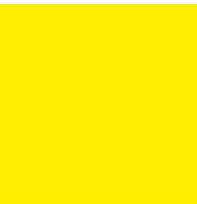


# RENDEZ-VOUS D'ACTUALITE DE JURISPRUDENCE SOCIALE

Les arrêts marquant de 2020 (Partie 2)

9 avril 2021

**Parthema.**  
AVOCATS



Caroline AUTRET

Stéphane JEGOU

Jasmine LE DORTZ PESNEAU

Pôle SOCIAL PARTHEMA

[parthema.fr](http://parthema.fr)

# Sommaire

1 RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2 ARTICULATION LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL

3 CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

4 LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

5 TEMPS D'ECHANGE

**Parthema.**  
AVOCATS



Pôle SOCIAL PARTHEMA  
[parthema.fr](http://parthema.fr)

Rendez-vous d'actualité sociale | 09/04/21

# 1 RUPTURE DU CONTRAT

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT  
DE TRAVAIL



## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

RUPTURE CONVENTIONNELLE : L'EXISTENCE D'UN HARCELEMENT MORAL CONCOMITANT A LA SIGNATURE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE VICIE LE CONSENTEMENT DU SALARIE.

Cass. Soc. 29 janvier 2020 n°18-24.296 :

« La cour d'appel, ayant relevé qu'à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, la salariée était dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés, a caractérisé un vice du consentement. »

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## RUPTURE CONVENTIONNELLE ET POUVOIR DISCIPLINAIRE : UNE SANCTION ABUSIVE PEUT CONSTITUER UNE VIOLENCE MORALE

Cass. Soc. 8 juillet 2020 n°19-15.441 :

«Dès lors que les juges d'appel avaient constaté que les avertissements étaient injustifiés, qu'ils avaient dévalorisé la salariée, dégradé ses conditions de travail et son état de santé, c'est à juste titre qu'ils en ont déduit que ce faisant l'employeur l'avait incitée par les pressions ainsi exercées à accepter la rupture conventionnelle. Son consentement avait été vicié et la rupture était nulle. »

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

RUPTURE CONVENTIONNELLE : GENERALISER LA PRATIQUE D'UN RECEPISSE DE REMISE D'UN EXEMPLAIRE DU CERFA POUR ECHAPPER A LA NULLITE

Cass. Soc. 23 septembre 2020 n°18-25.770 :

« La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié étant nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause, il s'ensuit qu'à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est nulle. En cas de contestation, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve. L'employeur n'apportant aucun élément de preuve de l'existence de cette remise, la convention de rupture était nulle. »

→ **CONFIRMATION : Cass. Soc. 10/03/21 n°20-12.801**

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

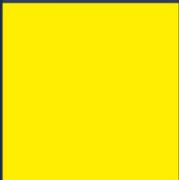
RUPTURE CONVENTIONNELLE : DISSIMULER AU SALARIE LA PREPARATION D'UN PSE PEUT VICIER SON CONSENTEMENT (DOL).

Cass. Soc. 6 janvier 2021 n°19-18.549 :

“La cour d’appel qui a constaté par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que l’employeur avait dissimulé au salarié l’existence à la date de conclusion de la convention de rupture d’un plan de sauvegarde de l’emploi en cours de préparation prévoyant la suppression de son poste et que cette dissimulation avait été déterminante du consentement de celui-ci a légalement justifié sa décision.”

# 2 ARTICULATION

## **LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL**



# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## RESILIATION JUDICIAIRE ET DROIT AU RESPECT DU SALARIE

Cass. Soc. 18 mars 2020 n°18-25.168 :

« la cour d'appel, qui a retenu que l'employeur s'était, à plusieurs reprises, adressé au salarié dans des conditions bafouant son droit au respect, ce dont elle a déduit que le manquement était d'une gravité telle qu'il faisait obstacle à la poursuite du contrat de travail a, par ces seuls motifs et sans encourir la critique de la quatrième branche, justifié sa décision ».

A mettre en perspective : Cass. Soc. 16 décembre 2020 n°18-23.966 :

“Même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.”

## LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL

PROTECTION D'UN LANCEUR ALERTE MÊME SI LES FAITS NE SONT PAS ÉTABLIS  
(ABSENCE POURSUITES PÉNALES)

Cass soc 8 juillet 2020 n° 18-13.593 :

“pour rejeter la demande du salarié en dommage-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt retient que les faits pour lesquels l'intéressé a déposé plainte auprès de la gendarmerie n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales et que le salarié ne peut sérieusement plaider la bonne foi dès lors qu'il ne pouvait ignorer que cette plainte allait nécessairement déstabiliser son agence.

En statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé.”

## LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL

LE SALARIÉ DÉNONÇANT UNE ATTEINTE À SA LIBERTÉ EXPRESSION N'EST PAS UN LANCEUR D'ALERTE

Cass. Soc. 4 novembre 2020 n° 18-15.669 :

Une Cour d'Appel ne peut, sur le fondement des articles L 1132-3-3 et 1132-3-4 du code du travail, prononcer la nullité du licenciement d'un salarié ayant révélé des faits d'atteinte à sa liberté d'expression « sans constater que le salarié avait relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime »

## LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL

PAS D'ABUS DE LA LIBERTÉ EXPRESSION SANS PROPOS INJURIEUX, DIFFAMATOIRES OU EXCESSIFS

Cass. Soc. 16 décembre 2020 n° 19-20.394 :

« la lettre litigieuse relative aux conditions de promotion interne, adressée au maire de la commune en sa qualité de membre du conseil d'administration du groupement qui l'employait, et rédigée en des termes qui n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs, ne caractérisait pas un abus dans la liberté d'expression de la salarié ».

# LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL

## CONCOMITANCE DU LICENCIEMENT ET ACTION EN JUSTICE – ABSENCE DE PRESOMPTION

Cass. Soc. 30 septembre 2020 n°19-10.633 :

« Lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une action en justice introduite pour faire valoir ses droits. »

## LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL

SALARIÉ ET VIE PRIVÉE : UN VOL COMMIS CHEZ UN PARTENAIRE DE L'EMPLOYEUR SE RATTACHE À LA VIE PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ

Cass. Soc. 8 juillet 2020 n°18-18.317 :

« la cour d'appel ayant relevé que les faits de vol visés dans la lettre de licenciement, dont le salarié ne contestait pas la matérialité, avaient été commis pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société Air France, qui y avait réservé à ses frais les chambres, que c'est à la société Air France que l'hôtel avait signalé le vol et que la victime n'avait pas porté plainte en raison de l'intervention de la société, de sorte que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié ; la cour d'appel a ainsi, sans méconnaître les termes du litige, légalement justifié sa décision ».

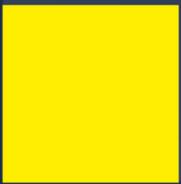
## LIBERTES FONDAMENTALES ET DROIT DU TRAVAIL

SALARIÉ ET VIE PRIVÉE : ACTES PRÉPARATOIRES À UNE ACTIVITÉ CONCURRENTÉ  
PENDANT LE PRÉAVIS, PAS DE MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ

Cass.soc. 23 septembre 2020 n°19-15.313

Si la société avait été immatriculée pendant l'exécution du contrat, son exploitation n'avait débuté que postérieurement à la sortie des effectifs, alors que le salarié n'était plus tenu d'aucune obligation envers son ancien employeur. Aucun manquement à l'obligation de loyauté n'était caractérisé.

# 3 CONTENTIEUX PRUD'HOMAL & DROIT DE LA PREUVE



## RECEVABILITE DES ECHANGES NON-IDENTIFIES COMME « PERSONNEL » VIA UNE MESSAGERIE PROFESSIONNELLE INSTANTANEE

Cass. soc. 9 septembre 2020 n° 18-20.489 :

« (...) la cour d'appel a constaté que les messages électroniques litigieux, échangés à l'aide de l'outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour les besoins de son travail, provenaient d'une boîte à lettre électronique professionnelle et a fait ressortir qu'ils n'avaient pas été identifiés comme personnels, ce dont il résultait que l'employeur pouvait en prendre connaissance. »

## 03 CONTENTIEUX PRUD'HOMAL & DROIT DE LA PREUVE

### RECEVABILITE D'UN MOYEN DE PREUVE CARACTERISANT UNE ATTEINTE A LA VIE PRIVEE DU SALARIE

Cass. Soc. 30 septembre 2020 n° 19-12.058 :

« si en vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve, la cour d'appel, qui a constaté que la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par un courriel d'une autre salariée de l'entreprise autorisée à accéder comme « amie » sur le compte privé Facebook de Mme X..., a pu en déduire que ce procédé d'obtention de preuve n'était pas déloyal. »

## REPARATION AUTOMATIQUE DU PREJUDICE EN CAS D'ATTEINTE A LA VIE PRIVEE DU SALARIE

Cass. Soc. 12 novembre 2020 n° 19.20.583 :

« (...) Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts résultant de l'atteinte à la vie privée causée par la production dans le cadre du litige, d'un message adressé à une autre salariée sur le réseau Facebook, l'arrêt retient que la production du message privé litigieux, si elle n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve, n'a causé aucun préjudice à Mme G....

En statuant ainsi, alors que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

## 03 CONTENTIEUX PRUD'HOMAL & DROIT DE LA PREUVE

### DU BON USAGE PAR L'EMPLOYEUR DES PUBLICATIONS SUR LES RESEAUX SOCIAUX

Cass. Soc. 30 septembre 2020 n° 19-10.123 :

« La cour d'appel a fait ressortir que les messages diffusés par la salariée ne contenaient pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs visant explicitement l'employeur ».

- La diffusion par une salariée de messages sur une page de son compte Facebook accessible au public ne justifie pas son licenciement dès lors que l'employeur n'était pas expressément visé et que les propos ne relèvent pas du dénigrement.
- A contrario, si les propos constituent un abus à la liberté d'expression => faute grave peut être justifiée (Cass.soc., 11 avril 2018, n°16-18.590).

## REJET D'UNE PREUVE OBTENUE EN VIOLATION DE LA PROCEDURE LIEE AU TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

Cass. soc. 25 novembre 2020 n° 17-19.523

« l'exploitation des fichiers de journalisation, qui permettent d'identifier indirectement une personne physique, constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 2 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée, et était ainsi soumise aux formalités préalables à la mise en œuvre de tels traitements, prévues au chapitre IV de ladite loi, ce dont il résultait que la preuve était illicite. »

- Illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats = appréciation tenant au caractère équitable de la procédure dans son ensemble.

## CONTENTIEUX PRUD'HOMAL & DROIT DE LA PREUVE

### OFFICE DU JUGE PRUD'HOMAL DANS LE DROIT A LA PREUVE :

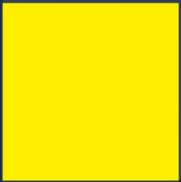
Cass. soc. 16 décembre 2020, n° 19-17.637 à 19-17.667

« En se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait, après avoir estimé que les salariés justifiaient d'un motif légitime, de vérifier quelles mesures étaient indispensables à la protection de leur droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés. »

- Art. 145 du Code de procédure civile : mesure in futurum s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.
- Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

# 4 RUPTURE DU CONTRAT

## LICENCIEMENTS ECONOMIQUES



## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENT ECONOMIQUE : LE SALARIE DROIT JUSTIFIER DE SON PREJUDICE POUR OBTENIR UNE INDEMNISATION POUR NON-RESPECT DES CRITERES D'ORDRE DE LICENCIEMENT

Cass. Soc. 26 février 2020 n°17-18.136, 17-18.137, 17-18.139

« Si l'employeur qui affecte d'un nombre de points identique pour chaque salarié non cadre a ignoré le critère des qualités professionnelles, l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; dès lors que la cour d'appel a constaté que les salariés n'apportaient aucun élément pour justifier le préjudice allégué du fait de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, a légalement justifié sa décision de rejeter leur demande de dommages et intérêts ».

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT : A QUEL MOMENT APPRECIER SI UN POSTE EST DISPONIBLE ET DOIT ETRE PROPOSE

Cass. Soc. 9 septembre 2020 n°18-24.983

La Cour d'appel, qui avait constaté que l'employeur avait publié une offre d'emploi correspondant aux compétences du salarié à une époque contemporaine du licenciement, aurait dû rechercher si cette circonstance n'induisait pas l'existence d'un poste disponible au moment du licenciement qui aurait dû être proposé au salarié.

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENT ECONOMIQUE : LES JUGES PEUVENT RETENIR L'EXISTENCE D'UNE FAUTE DE L'EMPLOYEUR A L'ORIGINE DE LA MENACE SUR LA COMPETITIVITE, MAIS PAS UNE SIMPLE ERREUR DE GESTION

Cass. Soc. 4 novembre 2020 n°18-23.029 à n°18-23.033 :

« si la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute ».

05

# TEMPS D'ÉCHANGE



## Vos interlocuteurs au sein du Pôle Social

### Avocats associés

**Antoine GONTIER**

**Stéphane JEGOU**

**Jasmine LE DORTZ PESNEAU**

**Sébastien MIARA**

### Avocats

**Caroline AUTRET**

**Emmanuelle de BONNEVAL**

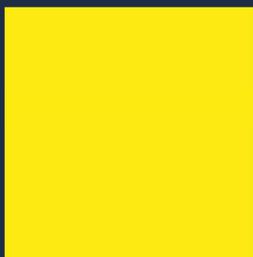
**Anna JACQUET**

**Bernard MORAND**

### Juriste et Assistante judiciaire

**Corinne LOISEAU**

**Marie BESSON**



3, Mail du Front Populaire  
44200 Nantes

–  
50 avenue Victor Hugo  
75116 Paris

[www.parthema.fr](http://www.parthema.fr)

**Parthema.**  
AVOCATS

Parthema. ■  
AVOCATS