

Actualité jurisprudentielle

(Avril 2021)

1 – Formation du contrat de travail.....	2
a – Contrat à durée déterminée	2
b – Coemploi	2
2 – Exécution du contrat de travail.....	2
a – Clauses du contrat de travail.....	2
b – Obligation de sécurité (amiante)	3
c – Discipline	3
3 – Rupture du contrat de travail	4
a – Licenciement disciplinaire.....	4
b – Licenciement pour inaptitude.....	4
c – Licenciement pour motif économique	4
d – Indemnités de rupture.....	6
4 – Institutions représentatives	6
a – Consultation des représentants du personnel.....	6
b – Salarié investi d’un mandat représentatif	6
5 – Procédure prud’homale.....	7
6 – Sécurité sociale.....	7
a – Faute inexcusable	7
b – Assurance vieillesse	7
c – Recouvrement	7

1 – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Contrat à durée déterminée

Un arrêt du **8 avril 2021** ([n° 19-21.368 F-D](#)) rappelle l'importance de **l'écrit** pour la qualification juridique de ce contrat : dès lors qu'une des périodes d'emploi n'a donné lieu à la conclusion d'**aucun contrat écrit** répondant aux **exigences légales** (définition précise de son objet), la qualification de contrat à durée indéterminée s'impose.

b – Coemploi

Un arrêt du **14 avril 2021** ([n° 19-18.751 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir écarté la qualité de coemployeur d'une société faisant partie du même groupe que l'employeur après avoir constaté que **malgré une mutualisation** des ressources au niveau du groupe, l'employeur disposait encore d'une **autonomie dans la gestion économique** de l'entreprise et que **le directeur de cette filiale exerçait pleinement** les prérogatives attachées à la qualité d'employeur. Cet arrêt s'inscrit dans le sens d'une **approche plus restrictive du coemploi**, en ce qu'il rappelle que doit être établie une **immixtion permanente** d'une autre entité dans la gestion économique et sociale de la société employeur, entraînant pour celle-ci une **perte totale d'autonomie d'action** (cf. 25 novembre 2020, n° 18-13.769 FP-PBRI et n° 18-13.771 FS-PBI, Actualité jurisprudentielle de novembre 2020, 1, b).

2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Clauses du contrat de travail

- *Objectif*

Un arrêt du **8 avril 2021** ([n° 19-15.432 F-D](#)) retient que si l'employeur peut **modifier des objectifs fixés unilatéralement**, c'est à la condition que ces objectifs soient **réalisables** et que le salarié en ait été **informé en début d'exercice**. Est en conséquence rejeté le pourvoi dirigé contre une décision qui avait jugé irrégulière une modification des objectifs intervenue en fin d'exercice, entraînant une modification du mode de calcul de la rémunération de l'exercice clos et la suppression d'une prime. Cette nécessité d'une modification connue en début d'exercice avait déjà été exigée (Soc., 2 mars 2011, n° 08-44.977).

- *Non concurrence*

Une des conditions de validité de la **clause de non concurrence** réside dans sa **limitation nécessaire dans l'espace et dans le temps**, au regard des spécificités de l'emploi. Un arrêt du **8 avril 2021** ([n° 19-22.097 F-D](#)) en déduit comme conséquence qu'une clause qui n'est pas limitée dans l'espace ne permet pas de caractériser en référé un trouble manifestement illicite lié à une activité concurrentielle exercée par un salarié après la rupture de son contrat de travail. Cette nécessité d'une délimitation géographique de la clause de non concurrence est rappelée dans un arrêt du 8 avril 2021 qui juge illicite une clause imposant à une généticienne une interdiction de concurrence « au niveau mondial ».

b – Obligation de sécurité (amiante)

Un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du **2 avril 2021 (n° 19-18.814 PR)**, qui s'inscrit dans le prolongement d'un arrêt antérieur du 28 septembre 2016, admet qu'un salarié demandant réparation d'un **préjudice d'anxiété** alors qu'il effectuait son travail dans un **établissement ne relevant pas de la loi du 23 décembre 1998**, puisse y prétendre en raison de son exposition à des poussières d'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave, bien que l'évolution de la jurisprudence en ce sens se soit produite après l'arrêt de la cour de renvoi qui avait exclu cette indemnisation suivant en cela la jurisprudence alors en vigueur (évolution résultant de l'arrêt d'assemblée plénière du 5 avril 2019, n° 18-17.442 PBI, Actualité jurisprudentielle d'avril 2019, n° 2, b). L'intérêt de cet arrêt tient au fait qu'il **abandonne une position antérieure** selon laquelle un pourvoi ne pouvait reprocher à une cour de renvoi, au soutien d'un nouveau pourvoi, d'avoir suivi l'orientation fixée dans l'arrêt de cassation qui la saisissait. Cette évolution est motivée par la nécessité de prendre en considération un changement de norme intervenu tant qu'une décision irrévocable n'a pas mis fin au litige, afin d'**assurer l'effectivité de l'accès au juge et l'égalité de traitement** entre des justiciables qui se trouvent dans **une situation équivalente** et pour garantir la cohérence juridique et l'unité de la jurisprudence.

c – Discipline

- Neutralité religieuse

Dans un arrêt du **14 avril 2021 (n° 19-24.079 FS-P)**, la chambre sociale, combinant les dispositions du code du travail et de la directive n° 2000/78 du 27 novembre 2000, rappelle que des **restrictions à la liberté religieuse** doivent être justifiées **par la nature de la tâche à accomplir**, répondre à une **exigence essentielle et déterminante** et **proportionnées au but recherché**, et que l'employeur peut prévoir dans le **règlement intérieur** de l'entreprise ou dans une note de service répondant aux exigences de l'article L.1321-5 du code du travail une **clause de neutralité** interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu du travail, pourvu que cette clause soit **indifférenciée** et appliquée aux **seuls salariés en contact avec les clients** (en ce sens déjà : 22 novembre 2017, n° 13-19.855, FS-PBRI , Actualité jurisprudentielle du mois de novembre 2017, n° 2, a). Faisant référence à l'interprétation de la directive de novembre 2000 par la CJUE, le 14 mars 2017 (n° C-188/15, Actualité jurisprudentielle de mars 2017, 2, e) pour qui **une exigence essentielle et déterminante ne peut être constituée par les souhaits particuliers du client**, la chambre sociale rejette le pourvoi dirigé contre un arrêt qui avait annulé comme discriminatoire le licenciement d'une salariée ayant refusé de retirer son foulard islamique, après avoir constaté qu'il n'y avait pas de clause de neutralité en vigueur dans l'entreprise et retenu à juste titre que l'attente de la clientèle portant sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne pouvait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

- Rétrogradation disciplinaire

On sait que, depuis l'arrêt Hôtel Le Berry du 16 juin 1998 (n° 95-45.033), une modification du

contrat de travail constituée par une rétrogradation ne peut être imposée au salarié et qu'il revient à l'employeur, en cas de refus de celui-ci, de prononcer une autre sanction pouvant aller jusqu'au licenciement (11 février 2009, n° 06-45.897). Mais un arrêt du **14 avril 2021 (n° [19-12.180 FS-P](#))** reconnaît au salarié qui a accepté une mesure de rétrogradation **le droit de contester** ensuite la régularité et le bien-fondé de cette mesure devant la juridiction prud'homale, comme il serait en droit de le faire **pour toute autre sanction**.

3 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Licenciement disciplinaire

Un arrêt du **14 avril 2021 (n° [20-12.920 F-D](#))** casse une décision qui avait jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse un licenciement prononcé au terme d'une **procédure engagée 7 jours après une mesure de mise à pied**, sans que l'employeur justifie des raisons de ce délai. L'absence de lien entre la mise à pied et la procédure de licenciement était de nature à conférer à cette mesure **un caractère disciplinaire qui interdisait à l'employeur de notifier ensuite un licenciement pour les mêmes faits**.

b – Licenciement pour inaptitude

- Recherche de reclassement préalable

Le **8 avril 2021 (n° [20-10.986 F-D](#))**, la chambre sociale a rejeté le pourvoi formé contre un arrêt qui avait jugé un licenciement pour inaptitude physique à l'emploi dépourvu de cause réelle et sérieuse, faute de recherche sérieuse de reclassement, après avoir constaté que les postes figurant sur une liste communiquée au salarié **ne correspondaient pas aux préconisations du médecin du travail**.

- Consultation des représentants du personnel

S'il est nécessaire que les représentants du personnel soient exactement informés de la situation pouvant conduire au licenciement d'un salarié dont l'inaptitude à son emploi a été constatée médicalement, un arrêt du **8 avril 2021 (n° [20-13.368 F-D](#))** approuve une cour d'appel d'avoir retenu que cette obligation d'information avait été correctement accomplie, après avoir constaté que **cette information avait été donnée sur la situation du salarié, le poste qu'il occupait, la reconnaissance des maladies professionnelles, la teneur des avis du médecin du travail et les réponses que celui-ci avait apportées aux propositions de reclassement présentées par l'employeur**.

c – Licenciement pour motif économique

- Motivation de la lettre de licenciement

Rappelant que la lettre de licenciement doit énoncer **la cause économique du licenciement et son incidence sur l'emploi ou le contrat de travail**, un arrêt du **14 avril 2021 (n° [18-12.660 F-D](#))** retient que l'appréciation de l'existence du motif invoqué relève de la discussion devant le juge en cas de litige et qu'ainsi une lettre de licenciement qui fait état d'une suppression d'emploi

liée à une réorganisation de l'entreprise justifiée par des difficultés économiques ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise répond aux exigences légales, **sans qu'il soit nécessaire de préciser dans la lettre le niveau d'appréciation de la cause économique, lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe**. En cas de litige, c'est à l'employeur de démontrer, dans le périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif économique invoqué (sur cette charge de la preuve : 31 mars 2021, n° 19-26.054 FS-P, Actualité jurisprudentielle de mars 2021, 3, a)

- *Plan de sauvegarde de l'emploi*

*** Champ d'application**

Un arrêt du **14 avril 2021 (n° 19-19.050 F-P)** relève que les dispositions contenues dans un PSE ne peuvent s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail est rompu avant qu'il soit établi (il faut sans doute réserver le cas de la fraude, consistant à différer sciemment la mise en place d'un PSE). Mais l'arrêt admet que le salarié licencié dans ces conditions puisse néanmoins demander **réparation du préjudice que lui a causé la privation des avantages prévus dans ce plan, en raison des conditions de son licenciement**. Est cassée une décision qui avait rejeté la demande indemnitaire d'une salariée licenciée avant l'établissement d'un PSE par la société issue d'une fusion-absorption intervenue après l'engagement de la procédure de licenciement, alors qu'un PSE était en cours d'élaboration dans la société absorbante, au jour du transfert du contrat de travail, et qu'il était nécessaire de rechercher si le licenciement avait privé l'intéressée du bénéfice d'une indemnité supra-conventionnelle et d'une aide à la création d'entreprise prévues dans le plan.

*** Discrimination sexuelle**

Un PSE peut contenir des dispositions destinées à favoriser le départ de salariés en pré-retraite, par le versement d'une rente proportionnelle à la rémunération jusqu'à l'âge du départ à la retraite, déterminé à la date du bénéfice d'une retraite à taux plein. Un arrêt du **14 avril 2021 (n° 19-14.700 FS-P)** écarte l'existence d'une discrimination entre les sexes invoquée par une salariée qui bénéficiait à la date de son départ à la retraite d'une pension de retraite à taux plein intégrant les majorations pour enfants prévues par l'article L.351-4 du code de la sécurité sociale. La cour d'appel avait accordé une indemnisation pour la période postérieure au départ à la retraite au **motif erroné qu'il n'avait pas été tenu compte des majorations liées au nombre d'enfants**.

- *Responsabilité d'une société-mère*

Un tiers – telle une société-mère – qui, sans être l'employeur, a contribué **par sa faute** à la situation économique difficile de l'employeur et, par-là, aux licenciements économiques qu'il a prononcés **engage sa responsabilité à l'égard des salariés qui ont perdu leur emploi** (cf. Soc., 24 mai 2018, n° 17-12.562 FS-PB et n° 16-18.307 FS-D, Actualité jurisprudentielle de mai 2018, n° 3, c ; 17 mars 2021, n° 19-12.025 FS-P, Actualité jurisprudentielle de mars 2021, n° 3, a). Un arrêt du **14 avril 2021 (n° 19-18.738 F-D)** rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait écarté la responsabilité d'une société-mère et d'une holding, en relevant que l'évolution défavorable de la situation économique de l'entreprise ne leur était pas imputable mais s'inscrivait dans une tendance structurelle liée à la perte de marchés et que l'arrêt de la production ne résultait pas d'une volonté de ces sociétés d'assécher leur filiale, **les erreurs**

commises dans les choix stratégiques et commerciaux ne pouvant suffire à caractériser un comportement fautif.

d – Indemnités de rupture

Un arrêt du **14 avril 2014 (n° 19-21.508 F-D)** rappelle que lorsqu'une salariée employée en vertu d'un contrat de travail à temps plein bénéficie d'un congé parental d'éducation à temps partiel avant la rupture de son contrat (en l'occurrence par suite d'une résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul), le **montant des indemnités de rupture** auxquelles elle a droit doit être calculé en **tenant compte de la rémunération qui lui était due à la date du congé**, en exécution de son contrat à temps plein. L'arrêt suit ainsi la position prise antérieurement sur cette question dans un arrêt du 18 mars 2020 (n° 16-27.825 FP, Actualité jurisprudentielle de mars 2020, n° 4, e), à la suite de la réponse donnée le 8 mai 2019 par la CJUE à une question préjudicielle transmise par la Cour de cassation (Praxair, n° C-486/18, Actualité jurisprudentielle de mai 2019, n° 2, c).

4 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES

a – Consultation des représentants du personnel

- *Inaptitude du salarié*

Voir ci-dessus, 3, b.

- *Egalité des femmes et des hommes*

Un arrêt du **14 avril 2021 (n° 19-23.589 FS-P)** se prononce sur le régime applicable à l'expertise que peut décider le CSE (central, en l'occurrence) en vue de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle (L.2315-94 et L.2315-95 du code du travail). Il précise que l'expert peut être désigné **alors même que la négociation est en cours**, peu important que le comité ne soit pas appelé à cette négociation avec les organisations syndicales ; que l'objet de cette expertise doit être **limité à cette question et ne peut s'étendre à d'autres champs de négociation**, telle que la qualité de la vie au travail ; et que, **lorsque l'entreprise a mis en place des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle**, la charge du coût de l'expertise doit être répartie à concurrence de **20 % pour le comité et de 80 % pour l'employeur**, en vertu du 2° de l'article L.2315-80 du code du travail.

b – Salarié investi d'un mandat représentatif

Un arrêt du **8 avril 2021 (n° 18-21.901 F-D)** relève que lorsque, à la date où le juge prononce la résiliation du contrat de travail, la période de protection contre le licenciement d'un salarié investi d'un mandat a pris fin, **celui-ci ne peut prétendre au paiement d'une indemnité au titre de la violation de son statut protecteur**, dont le montant serait égal à celui de la rémunération due jusqu'à l'expiration de la période de protection.

5 – PROCEDURE PRUD'HOMALE

Dans un avis du **14 avril 2021** ([n° 21-70.005](#)), la chambre sociale se prononce sur l'application dans le temps des dispositions issues du décret du 20 mai 2016 (n° 2016-660) qui modifie l'article R.1461-2 et abroge l'article R.1452-8 du code du travail, lequel subordonnait une péremption d'instance au défaut d'accomplissement de diligences mises à la charge des parties par la juridiction. La chambre sociale retient que ce dernier article **demeure applicable en appel lorsque le conseil de prud'hommes a été saisi avant l'entrée en vigueur du décret, le 1er août 2016**. Cet avis fait référence à celui qui a été rendu le 1er juillet 2020 (n° 18-24.180 F-PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2020, n° 7, d) et qui retient la même condition temporelle pour la recevabilité des demandes nouvelles en appel.

6 – SECURITE SOCIALE

a – Faute inexcusable

Un arrêt de la 2^{ème} chambre civile du **8 avril 2021** ([n° 20-11.935 FS-P](#)) applique pour la première fois la définition de la faute inexcusable à **un particulier employeur**, à la suite de la chute **d'une employée de maison** d'un balcon dont la balustrade avait cédé. Cette faute est caractérisée lorsque cet employeur **avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis son employé, sans prendre les mesures de protection nécessaires**.

b – Assurance vieillesse

Un arrêt de la 2^{ème} chambre civile du **8 avril 2021** ([n° 19-24.135 FP](#)) retient que **l'obligation d'information** qui pèse sur les caisses et services gestionnaires de l'assurance vieillesse, afin d'informer leurs ressortissants, au plus tard à 59 ans, de leurs droits à pension de retraite, par la communication d'un relevé de compte mentionnant les durées d'assurance ou d'activités prises en compte, **bénéficie à toutes les personnes affiliées à l'assurance vieillesse du régime général**.

c – Recouvrement

- Travail dissimulé

Par deux arrêts du **8 avril 2021** ([n° 20-11.126 FS-PR](#) et [19-23.728 FS-PR](#)), la 2^{ème} chambre civile retient que si la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre n'est pas subordonnée à la communication préalable du procès-verbal de travail dissimulé, **l'organisme de recouvrement doit toutefois le produire devant la juridiction de sécurité sociale en cas de contestation, pour que sa validité puisse être discutée**, à défaut de quoi les redressements établis à l'encontre du donneur d'ordre doivent être annulés.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr