositions de [l'article L. 1134-1 du Code du travail](#), selon lesquelles « *le salarié qui se prétend victime d'une discrimination directe ou indirecte présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* », la cour considère, d'autre part, que le mécanisme probatoire applicable en matière de discrimination rend la production des éléments sollicités par le salarié inutile.

Droit à la preuve et discrimination : absence d'incompatibilité entre référé probatoire et régime probatoire aménagé

► Les demandes et argumentations

- Le salarié se pourvoit alors en cassation. Au soutien de son pourvoi, il considère qu'« *en affirmant, pour le débouter de sa demande, que le mécanisme probatoire de [l'article L. 1134-1 du Code du travail](#) et prévoyant un aménagement de la charge de la preuve rendait d'autant plus inutile la production des éléments dès lors que dans l'hypothèse où les éléments présentés par le salarié seraient considérés comme laissant supposer l'existence d'une discrimination à l'égard du salarié, il appartiendra à la société de démontrer que les décisions qu'elle a prises à son égard étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé le texte susvisé, ensemble les [articles L. 1132-1 du Code du travail](#) et 6, §1, de la [Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales](#). »*

► La décision, son anal

Droit à la preuve et discrimination : absence d'incompatibilité entre référé probatoire et régime probatoire aménagé

► La décision, son analyse et sa portée

- La Cour de cassation donne raison au salarié.
- 1. En premier lieu, au visa de [l'article 145 du Code de procédure civile](#), la Cour de cassation considère que la procédure prévue par cet article ne peut être écartée en matière de discrimination au motif de l'existence d'un mécanisme probatoire spécifique résultant des dispositions de [l'article L. 1134-1 du Code du travail](#).
- En conséquence, elle énonce que les juges d'appel, en retenant que « *le mécanisme probatoire des dispositions du Code du travail relatives à la discrimination rend inutile la production des éléments sollicités dans le cadre de la présente instance et que la demande présentée par le salarié n'apparaît pas justifiée par un motif légitime* » alors « *qu'il résultait de ses constatations que le juge du fond n'était pas encore saisi du procès en vue duquel la mesure d'instruction était sollicitée et que la circonstance que le salarié agisse en vue d'une action au fond relative à une situation de discrimination ne privait pas d'intérêt sa demande* », ont violé [l'article 145 du Code de procédure civile](#).
- Ainsi, pour la Cour de cassation, il n'existe aucune incompatibilité entre le référé probatoire et le régime probatoire aménagé en matière de discrimination, dès lors que les trois conditions posées par [l'article 145 du Code de procédure civile](#), que sont (1) le caractère probatoire de la mesure sollicitée, (2) l'absence de saisine du juge au fond au jour de la demande en référé et (3) l'existence d'un motif légitime, sont réunies.

Droit à la preuve et discrimination : absence d'incompatibilité entre référé probatoire et régime probatoire aménagé

- ▶ Les deux premières conditions ne posaient aucune difficulté en l'espèce. Il ne faisait aucun doute que la mesure demandée, c'est-à-dire la production d'informations permettant au salarié de procéder à une comparaison utile de sa situation avec celle de ses collègues de travail (extrait unique du registre du personnel, bulletins de paie, tableau récapitulatif, etc.), avait un caractère probatoire. De même, le caractère préalable à tout procès de la mesure sollicitée n'était pas contesté.
- ▶ Le débat portait sur la troisième condition, c'est-à-dire sur l'existence d'un motif légitime au soutien de la demande du salarié. Dans la réponse à cette question réside l'intérêt du présent arrêt.
- ▶ L'argumentaire développé par l'employeur pour contester la présence d'un motif légitime était audacieux, mais non dénué de toute pertinence. Force est d'ailleurs de constater qu'il a emporté la conviction des juges du fond. Il consistait à affirmer que le mécanisme probatoire prévu par l'article L. 1134-1 du Code du travail en matière de discrimination rend inutile la production des éléments sollicités par le salarié. De fait, en application de ces dispositions, le salarié bénéficie d'un régime de preuve allégé : il n'est pas exigé de lui qu'il prouve l'existence de la discrimination dont il se prétend victime, mais uniquement qu'il présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte à son encontre. Ainsi, il ne s'agit pas de prouver que la discrimination est établie dans toutes ses composantes, mais seulement que certains faits peuvent le laisser croire. Aussi, l'employeur considérait que, le salarié bénéficiant déjà d'un régime probatoire avantageux devant les juridictions du fond, il n'avait pas d'intérêt à agir en référé pour obtenir des éléments de preuve.
- ▶ Pourtant, ce raisonnement n'a pas convaincu la Cour de cassation, qui a considéré que le salarié justifiait d'un motif légitime à obtenir les informations sollicitées. Cette solution, au regard du texte et des conditions qui président à sa mise en œuvre, apparaît logique et ce, à trois égards.

Droit à la preuve et discrimination : absence d'incompatibilité entre référé probatoire et régime probatoire aménagé

- ▶ Tout d'abord, [l'article 145 du Code de procédure civile](#) et [l'article L. 1134-1 du Code du travail](#) n'ont pas le même objet. Tandis que le premier permet d'obtenir une mesure d'instruction en vue de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve des faits dont pourrait dépendre la solution du litige, la seconde vise à faciliter la preuve par le salarié qu'il a été victime de faits de discrimination. Aussi, ces procédures ne sont pas incompatibles.
- ▶ Ensuite, si la charge de la preuve qui pèse sur le salarié en matière de discrimination est allégée, elle n'est pas pour autant inexistante : le salarié demeure tenu de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte à son égard. Or, il est possible que l'employeur soit l'unique détenteur des éléments de fait permettant au salarié d'établir la vraisemblance de ses allégations. Et si le salarié ne parvient pas à rapporter lesdits éléments, il sera débouté de sa demande. Il en résulte que le salarié justifie d'un intérêt à exercer une action sur le fondement de [l'article 145 du Code de procédure civile](#), dès lors que le résultat de cette action exercera une influence sur la solution du litige au fond.
- ▶ Enfin, la discrimination fait sans conteste partie des sujets pour lesquels le recours à [l'article 145 du Code de procédure civile](#) est, en pratique, le plus fréquent. Au vu de l'abondance du contentieux en la matière, il est difficile de soutenir que cette procédure ne présente aucune utilité pour les salariés. Bien au contraire, il s'agit d'un outil redoutablement efficace pour ces derniers, d'autant plus que la jurisprudence est particulièrement protectrice de leur droit à la preuve.
- ▶ 2. En second lieu, au visa des [articles 9 et 145 du Code de procédure civile](#), 6 et 8 de la [convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales](#) et 9 du Code civil, la Cour de cassation réitère sa solution selon laquelle le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.
- ▶ De cette solution, elle déduit qu'« *il appartient au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de [l'article 145 du Code de procédure civile](#), d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées* ».
- ▶ En conséquence, elle énonce que les juges d'appel, en retenant que les informations communiquées par l'employeur sont suffisamment complètes pour permettre au salarié de procéder à la comparaison souhaitée, « *sans rechercher, d'abord, si la communication des pièces demandées par le salarié n'était pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et ensuite, si les éléments dont la communication était demandée étaient de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, sans vérifier quelles mesures étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées* » ont violé les textes susvisés.

Droit à la preuve et discrimination : absence d'incompatibilité entre référé probatoire et régime probatoire aménagé

- ▶ Sur ce point, l'arrêt de la chambre sociale s'inscrit dans une jurisprudence désormais bien établie en matière de conciliation du droit à la preuve avec le droit au respect de la vie privée, selon laquelle le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle, si cette production est indispensable à l'exercice de ce droit et l'atteinte proportionnée. Inspirée du contrôle de proportionnalité exercé par la cour européenne des droits de l'Homme sur les droits et libertés fondamentaux, cette solution avait été affirmée par la Cour de cassation dès un arrêt du 23 mai 2007 ([Cass. soc., 23 mai 2007, n° 15-10.203](#)) et réitérée encore récemment (par ex. [Cass. soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063](#)).
- ▶ Ainsi que nous l'avions déjà commentée (cf. commentaire sur l'arrêt du 16 mars 2021, préc.) cette jurisprudence met l'employeur dans une position délicate, en exigeant de lui qu'il se fasse juge de la proportionnalité entre l'atteinte portée à la vie privée des salariés dont il produit les données personnelles et le droit à la preuve du salarié qui l'attire en justice. Ce faisant, elle l'expose à une demande d'indemnisation de la part des salariés dont il a produit les données personnelles, sur le fondement du préjudice que leur a potentiellement causé cette production, et à une condamnation sous astreinte à la communication de ces mêmes données au profit du salarié demandeur à l'action.
- ▶ Dans ces conditions, il est recommandé aux employeurs de demander au juge le cantonnement du périmètre des informations à communiquer et de solliciter l'accord écrit des salariés concernés avant de produire leurs données personnelles, afin de sécuriser la situation autant que possible.

Saisine d'une commission paritaire et respect de l'obligation de reclassement préalable au licenciement économique

- ▶ L'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi annexé à la convention Syntec ne met pas à la charge des employeurs relevant de cette branche une obligation de saisine de la commission en cas de licenciement collectif pour motif économique. Dès lors, l'absence de saisine ne suffit pas à caractériser un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour manquement à l'obligation de reclassement. Par cette décision, la Cour de cassation confirme son contrôle de l'interprétation des conventions collectives.
- ▶ [Cass. soc., 8 sept. 2021, pourvoi n° 19-18.959](#), arrêt n° 961 FS-P+B



Téléphone : 04.37.57.11.40

Mail : contact@tnavocats.com

Adresses :

26 Rue de la République		2 rue de Poissy
69002 LYON		75005 PARIS

