



# NEWSLETTER DROIT SOCIAL & PROTECTION SOCIALE

---

Décembre 2021

# 1

REVUE DE JURISPRUDENCE  
SOCIALE

—

# 1. MAINTIEN DU SALARIÉ INAPTE EN INACTIVITÉ : RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL JUSTIFIÉE, MÊME EN CAS DE REPRISE DU VERSEMENT DU SALAIRE

## **Cass. soc., 4 novembre 2021, n°19-18.908**

En l'espèce, alors que le salarié, déclaré inapte, avait refusé plusieurs fois le poste proposé à titre de reclassement en télétravail à hauteur de 20 heures, 15 heures ou 12 heures hebdomadaires selon les propositions, l'employeur s'était pour sa part abstenu, postérieurement à sa dernière proposition de reclassement, d'effectuer de nouvelles recherches de reclassement ou de procéder au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'impossibilité de reclassement.

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'en cas de refus du poste de reclassement proposé au salarié déclaré inapte en application de l'article L. 1226-2 du Code du travail, il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'impossibilité de reclassement.

Elle précise que la reprise par l'employeur du paiement des salaires, à laquelle il est tenu en application de l'article L. 1226-4 du même Code, ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite par l'article L. 1226-2 susvisé de proposer un poste de reclassement, de sorte que le comportement consistant à maintenir délibérément un salarié dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise sans aucune évolution possible constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur justifiant que la résiliation judiciaire du contrat de travail fût prononcée aux torts de l'employeur.

## 2. NULLITÉ DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR VIOLENCE MORALE EN CAS DE DÉNONCIATION ANTÉRIEURE DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

---

**Cass. soc., 4 novembre 2021, n°20-16.550**

Dans cette affaire, à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, l'employeur, informé par la salariée de faits précis et réitérés de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, n'avait mis en œuvre aucune mesure de nature à prévenir de nouveaux actes et à protéger la salariée des révélations qu'elle avait faites.

La salariée avait alors obtenu la nullité de la rupture conventionnelle du fait de l'existence d'une violence morale et la condamnation de l'employeur à lui payer diverses indemnités.

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que si la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention. Elle rejette ensuite le pourvoi de l'employeur - qui se prévalait d'une méconnaissance de l'article L.1237-11 du Code du travail par la Cour d'appel - au motif que :

*« [la salariée], qui se trouvait dans une situation devenue insupportable et dont les effets pouvaient encore s'aggraver si elle se poursuivait, n'avait eu d'autre choix que d'accepter la rupture et n'avait pu donner un consentement libre et éclairé ».*

### 3. ANNULATION DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ ET DEMANDE DE RÉSILIATION JUDICIAIRE

#### **Cass. soc. 10 novembre 2021, n°20-12.604**

En l'espèce, un salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. En cours de procédure, il avait été licencié pour faute par son employeur après obtention d'une autorisation administrative à cette fin. L'autorisation administrative de licenciement a été annulée par un jugement du tribunal administratif, confirmé par un arrêt de la cour administrative d'appel.

Le salarié a alors demandé à la juridiction prud'homale, toujours saisie de la demande de résiliation judiciaire, de prononcer cette résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, étant précisé qu'il n'avait pas demandé sa réintégration dans l'entreprise à la suite de l'annulation de l'autorisation de licenciement par le jugement du tribunal administratif.

Les juges du fond ont prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit que cette résiliation produisait les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur.

Selon la Cour de cassation, le contrat de travail du salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement. Lorsque l'annulation est devenue définitive, le salarié a droit, d'une part, en application de l'article L. 2422-4 du Code du travail, au paiement d'une indemnité égale à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation, d'autre part, au paiement des indemnités de rupture, s'il n'en a pas bénéficié au moment du licenciement et s'il remplit les conditions pour y prétendre, et de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ces dispositions font ainsi obstacle à ce que la juridiction prud'homale se prononce sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture.

#### 4. LICENCIEMENT POUR ABSENCE PROLONGÉE DÉSORGANISANT L'ENTREPRISE DÉPOURVU DE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE : DROIT À L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS ET CONGÉS PAYÉS AFFÉRENTS

##### **Cass. soc., 17 novembre 2021, n°20-14.848**

Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, il résulte de l'article L. 1234-5 du Code du travail que lorsque le licenciement, prononcé pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et rendant nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé, est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le juge doit accorder au salarié, qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents.

En l'espèce, l'existence d'une désorganisation d'un service essentiel de l'entreprise n'était pas établie par l'employeur, en sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le salarié avait donc droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et ce, nonobstant son arrêt de travail pour maladie au cours de cette période.

## 5. PREUVE DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU SUPPLÉMENTAIRES PAR LE SALARIÉ

**Cass. soc., 4 novembre 2021, n°20-17.250**

**Cass. soc., 24 novembre 2021, n°19-20.400**

La chambre sociale de la Cour de cassation poursuit, en novembre 2021, son application du principe probatoire récemment posé en matière d'heures supplémentaires selon lequel, 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.

Elle considère ainsi comme des « éléments suffisamment précis » :

- « un tableau mentionnant les heures mensuelles effectuées entre les mois de juillet 2012 et de février 2013 », peu important que ce document ne mentionne pas le nombre d'heures complémentaires accomplies durant chaque semaine de chacun des mois de cette période ;

- « un document intitulé « planning des heures de travail effectué dans la société [...] », rédigé par [le salarié] sur informatique, [...] ne mentionn[ant] pas les jours ou semaines pendant lesquels il se trouvait en déplacement. [...] seulement un relevé manuscrit particulièrement imprécis établi pour 9 semaines citées par leur numéro dans l'année sans que la cour d'appel puisse savoir la date précise des heures de travail réalisées, ni l'heure à laquelle le salarié commençait le matin, prenait sa pause méridienne et partait le soir, [...] plusieurs témoignages venant dire qu'il effectuait des journées de travail de 14 heures, ou travaillait « de 7 heures du matin à la tombée de la nuit », sans autres précisions, ainsi que des notes d'hôtel [...].