



## Veille juridique du 10 au 16 mars 2023

### 1. Prise d'acte : l'employeur doit prouver qu'il a rempli son obligation de fourniture de travail

Un salarié qui motive sa démission par l'attitude fautive de son employeur ou l'inexécution de ses obligations contractuelles, peut tenter aux prud'hommes d'obtenir la requalification de cette rupture en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 30 octobre 2007, n°06-43327).

Pour que la demande soit justifiée, les faits fautifs ou les manquements reprochés à l'employeur doivent être suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite de la relation contractuelle (ce qui est le cas lorsque la démission est motivée par le non-respect de l'employeur de son obligation de fournir le travail convenu : cass. Soc. 3 novembre 2010, n°09-65254).

**Pour la Cour de cassation, c'est à l'employeur de prouver qu'il a satisfait à son obligation de fournir du travail au salarié (à hauteur de la durée de travail convenue), même si ce-dernier disposait d'une grande liberté d'organisation dans son emploi du temps.**

*Cass. Soc. 1er mars 2023, n°21-15617*

### 2. Ivresse au travail : nécessité d'une notification précise du licenciement

L'employeur ne peut laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse (c.trav. art.R.4228-21).

En dehors de ce cas et sans restriction prévue dans le règlement intérieur, la consommation de vin, bière, cidre et de poiré est autorisée sur le lieu de travail (c.trav. R.4228-20).

L'employeur qui souhaite licencier un salarié, doit motiver le licenciement en énonçant dans la lettre de notification l'énoncé du motif ou des motifs invoqués (c.trav. Art. L.1232-1 et L1232-6).

**Si la lettre de licenciement ne vise que des faits d'exécution de travaux dangereux avec un taux d'alcoolémie au-dessus de la normale et non pas l'exécution d'un travail dangereux en état d'ivresse, le licenciement pour faute grave n'est pas justifié.**

*Cass. Soc. 8 mars 2023, n°21-25678*

### 3. Atteinte à la vie personnelle possible pour prouver une inégalité de traitement

Sous certaines conditions, le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle.

En l'espèce, une salariée estimant avoir subi une inégalité salariale par rapport à certains collègues masculins occupant ou ayant occupés des postes similaires, a pu obtenir la communication d'éléments de comparaison permettant de justifier l'introduction d'une action en justice.

La Cour de cassation a considéré que même si ces éléments portaient atteinte à la vie personnelle des salariés concernés (tels que des bulletins de salaire), **leur communication était admise puisqu'elle était indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée à la défense de l'intérêt légitime de la salariée et au respect de l'égalité de traitement entre les hommes et femmes.**

*Cass. Soc. 8 mars 2023 n°21-12492*

#### 4. Les conditions de recevabilité de la preuve illicite en justice

Pour établir la faute d'un salarié qui conteste le motif de sa rupture des preuves doivent être produites en justice par l'employeur afin de justifier le licenciement du salarié.

La Cour de cassation rappelle **que le droit à la preuve « peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ».**

Les juges précisent que **si l'employeur peut utiliser un autre mode de preuve pour établir la faute du salarié, alors la preuve illicite produite en justice sera rejetée.** Il ne doit donc pas y avoir un autre mode de preuve possible pour justifier la faute du salarié.

*Cass. Soc. 8 mars 2023, n° 21-17802 FSB*

#### 5. Fausse couche : une proposition de loi pour une meilleure prise en charge

L'article 2 de cette loi « propose la création d'un **congé spécial de trois jours pour la survenue d'une fausse couche, à destination tant de la femme que de son ou sa conjoint(e).** » L'article 6 propose de créer « **un droit au télétravail, pour les femmes enceintes qui le souhaitent dont les missions peuvent être exercées à distance, à raison d'au moins deux jours par semaine** ».

Le gouvernement a inséré dans le texte de loi une disposition qui n'est pas mentionnée dans la proposition initiale. Il s'agit de « **la suppression des jours de carence en cas d'arrêt maladie lié à une fausse couche** ».

*Proposition de loi n° 5100 en partie adoptée le 8 mars 2023 par l'Assemblée nationale. Le Sénat va prochainement voter à son tour cette proposition.*

#### 6. Pas de rupture conventionnelle en cas de harcèlement moral

Lors d'une **rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur le consentement des parties doit être libre et éclairé.**

La Cour de cassation précise que si pendant la signature d'une convention de rupture le salarié est dans une situation de **harcèlement moral** le **consentement** de celui-ci est **considéré comme « vicié ».**

Le harcèlement moral est une situation de violence morale selon les juges et la **violence est un des vices du consentement** (Article 1130 du Code civil).

Dans cette hypothèse, il y a la **requalification de la rupture conventionnelle en licenciement nul.** Des dommages et intérêts pour licenciement nul pourront être prononcés.

Toutefois, il convient d'être prudent au cas d'espèce, les juges font une distinction entre une situation de harcèlement au moment de la signature, et « un contexte conflictuel », qui « ne signifie pas en lui-même que le consentement ait été vicié ». **Lors d'un contexte conflictuel la requalification de la rupture n'est pas forcément octroyer, il faudra prouver le vice de consentement.**

*Cass. Soc. 1er mars 2023, n° 21-21345 D*