



- Contrat de travail

Une badgeuse avec un dispositif photographique contrevient au principe de minimisation. La collecte obligatoire et systématique, 2 à 4 fois par jour, de la photographie de l'employé à chacun de ses pointages apparaît excessive".

"les outils de gestion des horaires sans prise de photographie, tels que les pointeuses à badge classiques, apparaissent suffisants, sauf circonstances particulières et dûment étayées, pour remplir la finalité de contrôle des horaires de travail » **(Mises en demeure de la CNIL août 2020)**

L'employeur peut prendre connaissance des messages électroniques adressés via la messagerie instantanée de l'entreprise dès lors qu'ils ne sont pas identifiés comme personnels **(Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 18-20.489)**

Ne constitue pas un manquement à l'obligation de loyauté l'immatriculation d'une société concurrente par un salarié en préavis dès lors que l'exploitation ne débute que postérieurement à la cessation des relations contractuelles **(Cass. soc., 23 sept. 2020, n° 19-15.313)**

- Rémunération

« La délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude »

L'employeur est donc tenu de reprendre le paiement du salaire **(Cass Soc 8 juillet 2020, 19-14.006)**

- Disciplinaire

Le règlement intérieur de l'entreprise affiché dans la seule salle de pause est inopposable au salarié et rend irrégulière la sanction disciplinaire prise sur cette base **(Cass. soc., 1 juillet 2020, n° 18-24.556)**



- Durée du travail

Si les heures supplémentaires sont comptabilisées par un logiciel de pointage, l'employeur, ainsi informé des heures de travail effectuées, donne son accord au moins implicite à leur réalisation. Ces heures, réalisées au-delà du forfait prévu au contrat, doivent être rémunérées **(Cass. soc. 8-7-2020 n°18-23.366)**

- Relations collectives

Il est rappelé qu'il est interdit de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale (RSS) le salarié qui exerçait cette même fonction avant les élections sauf à ce que le périmètre des nouvelles élections soit différent de celui précédemment retenu.

L'organisation des nouvelles élections au niveau d'une UES constitue une telle modification de périmètre de sorte que le salarié peut être à nouveau désigné en qualité de RSS **(Cass. Soc., 9 sept. 2020, n° 19-13.926)**

Lorsqu'une liste de candidats doit en application des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes contenir une seule candidate femme et qu'elle n'est composée que d'hommes, les sanctions relatives à l'absence d'alternance ne sont pas applicables. Seule l'annulation de l'élection d'un homme est encourue. **(Cass. soc. 9 sept. 2020 n° 19-18.900).**

C'est à la date de conclusion et non d'entrée en vigueur d'un accord collectif que s'apprécie sa conformité aux dispositions légales et réglementaires **(Cass. soc., 23 sept. 2020, n° 18-23.474)**

- **Rupture du contrat de travail**

Le juge ne peut requalifier le licenciement pour faute lourde en licenciement sans cause réelle et sérieuse en l'absence d'intention de nuire du salarié sans rechercher si les faits reprochés n'étaient pas constitutifs d'une faute grave ou d'une faute de nature à conférer une cause réelle et sérieuse au licenciement (**Cass. soc. 16-9-2020 n° 18-25.943 F-PB**).

Est nulle la convention de rupture conventionnelle dès lors qu'aucun exemplaire n'a été remis au salarié (**Cass. soc. 23 sept. 2020 n° 18-25.770**).

En matière de licenciement pour inaptitude, le CSE doit être consulté quand bien même il n'y aurait aucune proposition de reclassement.

A défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (**Cass. soc. 30 sept. 2020 n° 19-11.974**).

N'est pas fondé sur une faute grave le licenciement à l'occasion duquel un délai de treize jours s'est écoulé entre le prononcé de la mise à pied et la convocation du salarié à un entretien préalable à licenciement sans qu'aucun motif ne vienne justifier un tel délai (**Cass soc 30 sept. 2020 n° 18-25.565**)

L'article L. 1225-4-1 du code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines (le délai était encore de 4 semaines au moment des faits) suivant la naissance de son enfant, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant n'offre pas de protection contre les mesures préparatoires au licenciement.

En l'espèce le salarié avait été convoqué à un entretien préalable durant la période de protection mais licencié après cette période.

La Cour d'Appel avait jugé que la protection s'étendait aux mesures préparatoires et déclaré nul le licenciement.

La Cour de cassation casse cet arrêt en considérant que seules les salariées en congé de maternité bénéficient de l'interdiction des mesures préparatoires au licenciement (**Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.036**)

Le compte privé facebook peut constituer un mode de preuve licite en matière de licenciement.

« La production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée.

Cependant, la cour d'appel a constaté que, pour établir un grief de divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire la photographie de la future collection de la société publiée par l'intéressée sur son compte Facebook et le profil professionnel de certains de ses « amis » travaillant dans le même secteur d'activité et qu'il n'avait fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte. En l'état de ces constatations, la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires » (**Cass. soc. 30 sept. 2020 n° 19-12.058**)

- **Charges sociales**

Constituent des frais d'entreprise le remboursement aux salariés par la société de dépenses relatives à des repas dès lors qu'ils ont caractère exceptionnel car n'ayant lieu que trois fois par an, qu'ils sont engagés par les salariés dans l'intérêt de l'entreprise et qu'ils sortent du cadre de l'exercice normal de leur activité (**Cass. 2e civ. 8 oct. 2020 n° 19-16.898**)

- **Contentieux**

En matière de travail dissimulé «Excèdent les pouvoirs qu'ils tiennent de la réquisition du procureur de la République aux fins de recherche et poursuite des infractions visées audit texte,les policiers qui, après être entrés dans des lieux à usage professionnel, sans constater qu'une activité était en cours, effectuent néanmoins des actes d'investigation » (**Cass. soc., 1er sept. 2020, n° 19-87.499**)

*Charlotte Hammelrath
Ronan Le Balc'h
Avocats à la Cour*



10 square Beaujon 75008 Paris
Tel : +33 (0)1 58 36 18 70
chammelrath@bfpl-law.com
rlebalch@bfpl-law.com