



RELATIONS INDIVIDUELLES

- /// **DUREE DU TRAVAIL / FORFAIT JOURS** : une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

La fixation de demi-journées ou de journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise (dans l'espèce, une clinique vétérinaire pour les rendez-vous donnés aux propriétaires des animaux soignés) n'empêchait pas la salariée d'organiser, en dehors de ces contraintes, sa journée de travail comme bon lui semblait. Elle était libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise. Ainsi, malgré le fait que la salariée bénéficiait d'une convention de forfait en jours, l'employeur était parfaitement fondé à lui reprocher ses absences sur les plages horaires déterminées.

Cass. Soc. 2 février 2022, n°20-15.744

- /// **HARCELEMENT MORAL** : des emails écrits par le salarié lui-même et produits dans le cadre d'une procédure devant le Conseil de Prud'hommes en matière de harcèlement moral doivent être pris en compte dans les débats

Dans le cadre d'une procédure devant le Conseil de Prud'hommes, un salarié produisait un certain nombre de mails qu'il avait lui-même rédigés.

Il avait été considéré que ces emails ne pouvaient avoir de force probante dès lors que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même.

La Cour de Cassation vient casser cette position en considère que la preuve est libre et que l'ensemble des pièces produites doivent être examinées par les juridictions.

Cass. Soc. 2 mars 2022, n°20-16440

// DROIT A L'IMAGE : la seule constatation de l'atteinte du droit à l'image ouvre droit à réparation pour le salarié

Des salariés ont été photographiés avec l'ensemble de leur équipe pour apparaître sur le site internet d'une entreprise. Ces derniers ont sollicité la suppression desdites photographie par courrier. L'entreprise n'a pas accédé à leur demande de suppression.

Ce n'est que dans le cadre de la procédure judiciaire que l'employeur a finalement supprimé lesdites photos.

Les salariés ne démontraient pas l'existence d'un préjudice personnel, direct et certain résultant du délai de suppression de la photographie.

Toutefois, le seul constat de l'atteinte au droit de chacun de s'opposer à la publication de son image ouvre droit à réparation sans qu'il y ait lieu de s'expliquer davantage sur la nature du préjudice qui en est résulte.

Cass. Soc. 19 janvier 2022 n°20-12.420

// BAREME MACRON : vers une validation par la Cour de Cassation du barème « Macron » ?

La Cour de Cassation applique le barème issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017, dit « Barème Macron » dans le cadre d'une procédure de résiliation judiciaire.

Dans cette affaire la saisine du Conseil des Prud'hommes était intervenue antérieurement à la mise en œuvre de l'ordonnance, toutefois, le jugement a été rendu après son entrée en vigueur.

La Cour de Cassation considère que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au moment du prononcé du jugement par les juges et qu'en conséquence, les dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relatives au montant de l'indemnité due à ce titre sont applicables dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à celle de la publication de l'ordonnance.

Cass. Soc. 16 février 2022 n°20-16.184

// Barème MACRON : le juge ne peut écarter, même au cas par cas, l'application du barème : validation du barème d'indemnisation

Des salariés et des syndicats ont saisi la justice prud'homale.

Ils ont contesté la conformité du barème à des conventions internationales signées par la France.

Ils ont obtenu de certains juges du fond que le barème soit écarté au cas par cas, au profit de dispositions directement issues de ces conventions internationales et susceptibles de permettre une meilleure indemnisation.

La Cour de cassation dans deux arrêts rendus le même jour considère que le barème est compatible avec les textes internationaux.

Elle considère que le droit français permet une indemnisation raisonnable du licenciement injustifié « sans cause réelle et sérieuse ».

Cass. Soc. 11 mai 2022 n° 21-14.490 et 21-15.247

/// CONTRAT DE TRAVAIL – LIEN DE SUBORDINATION : pour requalifier une relation contractuelle en contrat de travail, il convient de déterminer l'existence de directives sur les modalités d'exécution du travail, de contrôles et de sanctions en cas d'inobservation

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Dans l'affaire, un prestataire chauffeur et une société entretenait des relations commerciales. Le chauffeur a entendu faire requalifier la relation en contrat de travail.

Il considérait qu'il n'avait pas le libre choix de son véhicule, qu'il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme, que le GPS permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur, que la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, et qu'elle modifiait unilatéralement le prix des courses, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires.

La société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, à travers le système de notation par les personnes transportées prévu dans son contrat d'adhésion.

Pourtant, la Cour de Cassation considère qu'il n'est pas établi que la société avait adressé des directives sur les modalités d'exécution du travail et qu'elle dispose du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation.

Dans ces conditions, il ne peut être caractérisé l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé et donc l'existence d'un contrat de travail.

Cass. Soc. 13 avril 2022, n°20-14.870

/// ALCOOLEMIE : le licenciement disciplinaire d'un salarié en état d'ébriété au volant est possible si les faits peuvent être rattachés à la vie professionnelle.

Un salarié va provoquer un accident de la route avec le véhicule de l'entreprise sous l'empire d'un état alcoolique alors qu'il est sur le trajet de retour à son domicile d'un salon.

Cet accident a entraîné la suspension ou le retrait de son permis de conduire.

L'entreprise licencie le salarié pour faute grave au regard de ses manquements à son obligation de sécurité.

Le salarié conteste son licenciement en considérant qu'il s'agit d'un motif tiré de sa vie personnelle.

La Cour de Cassation considère que les faits reprochés se rattachent à la vie professionnelle du salarié et qu'ainsi, le licenciement disciplinaire est parfaitement possible.

Cass. soc. 19 janvier 2022, n°20-19742

RELATIONS COLLECTIVES

/// CSE / AFFICHAGES : l'affichage par le CSE d'un courriel relevant de la vie personnelle d'un salarié est possible sous certaines conditions

Un secrétaire du comité social et économique, a procédé à l'affichage, sur le panneau destiné aux communications, d'un extrait des conclusions déposées par ce dernier au soutien d'une citation directe de la société, examinée par le tribunal correctionnel le même jour.

Cet extrait reproduisait le contenu d'un courriel adressé le 18 janvier 2016 par l'ancien directeur de l'établissement au directeur en charge de certaines missions d'hygiène, de sécurité et d'environnement. La société a fait assigner le secrétaire du CSE devant le président du tribunal de grande instance afin que soit ordonné, sous astreinte, le retrait de l'affichage.

La Cour de cassation considère que l'affichage d'un courriel relevant de la vie personnelle d'un salarié est possible dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

- L'affichage était indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, lequel participe des missions du comité social et économique en application de l'article L. 2312-9 du code du travail
- L'atteinte ainsi portée à la vie personnelle de ce salarié était proportionnée au but poursuivi.

Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-14.416

/// PSE : la décision de la DREETS de validation d'un accord collectif relatif à la mise en œuvre d'un PSE peut être annulée si un syndicat signataire ne remplit pas le critère de transparence financière

Dans cette affaire, le directeur de la DREETS (anciennement DIRECCTE) d'Occitanie avait validé un accord collectif signé entre une entreprise et deux organisations syndicales relatif à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Un autre syndicat non-signataire est venu contester cette validation de l'accord collectif par le directeur de la DREETS en considérant que l'un des syndicats signataires ne bénéficiait pas de l'ensemble des critères de représentativité.

En effet, pour rappel, l'article L. 2121-1 du code du travail prévoit que la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après plusieurs critères cumulatifs et notamment « la transparence financière ».

Le syndicat signataire de l'accord collectif, n'avait pas publié sur son site internet au titre du dernier exercice clos ayant précédé la signature de l'accord, ses bilans simplifiés, ses comptes de résultat simplifiés ainsi que le tableau annexe de ses ressources n'ayant quant à eux fait l'objet d'aucune mesure de publicité.

Il convient de noter que la représentativité de syndicat n'avait jamais été contestée devant le juge judiciaire à l'occasion du contentieux des élections professionnelles.

Ainsi la décision de validation de l'accord collectif peut être annulée si le syndicat signataire ne respecte pas les critères de représentativité et notamment celui de transparence financière.

Conseil d'Etat, 6 avril 2022, n°444460

URSSAF

// CONTROLE URSSAF : en l'absence de preuve du consentement de la personne entendue, le contrôle est irrégulier et le redressement doit être annulé

Les auditions auxquelles les agents de contrôle procèdent pour la recherche et le constat des infractions en matière de travail illégal ne peuvent être réalisées qu'avec le consentement des personnes entendues.

Dans l'affaire, le procès-verbal d'audition de l'intéressé, signé par les deux inspecteurs de recouvrement, ne comportait aucune mention relative au recueil préalable de son consentement, même si sa signature y figure.

En l'absence de preuve du consentement de la personne entendue, le contrôle était irrégulier, ce dont il résultait que le redressement qui en était la suite devait être annulé.

Cass. 2ème civ, 9 décembre 2021 n°20-13498

HUMAN
A V O C A T S