



Actualités législatives et réglementaires

► Représentation équilibrée femmes/hommes

L'ordonnance n°2024-934 du 15 octobre 2024, portant transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022, relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, est publiée au JO du 16.

Jurisprudence

► Discrimination syndicale - Preuve - RGPD

La communication de bulletins de paie ordonnée par le juge pour établir une discrimination syndicale doit être conforme aux exigences du RGPD (Cass. 2^{ème} civ., 3-10-24, n°21-20979).

A ce titre, le juge doit, notamment :

- 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* » ;
- veiller, au principe de minimisation des données personnelles, en ordonnant, au besoin d'office, l'occultation de toutes celles qui ne sont pas indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi ;
- et faire injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles des salariés de comparaison qu'aux seules fins de l'action en discrimination.

► Contrat de travail - Qualification - Statut particulier

Un agent statutaire d'une chambre de commerce et d'industrie mis à la disposition d'un établissement d'enseignement supérieur consulaire, s'il peut, en vertu de la loi n°2014-1545, opter pour la conclusion d'un contrat de travail avec l'organisme d'accueil, ne peut cumuler le statut d'agent public et celui de salarié de droit privé de cet établissement.

Le défaut de choix par ledit agent valant absence de contrat de travail, la contestation de la convention de mise à disposition dans une telle circonstance ne relève pas de la compétence du CPH (Cass. soc., 16-10-24, n°23-10930).

► Travail dissimulé

Ne peut être retenue, l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié dès lors qu'il n'était pas établi que le salarié avait effectué des heures de travail qui n'auraient pas été rémunérées ne figurant pas sur les bulletins de salaire (Cass. soc., 9-10-24, n°23-19063).

► Faute grave - Licenciement

Constituent une faute grave, les insultes proférées contre un employeur sur un compte Facebook public mais également pour un chauffeur poids lourds, le fait de rouler sur des routes enneigées tout en prenant des photos et les poster sur son réseau social

pendant la conduite, un tel comportement caractérisant une grave imprudence (Cass. soc., 9-10-24, n°23-19063).

► Avertissement

Doivent être annulés, les avertissements motivés par le fait que le salarié n'était pas joignable sur son téléphone personnel pendant son temps de repos (Cass. soc., 9-10-24, n°23-19063).

► Faute grave

La poursuite du travail chez l'employeur plusieurs jours après le prononcé d'un licenciement pour faute grave en raison des erreurs de facturation répétées pendant plusieurs mois, ôte au fait fautif son caractère grave.

Le salarié a donc droit à l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 9-10-24, n°22-19389).

► Procès - Conclusions - Dépôt - Tardiveté

En appel, il est loisible au président de la chambre saisie, ou au magistrat désigné par ce dernier, de relever d'office l'irrecevabilité des conclusions déposées par l'intimé, en raison de leur tardiveté (Cass. soc., 9-10-24, n°21-15537 - arrêt rendu sous l'empire de la législation antérieure, l'article 905-2 du CPC ayant été abrogé par un décret du 29 décembre 2023).

► Mandat social - Contrat de travail

Il ne peut être alloué, en référé, une provision à un mandataire social, au titre d'une demande de paiement de l'indemnité de précarité et des congés payés, dès lors qu'est contesté par l'employeur le cumul du mandat avec un contrat de travail (Cass. soc., 9-10-24, n°21-15537).

► Elections professionnelles - Annulation

Le refus par l'employeur d'accepter la liste électorale émanant d'un syndicat, en raison de sa remise en propre par le mandataire de liste et d'une absence de signature de celui-ci, alors qu'elle est exigée par le PAP, est abusif dès lors que le représentant de l'employeur connaissait le mandataire, qu'il avait accusé réception de la liste, et que cette dernière avait été déposée dans les délais prévus par le PAP.

Le syndicat écarté des élections est fondé à en demander l'annulation (Cass. soc., 9-10-24, n°23-17638).

► **Contrat de travail international - Loi applicable**

A défaut de choix par les parties de la loi applicable, le contrat de travail est régi, sauf s'il présente des liens plus étroits avec un autre pays, par la loi du pays où le salarié en exécution du contrat accomplit habituellement son travail.

Le juge ne peut décider d'écarter la loi du lieu d'exécution du contrat au profit de la loi du pays désigné dans le contrat, sans rechercher si la loi choisie est plus favorable que les dispositions impératives de la loi qui aurait été normalement applicable (Cass. soc., 9-10-24, n°23-10397).

► **Inaptitude - Licenciement Obligation de sécurité**

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement pour inaptitude dès lors que cette dernière est consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 9-10-24, n°22-11828).

► **Harcèlement moral**

Dès lors que l'action tendant à reconnaître l'existence d'un harcèlement moral n'est pas prescrite, tous les faits à l'appui de cette action peuvent être invoqués, peu importe la date de leur commission (Cass. soc., 9-10-24, n°23-15811).

► **Liberté d'expression - Licenciement**

Le licenciement prononcé pour partie en raison de l'exercice par un salarié de sa liberté d'expression, dès lors qu'aucun abus n'a été commis est nul.

Tel est le cas du licenciement fondé pour partie sur l'envoi d'un mail par le salarié dans lequel celui-ci reproche le mode de management de son supérieur, et l'accuse du « *fait du prince* » (Cass. soc., 9-10-24, n°23-15811).

► **Prise d'acte**

La démission d'un salarié ne peut être requalifiée en prise d'acte aux torts de l'employeur, au motif que la démission a été consécutive à un désaccord entre le salarié et l'employeur, sans que ne soit prouvé le désaccord, et dans le cas contraire, sans apporter la preuve que ce désaccord était constitutif d'un manquement grave de l'employeur qui justifiait le cas échéant la prise d'acte (Cass. soc., 9-10-24, n°23-11678).

► **Discrimination - Harcèlement**

Le préjudice né d'une situation de discrimination est distinct de celui né d'un harcèlement moral.

Ainsi, le salarié peut prétendre à une « double » indemnisation correspondant à chaque préjudice (Cass. soc., 9-10-24, n°23-16098).

► **Documents personnels - Licenciement**

Les documents détenus par le salarié dans le bureau de l'entreprise mis à sa disposition, sont, sauf lorsqu'il les identifie comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence.

La preuve obtenue en méconnaissance de cette règle est illicite (Cass. soc., 9-10-24, n°23-14465).

► **Licenciement économique - Reclassement**

Ne constitue pas une recherche loyale de reclassement avant tout licenciement économique, l'interrogation de l'employeur à un nombre conséquent de sociétés du groupe, auquel il appartient, sur des postes disponibles, mais pas à l'ensemble des sociétés du groupe (Cass. soc., 9-10-24, n°22-21371).

► **Discrimination - Droit de grève**

Laisse supposer l'existence d'une discrimination dans la rupture du contrat de travail en raison de la participation d'un salarié à un mouvement de grève, l'engagement d'une procédure de licenciement 8 jours après la participation de l'intéressé à un mouvement de grève.

Il appartient alors à l'employeur de prouver que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à l'exercice normal par le salarié de son droit de grève (Cass. soc., 9-10-24, n°22-24186).

► **Licenciements économiques**

Reposent sur une cause réelle et sérieuse, les licenciements économiques intervenus dans le cadre d'une cessation totale et définitive de l'activité, en dehors de toute faute de l'employeur, peu importe que l'employeur n'ait pas démontré l'existence d'une menace sur la compétitivité de son groupe dans le secteur d'activité de l'entreprise (Cass. soc., 9-10-24, n°23-10377).

FOCUS

Temps de travail : STOP à la surveillance à outrance !

La surveillance des salariés, chère aux employeurs, fait l'objet d'un encadrement bienvenu par les juges. Un arrêt de la Cour de cassation du 24 septembre 2024 (Cass. soc., 25-9-24, n°22-22851), consolide la préservation des droits et libertés du salarié.

En l'espèce, un salarié est engagé en tant que distributeur de journaux et de publicités. Plusieurs années après son embauche, un système de géolocalisation est mis en place par l'employeur afin de contrôler le temps de travail des distributeurs.

Le salarié décide de prendre acte de la rupture de son contrat de travail, en raison de la surveillance excessive qui pèse sur lui, et demande aux juges de reconnaître que cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel déboute le salarié de ses demandes et donne à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail les effets d'une démission. Le salarié forme par conséquent un pourvoi en cassation.

A l'appui de son pourvoi, le salarié développe les arguments suivants :

- d'une part, il ne peut être apporté aux droits et libertés des personnes, de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché. Le salarié ce faisant, évoque l'article L 1121-1 du code du travail ;
- d'autre part, l'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail, n'est licite qu'à la condition qu'un autre moyen, même moins efficace, ne puisse pas permettre d'assurer un tel contrôle.

Le salarié reproche en outre aux juges d'appel d'avoir estimé que le contrôle du temps de travail par géolocalisation était le seul système possible dès lors que l'entreprise pratiquait la modulation du temps de travail et qu'une partie des salariés n'était pas en horaire collectif et réalisait une partie importante de leur temps de travail en dehors des locaux de l'entreprise.

La Cour de cassation approuve le salarié. Elle rappelle au visa de l'article L 1121-1 que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Elle reprend ensuite l'argument du salarié en affirmant que « *l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen* ».

Enfin, la Cour déclare que la géolocalisation « *n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail* ».

Elle casse de ce fait l'arrêt de cour d'appel.

La géolocalisation est par essence liberticide en ce qu'elle porte atteinte à la vie privée du salarié en surveillant ses déplacements. La Cour de cassation régule depuis longtemps cet outil. Dans un arrêt du 3 novembre 2011 (Cass. soc., 3-11-11, n°10-18036), elle affirmait déjà que l'utilisation d'un système de géolocalisation n'est possible que si aucun autre moyen de contrôle de la durée du travail n'existe.

Elle a ensuite régulé plus fortement la géolocalisation, en rajoutant que si un autre système existe, même moins efficace, celui-ci devait être utilisé (Cass. soc., 19-12-18, n°17-14631).

Le présent arrêt n'est donc que la confirmation d'une jurisprudence bien établie.

En outre, l'intérêt du présent arrêt est l'application des principes précités à des salariés autonomes dans l'organisation de leur travail. Ici encore, l'arrêt du 25 septembre 2024 confirme une solution que la Cour de cassation a établi depuis plusieurs années. En effet, depuis un arrêt du 3 novembre 2011 (Cass. soc., 3-11-11, n°10-18036), elle juge que la géolocalisation n'est pas justifiée pour des salariés autonomes dans leur organisation du temps de travail. Elle ne peut donc être utilisée à leur égard.

Cet arrêt est d'autant plus important qu'en l'espèce, la prise d'acte du salarié risque de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non d'une démission.

On retiendra enfin de l'arrêt du 25 septembre, que si la surveillance des salariés entre dans les prérogatives de l'employeur, comme tout abus de droit, celui-ci sera sanctionné.