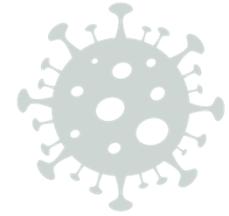


Bird & Bird

Actualité sociale – Janvier / Février 2021

Covid-19 & Jurisprudence de la Cour de cassation

# Covid-19



## ⇒ *Le point sur la campagne de vaccination*

Le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (DGT) a publié, mardi 16 février 2021, son protocole destiné aux médecins du travail relatif à la vaccination au moyen du vaccin AstraZeneca (AZ).

**Ainsi, depuis le 25 février dernier, les médecins du travail peuvent administrer le vaccin AZ aux salariés volontaires âgés de 50 à 64 ans inclus présentant un risque de comorbidité** (cf. pathologies listées par le gouvernement).

Ledit protocole précise que *"Cette vaccination est recommandée ; elle nécessite le consentement éclairé et préalable du travailleur volontaire de se faire vacciner. Aucune décision d'inaptitude ne peut ainsi être tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner."*

Par ailleurs, lors d'une conférence de presse du jeudi 25 février 2021, le Premier ministre, Mr. Jean CASTEX, a annoncé que la vaccination serait ouverte aux personnes âgés de plus de 65 ans à partir du mois d'avril prochain.

Pour consulter le calendrier prévisionnel de vaccination prévu par le Ministère de solidarités et de la santé : [cliquez ici](#).

# Jurisprudence - Exécution du contrat de travail

⇒ *CDD de remplacement et requalification en CDI : la mention de la catégorie professionnelle du salarié remplacé ne suffit pas*

Il résulte des articles L.1242-12 et L.1245-1 du Code du travail (C. trav. art. L.122-3-1 et L.122-3-13 anciens) qu'est réputé à durée indéterminée (CDI) le contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui ne comporte pas la définition précise de son motif. Cette exigence de précision, quant à la définition du motif, implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit de l'un des cas visés au 1° de l'article L.1242-2 du Code du travail.

A ce titre, la catégorie professionnelle "*personnel navigant commercial*" comporte plusieurs qualifications dont les fonctions et rémunérations diffèrent. Dès lors, le CDD de remplacement ne comportant que la mention de la catégorie de "*personnel navigant commercial*" dont relevait le salarié remplacé ne permettait pas au salarié engagé de connaître la qualification du salarié remplacé. En conséquence, celui-ci est irrégulier et doit être requalifié en CDI. ([\*Cass. soc. 20 janvier 2021, n°19-21.535\*](#))

Cette solution s'inscrit dans la ligne jurisprudentielle bien établie de la Cour de cassation. La Haute Cour impose en effet un certain degré de précision s'agissant de la mention relative à la qualification, estimant généralement que l'indication de l'emploi occupé par le salarié absent ou la description de son poste est insuffisante (Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 12-15.482), sauf si l'intitulé renvoie exactement à une qualification professionnelle issue de la grille de classification conventionnelle des emplois applicable à l'entreprise (Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-20.636).



# Jurisprudence - Exécution du contrat de travail



⇒ *Précision sur le mode de preuve partagé en matière d'heures supplémentaires*

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

A ce titre, la Cour de cassation juge recevable le décompte des heures travaillées produit par ce dernier ne précisant pas la prise éventuelle d'une pause méridienne ; alors que de son côté, l'employeur, qui critiquait ce décompte, ne produisait aucun élément relatif au contrôle de la durée de travail effectuée par ledit salarié. [Cass. soc. 27 janvier 2021, n°17-31.046](#)

La chambre sociale reprend, en réalité, une solution dégagée dans une précédente décision qui elle-même reprenait la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (*Cass. soc. 18 mars 2020, n°18-10.919 ; CJUE, 14 mai 2019, C-55/18, points 60 à 63*).

Dans sa note explicative, la Haute Cour revient sur la nature de l'obligation pesant sur le salarié de présenter des "éléments suffisamment précis" quant à ses heures de travail en s'appuyant sur les dispositions de l'article 6 du Code de procédure civile. Elle n'est en aucun cas "de la même nature, ni de la même intensité que celle qui pèse par ailleurs sur l'employeur dans le cadre de son obligation de contrôle de la durée du travail".

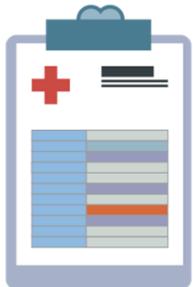
Concrètement, elle "ne peut avoir pour effet de faire peser la charge de la preuve des heures accomplies sur le seul salarié, ni de contraindre ce dernier à indiquer les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu son temps de travail". Et ceci d'autant plus que la charge de la preuve de la prise des temps de pause incombe à l'employeur (*Cass. soc. 20 février 2013, n°11-21.848*).

# Jurisprudence - Exécution du contrat de travail

⇒ *Doit être pris en charge en tant qu'accident du travail le syndrome dépressif déclenché par une altercation avec un supérieur hiérarchique*

Conformément aux dispositions de l'article L.411-1 du Code de sécurité sociale, l'accident du travail est celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause.

Ainsi, toute lésion apparue aux lieux et aux temps de travail, à condition que sa réalité soit établie, est présumée avoir une cause professionnelle, et doit être prise en charge au titre de la législation professionnelle.



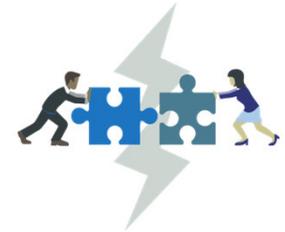
Néanmoins, cette présomption étant simple, la jurisprudence constante considère qu'il est possible de la renverser en établissant que la lésion est totalement étrangère au travail (*Cass. soc. 12 octobre 1995, n°93-18.395 ; Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 6 octobre 2016, n°15-25.924*).

Par cet arrêt du 28 janvier 2021, la Cour de cassation précise que le fait que le salarié soit exclusivement à l'origine d'une altercation survenue à l'occasion du travail avec son supérieur hiérarchique n'est pas de nature à renverser la présomption de caractère professionnel du syndrome dépressif qui s'en est suivi.

Ledit syndrome doit alors être considéré comme accident du travail et pris en charge en tant que tel.

[Cass. soc. 28 janvier 2021, n°19-25.722](#)

# Jurisprudence - Rupture du contrat de travail



⇒ *Circonstances vexatoires accompagnant le licenciement et droit à réparation pour le salarié même en cas de faute grave*

La Cour de cassation considère que même lorsque le licenciement du salarié est justifié par une faute grave, la rupture du contrat de travail peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice moral dont il est fondé à demander réparation. L'employeur est alors condamné à verser des dommages et intérêts à ce titre.

[Cass. Soc. 16 décembre 2020, n°18-23.966](#)

Il n'existe pas de définition jurisprudentielle précise des circonstances vexatoires. Elles correspondent à un **comportement de l'employeur qui n'est pas justifié par l'intérêt de l'entreprise mais qui vise à humilier, discréditer ou encore atteindre, le salarié dans sa dignité**, tel que le faire quitter brutalement son emploi. Néanmoins, des propos humiliants se rattachant à la relation personnelle entretenu entre le salarié et l'employeur ne caractérisent pas des circonstances vexatoires selon la jurisprudence,

**Quel est l'intérêt pour le salarié de se placer sur le terrain des circonstances vexatoires ?**

- La reconnaissance d'un préjudice distinct du licenciement ;
- En cas de licenciement pour faute grave (le salarié est privé de toute indemnité de rupture) : l'octroi et le versement d'une compensation financière pour le salarié;
- En l'absence de faute grave : l'octroi et le versement d'indemnités complémentaires à celle du licenciement.

# Jurisprudence - Rupture du contrat de travail



⇒ *Nullité d'une rupture conventionnelle individuelle lorsque l'employeur dissimule la préparation d'un PSE à venir*

Si à la date de la conclusion de la convention de rupture, l'employeur dissimule l'existence de la préparation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoyant la suppression du poste dudit salarié, cette information étant déterminante du consentement de celui-ci, la Cour de cassation considère que la rupture conventionnelle individuelle est nulle. [Cass. Soc. 6 janvier 2021, n°19-18.549](#)

La rupture conventionnelle individuelle est rarement remise en cause ou atteinte de nullité, sauf en cas de vice de consentement, comme le dol.

Le [dol](#) est le fait d'obtenir le consentement de l'autre partie par des manœuvres ou des mensonges, ou par la dissimulation intentionnelle d'une information déterminante (C. civ. Art. 1137 nouveau). La Haute Cour avait déjà admis que le dol puisse aboutir à la nullité de la convention de rupture, à condition que le salarié en apporte la preuve (Cass. soc. 6 octobre 2017, n°16-21.202).

Par cet arrêt du 6 janvier 2021, la Cour de cassation raisonne en deux temps pour caractériser la réticence dolosive de l'employeur:

- [La dissimulation de l'information par l'employeur est intentionnelle](#), à savoir la préparation et la mise en œuvre d'un PSE peu de temps après la signature de la convention de rupture conventionnelle ;
- [L'information est déterminante du consentement du salarié](#), à savoir la suppression du poste du salarié par le PSE.

# Jurisprudence - Rupture du contrat de travail



⇒ *Privation d'effet d'une convention individuelle de forfait en jours et droit de l'employeur au remboursement des JRTT*

Au visa de l'article 1376 ancien du Code civil (C. civ. Art. 1302-1 nouveau), la Cour de cassation considère que lorsque la convention individuelle de forfait en jours à laquelle était soumise le salarié est **privée d'effet**, pour la durée de la période de suspension de ladite convention, **le paiement des jours de réduction du temps de travail (RTT) accordé au salarié en exécution de la convention est devenu indu**. En conséquence, l'employeur est en droit d'obtenir le remboursement de jours RTT dus pour cette période.

[Cass. Soc. 6 janvier 2021, n°17-28.234](#)

Une telle solution avait été précédemment retenue : le remboursement des jours RTT avait été imposé à des salariés dont la convention de forfait en heures n'avait pas été annulée, mais déclarée inopposable à l'employeur en raison de l'inéligibilité de ces salariés au forfait en heures (*Cass. soc. 13 mars 2019, n°18-12.926*).

Pour rappel, la convention individuelle de forfait est suspendue lorsque l'employeur n'assure pas l'effectivité des règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité fixées par l'accord collectif autorisant le recours au forfait-jours. La convention est alors suspendue jusqu'à ce que l'employeur se conforme aux stipulations conventionnelles relatives à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs en forfaits-jours.

Le décompte du temps de travail et des heures supplémentaires du salarié est réalisé conformément aux dispositions légales de droit commun. Dès lors, si la convention de forfait prévoyait des jours RTT, le salarié ne peut plus y prétendre et doit les rembourser à l'employeur.

# Jurisprudence - Rupture du contrat de travail



⇒ *Transaction et renonciation implicite au versement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence*

Au visa des articles 2044 et 2052 du Code civil, la Cour de cassation considère que **les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction** par laquelle ces dernières déclarent :

- Être remplies de tous leurs droits ;
- Mettre fin à tout différend né ou à naître ;
- Renoncer à toute actions relatives à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail.

Ainsi, il importe peu que l'employeur ait expressément levé la clause de non-concurrence prévue au contrat de travail, aussi bien lors de la notification du licenciement que postérieurement.

Alors qu'aux termes de la transaction conclue les parties reconnaissaient que leurs concessions réciproques étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, **la salariée ne peut donc prétendre au paiement de la contrepartie financière due en application de la clause de non-concurrence non-levée expressément par l'employeur.** [Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-20.635](#)

Cet arrêt marque une rupture avec la ligne jurisprudentielle jusque là adoptée par la Cour de cassation.

En effet, dans le cadre d'une transaction, cette dernière exigeait que l'employeur manifeste de façon claire et non équivoque son intention de renoncer aux effets de de clause de non-concurrence. Dès lors, si une transaction ne contenait aucune indication sur la clause de non-concurrence, celle-ci restait applicable (*Cass. soc., 12 octobre 1999 n°96-43.020 ; Cass. soc., 5 avril 2006, n°03-47.802*).

## twobirds.com

Les informations exposées dans ce document concernant des sujets techniques, juridiques ou professionnels sont données à titre indicatif et ne constituent pas un avis juridique ou professionnel. Bird & Bird n'est pas responsable des informations contenues dans ce document et décline toute responsabilité quant à celles-ci.

Ce document est confidentiel. Bird & Bird est, sauf indication contraire, propriétaire des droits d'auteur de ce document et de son contenu. Aucune partie de ce document ne peut être publiée, distribuée, extraite, réutilisée ou reproduite sous aucune forme matérielle.

Bird & Bird est un cabinet d'avocats international qui comprend Bird & Bird LLP et ses bureaux affiliés et associés.

Bird & Bird est une société à responsabilité limitée, enregistrée sous le numéro de registre OC340318 en Angleterre et aux Pays de Galles, soumise à la « Solicitors Regulation Authority ». Son siège social se situe au 12 New Fetter Lane, London EC4A 1JP. Une liste des membres de Bird & Bird LLP et autres qui sont désignés en tant qu'associés ainsi qu'une liste de leurs qualifications professionnelles respectives sont ouvertes à l'inspection du public à notre bureau de Londres.