



Revue de jurisprudence – MARS/AVRIL 2021

## 1/ Relations individuelles :

Travail du dimanche : sanction en cas de recours illégal

*Cass. Soc., 17 février 2021 ; 19-21.897*

Par principe, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche.

Le code du travail a cependant fixé une liste d'établissements autorisés à ouvrir (C. trav., art. L.3132-12 et R. 3132-5). Le préfet peut également autoriser le travail dominical après s'être assuré de l'existence de contreparties.

En l'espèce, un salarié a travaillé en dehors des cas légaux et sans autorisation préalable du préfet.

Le salarié a donc sollicité à titre de sanction, l'application des contreparties imposées par la convention collective applicable.

La Cour l'a débouté de ses demandes ; soulignant que le travail dominical illégal n'ouvre pas droit aux contreparties fixées par la CCN mais uniquement à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Requalification contrat d'intérim : application des dispositions sur les AT/MP

*Cass. soc., 17 février 2021, n°18-15.972 FS-P*

Contrairement au CDI, la suspension d'un contrat de mission en raison d'un AT/MP ne fait pas obstacle à sa rupture.

En l'espèce, le terme d'un contrat d'intérim survient durant une suspension due à un AT. Le contrat est par la suite requalifié en CDI.

Pour la Cour de cassation, les dispositions légales prévoyant la nullité de la rupture à défaut de faute grave ou de motif étranger trouvent alors à s'appliquer du fait de la requalification en CDI.

Harcèlement : validité des enquêtes sans information du salarié

*Cass. soc., 17 mars 2021, 18-25.597 FS-PI*

Lorsque l'employeur est informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il est tenu de prendre immédiatement des mesures aux fins de faire cesser ces



agissements (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 1152-4).

Les investigations menées doivent l'être de manière licite et loyale.

Une salariée licenciée pour des faits de harcèlement contestait l'absence d'information et d'audition au cours de l'enquête diligentée par la société ; considérant le moyen de preuve illicite.

La Cour précise que l'exigence de loyauté n'impose ni information préalable du salarié, ni audition, dans le cadre d'une enquête pour harcèlement.

#### Absences pour maladie et délai raisonnable de remplacement

*Cass. soc., 24 mars 2021, n.19-13.188 FS-PI*

La validité d'un licenciement pour perturbation causée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié est conditionné par la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié ; remplacement qui doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable.

En l'espèce le remplacement d'une directrice d'association n'était intervenu que six mois après son licenciement.

Le salarié contestait son licenciement, considérant que la nécessité de procéder à son remplacement définitif n'était pas établie.

La Cour rappelle que le délai raisonnable est apprécié souverainement par les juges du fond en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement.

En l'espèce, la société avait engagé des démarches immédiates en vue d'un recrutement (candidature reçues rapidement). Le délai pour mener les entretiens (3 mois après) était justifié par l'importance du poste.

## 2/ Relations collectives

### *CSE : Etablissement distinct*

*Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-21.086 F-P*

En cas d'annulation par le juge d'une décision du Direccte fixant le découpage des établissements distincts ; c'est au juge qu'il revient de statuer, sa décision se substituant à celle de l'autorité administrative.

En l'espèce, un syndicat a contesté le découpage de l'entreprise en établissements distincts en vue de la mise en place du CSE opéré par le Direccte.

Le tribunal judiciaire a fixé un nouveau découpage.

La Cour de cassation sanctionne cette décision : le Direccte ayant été saisi par une section syndicale dépourvue de la personnalité juridique.

A défaut de contestation valide, la décision unilatérale de l'employeur était définitive.

Le juge judiciaire saisi ne disposait donc pas du pouvoir de trancher la question du périmètre des établissements distincts.

### *Licenciement économique : recherche de reclassement dans le groupe*

*Cass. soc., 17 mars 2021, n°19-11.114 FS-PI*



Avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement existant dans l'entreprise, mais aussi dans les autres entreprises du groupe situées sur le territoire national et permettant la permutation du personnel.

La Cour précise les éléments d'informations à adresser dans le cadre de la recherche.

En l'espèce, la Cour retient que l'employeur n'est pas tenu d'assortir sa demande du profil personnalisé des salariés : l'intitulé et la classification des postes dont la suppression est envisagée est suffisante.

L'objectif recherché est de permettre aux entreprises sollicitées de fournir une réponse utile sur l'existence ou non de postes.

### 3/ Actualité – Activité partielle

*Renforcer la confiance entre l'Urssaf et les cotisants*

Dans le prolongement de la loi Essoc, trois nouveaux dispositifs sont mis en place par l'Urssaf pour renforcer la confiance avec les cotisants.

L'objectif poursuivi étant toujours la prévention des redressements.

Un référent unique pour les PME  
Vise les PME employant au moins 100 salariés.

Une visite-conseil

Dispositif destiné aux entreprises de moins de 11 salariés ayant réalisé une première embauche dans les 18 mois, en cas de détection d'anomalies.

Un rendez-vous de fin de contrôle

Le rendez-vous de suivi de contrôle sera systématisé.

*L'effectivité des plans d'action sur le télétravail feront l'objet d'un contrôle par l'inspection du travail*

*Instruction DGT du 25 mars 2021*

La DGT rappelle la nécessité pour les entreprises des départements « confinés » de mettre en place des plans d'action sur le télétravail.

L'élaboration des plans doit faire l'objet d'échanges avec les salariés et leurs représentants, et être adaptée à la taille de l'entreprise.

L'instruction prévoit que les entreprises qui ne définissent pas de plan pourront être mises en demeure par le Direccte en cas de danger pour les salariés.

En cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des salariés, l'agent de contrôle pourra saisir le tribunal judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque».

Nous contacter :

**Thivillier Avocats**

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28



**THIVILLIER**  
avocats