

Formation des Conseillers Prud'hommes CFE CGC

16 et 17 juin 2022

Me Thierry THAVE

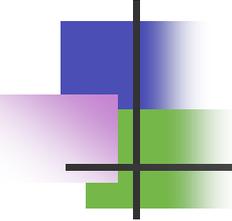
Avocat Spécialiste en Droit du Travail

Barreau de Clermont-Ferrand

65 Bd François Mitterrand - 63000 CLERMONT-
FERRAND

04 73 19 19 10 - cabinet.thave@orange.fr

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES



- I. Requalification de CDD successifs
- II. Reclassement
- III. Licenciement
- IV. Obligation de sécurité de l'employeur
- V. Modes de preuve
- VI. Préjudices et indemnisations
- VII. Harcèlement moral
- VIII. Forfait heures
- IX. Barème Macron

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

I. Requalification de CDD successifs

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIALLES

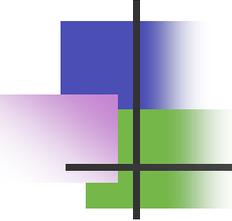
- La conclusion de CDD successifs à des conditions de rémunération et de temps de travail différentes ne constitue pas une modification du contrat de travail, même si ces contrats sont compris dans la période objet de la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée (Cass. Soc. 17/11/2021)

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

II. Reclassement

Actualités jurisprudentielles (suite)



- Maintenir délibérément un salarié déclaré inapte à son poste de travail en inactivité forcée au sein de l'entreprise sans évolution possible constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc. 04/11/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)

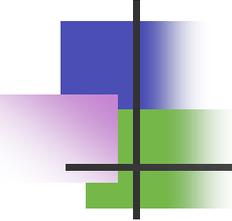
- L'employeur est présumé avoir rempli son obligation de reclassement s'il propose au salarié inapte un autre emploi approprié à ses capacités et conforme aux préconisations du médecin du travail. (Cass. soc. 26/01/2022)

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

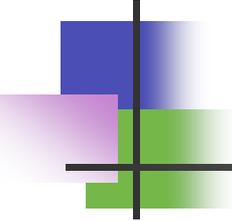
III. Licenciement

Actualités jurisprudentielles (suite)



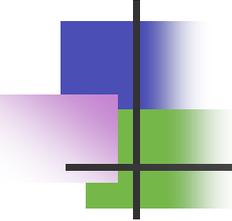
- Le salarié incapable d'exécuter son préavis peut prétendre à l'indemnité de préavis si son licenciement, motivé par les perturbations causées par son absence, est jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 17/11/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)



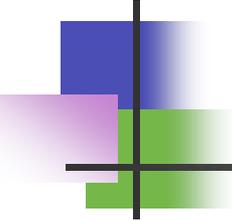
- Le salarié réintégré après que son licenciement a été jugé nul a droit à des congés payés pour la période d'éviction pendant laquelle il n'a pas travaillé (Cass. soc. 01/12/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)



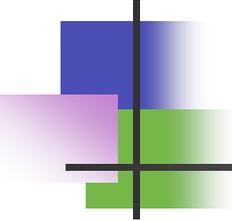
- La directrice des ressources humaines n'a pas qualité pour procéder au licenciement d'un cadre dirigeant d'une autre filiale du groupe puisqu'elle est étrangère à cette dernière (Cass. soc. 20/10/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)



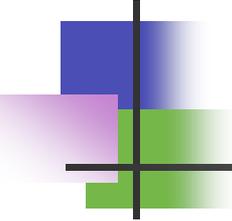
- Le salarié ne peut invoquer, sur le fondement des statuts d'une association, l'irrégularité de la désignation de l'organe titulaire du pouvoir de licenciement au regard de ces statuts pour contester le pouvoir de la personne signataire de la lettre de licenciement (Cass. soc. 23/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



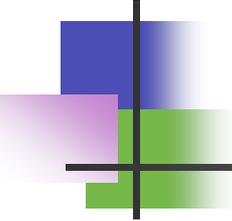
- Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat, l'employeur peut régulariser la situation pour éviter une rupture à ses torts. Mais s'il licencie le salarié, le juge ne tiendra pas compte d'une régularisation postérieure à la rupture (Cass. soc. 02/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



- Est nul, car portant atteinte à la liberté d'expression, le licenciement d'un salarié pour avoir relaté des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui sont de nature à caractériser une violation du Code de déontologie de sa profession (Cass. soc. 19/01/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



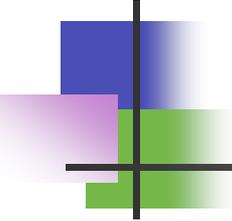
- Le licenciement d'un salarié ayant utilisé de sa liberté d'expression de manière non abusive est nul, et pas seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 16/02/2022)

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

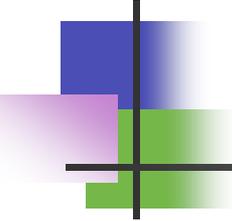
IV. Obligation de sécurité de l'employeur

Actualités jurisprudentielles (suite)



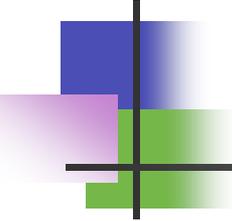
- La réintégration du salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulé peut être refusée s'il a commis des faits de harcèlement, l'employeur étant soumis à une obligation de sécurité à l'égard de son personnel (Cass. soc. 01/12/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)



- L'employeur manque à son obligation de sécurité si il ne prend pas les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié en forfait-jours restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail (Cass. soc. 02/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



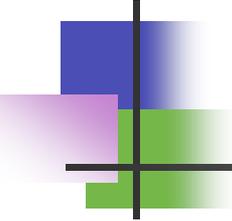
- Un salarié qui choisit de déménager à plusieurs centaines de kilomètres du siège de son entreprise peut être licencié au nom de l'obligation de l'employeur en matière de prévention de la santé et de la sécurité des salariés (CA Versailles 10/03/2022)

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

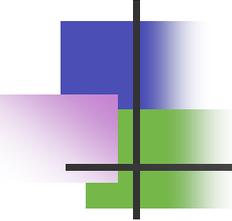
v. Modes de preuve

Actualités jurisprudentielles (suite)



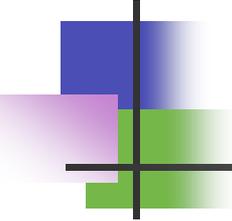
- La publication par un salarié d'images sur LinkedIn provenant de documents internes à l'entreprise peut justifier son licenciement disciplinaire pour non-respect du secret professionnel et de l'obligation de confidentialité figurant dans son contrat (CA Paris 23/02/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



- L'employeur peut produire en justice des éléments du profil LinkedIn d'un salarié (Cass. soc. 30/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



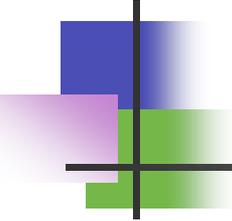
- La vidéosurveillance doit être soumise à la consultation préalable du CSE et à l'information des salariés. A défaut, elle constitue un mode de preuve illicite dont le juge doit apprécier la recevabilité au regard du droit à la preuve (Cass. soc. 10/11/2021)

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

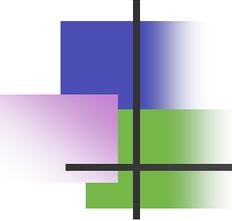
VI. Préjudices et indemnisation

Actualités jurisprudentielles (suite)



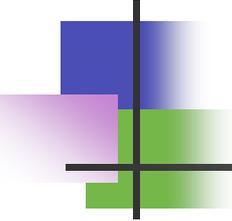
- Le dépassement de la durée maximale de 48 heures de travail cause nécessairement un préjudice au salarié (Cass. soc. 26/01/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



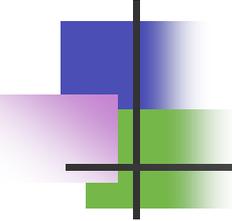
- Le fait pour une société de laisser, en toute connaissance de cause, le salarié effectuer de nombreuses heures supplémentaires, de manière structurelle, sans le rémunérer de celles-ci, caractérise son intention de dissimuler une partie du temps de travail effectué (CA Lyon, 09/09/2021))

Actualités jurisprudentielles (suite)



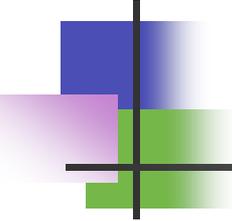
- L'employeur peut laisser s'écouler plusieurs semaines entre la révélation des faits fautifs et l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave lorsque le salarié, dont le contrat a été suspendu, est absent de l'entreprise (Cass. soc. 09/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



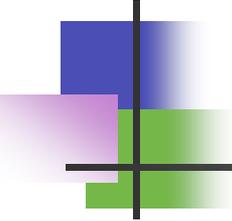
- Le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration a droit aux indemnités de rupture, et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire (Cass. soc. 16/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



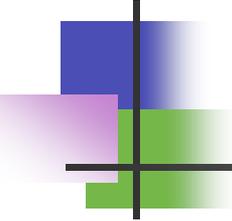
- L'indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne se cumulent pas (Cass. soc. 15/12/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)



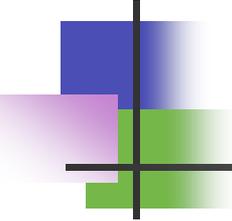
- En l'absence de notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail, le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail ne court pas (Cass. soc. 16/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



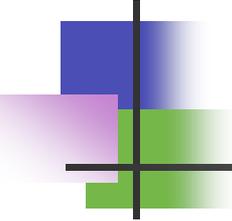
- L'arrivée du terme du CDI d'un salarié protégé n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. A défaut, ce trouble manifestement illicite justifie la compétence de la juridiction de référé (Cass. soc. 20/10/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)



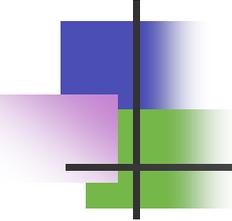
- La seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation (Cass. soc. 19/01/2022)
- Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation (Cass. soc. 26/01/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



- La partie civile préalablement indemnisée par la juridiction répressive ne peut porter son action devant la juridiction civile sans faire état d'un préjudice distinct (Cass. crim. 22/02/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



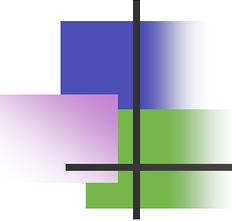
- Si l'employeur ne produit aucun élément de nature à établir que les objectifs qu'il avait fixés au salarié étaient réalisables, alors la rémunération variable au titre de cet exercice est due (Cass. soc. 15/12/2021)

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

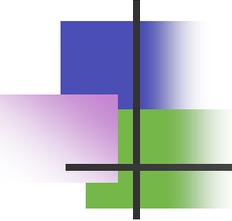
VII. Harcèlement moral

Actualités jurisprudentielles (suite)



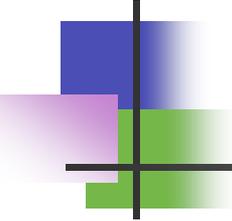
- Dans les cas où la dégradation des conditions de travail est effective l'élément moral du délit de harcèlement moral se limite à la conscience de commettre un harcèlement et de contrevenir à la loi (Cass. crim. 22/02/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



- Non lieu pour des faits de harcèlement managérial au travail dénoncés à l'encontre du directeur général car les méthodes en cause s'appliquaient à l'ensemble des salariés sans distinction, sans viser particulièrement le demandeur (Cass. crim. 19/10/2021)

Actualités jurisprudentielles (suite)



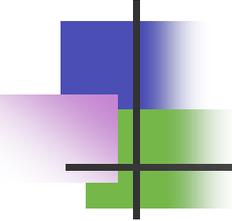
- L'employeur qui conclut une convention de rupture conventionnelle homologuée et entend renoncer à l'exécution par le salarié de sa clause de non-concurrence doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention (Cass. soc. 26/01/2022)

ACTUALITÉS

JURISPRUDENTIELLES

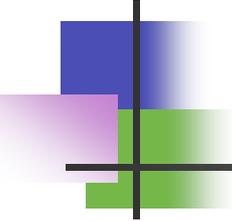
VIII. Forfait heures

Actualités jurisprudentielles (suite)



- Lorsqu'une convention de forfait en heures est déclarée inopposable aux salariés, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun, au regard de la durée légale de 35 heures hebdomadaires (Cass. soc. 02/03/2022)

Actualités jurisprudentielles (suite)



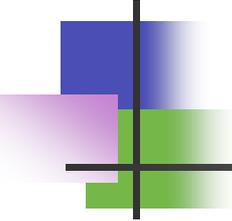
- Seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la convention de forfait en heures. Ainsi, l'employeur ne peut pas opposer au salarié l'irrégularité d'une clause de la convention de forfait en heures que celui-ci invoque (Cass. soc. 30/03/2022)

ACTUALITÉS

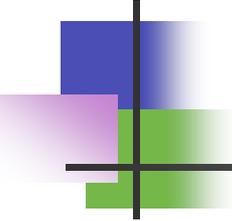
JURISPRUDENTIELLES

IX. Barème Macron

Actualités jurisprudentielles (suite)

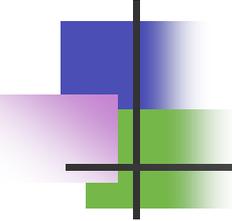


- Il appartient au juge de déterminer l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en respectant, dans tous les cas, les montants minimaux et maximaux fixés au barème légal (Cass. soc. 11/05/2022)



Conclusion

- Avez-vous des questions complémentaires ?
- Quels commentaires souhaitez vous faire sur cette session de formation ?



Pour plus d'informations

- N'hésitez pas à contacter

Me Thierry THAVE

Tél : 04 73 29 13 16

Mail : cabinet.thave@orange.fr