



Exécution du contrat de travail	
<i>Cass. soc., 1^{er} juillet 2020, n° 18-21.792</i>	<p>Selon l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</p> <p>Tel n'est pas le cas de la sujétion imposée à un agent de sécurité de se tenir, durant les permanences de nuit, dans une chambre privative mise à disposition sur son lieu de travail afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, peu importe qu'il ne puisse pas regagner son domicile.</p> <p>Cela ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles en dehors de ces interventions, de sorte qu'il s'agissait d'un temps d'astreinte.</p>
<i>Cass. soc., 1^{er} juillet 2020, n° 19-10830</i>	<p>Un salarié se portant candidat aux élections professionnelles bénéficie d'une protection particulière au titre de son licenciement durant les six mois suivants sa candidature.</p> <p>Pour ce faire, c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature du salarié ou de son imminence.</p> <p>En l'espèce, l'employeur a signifié le courrier de convocation à l'entretien préalable dans la matinée du 7 juin 2011. Or, la liste des candidatures sur laquelle figurait la salariée a été adressée à l'employeur par télécopie le 7 juin 2011, à 12 heures 37.</p> <p>La candidature ayant été adressée quelques heures après la convocation à l'entretien préalable, la salariée ne bénéficiait d'aucun statut protecteur.</p>
Rupture du contrat de travail	
<i>Cass. soc., 1^{er} juillet 2020, n° 19-10.830</i>	<p>La faute grave est traditionnellement définie par la jurisprudence comme celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée du préavis.</p> <p>Tel est le cas d'une salariée comptable ayant refusée d'exercer ses missions relevant de sa compétence et entraînant une désorganisation du service comptable de son employeur. Ces manquements professionnels justifient un licenciement pour faute grave.</p>
<i>Cass. soc. 1^{er} juillet 2020, n° 17-27.274</i>	<p>Tout licenciement d'un salarié bénéficiant d'un statut protecteur à la date d'engagement de la procédure de licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.</p> <p>Ainsi, bénéficie toujours du statut protecteur la salariée désignée représentante de section syndicale, désignation qui a été initialement annulée par un jugement avant que celui-ci soit, à son tour, cassé par la Cour de cassation.</p> <p>Dès lors, un employeur qui décide de licencier un salarié avant l'expiration du délai de recours en cassation ou pendant une procédure en annulation d'un jugement devant cette cour, encourt le risque lié à une cassation du jugement qui a annulé la désignation d'un salarié protégé.</p>



Procédure prud'homale	
<i>Cass. soc., 1^{er} juillet 2020, n° 18-21.924</i>	<p>Le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements résultant de la convention collective applicable, cette action étant réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L. 2231-1 du code du travail qui ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail.</p> <p>La solution pourrait différer si l'accord a été conclu par le CE, ou nouvellement le CSE.</p>
<i>Cass. soc., 1^{er} juillet 2020, n° 18-24.180</i>	<p>Les dispositions de l'article R 1452-7 du Code du travail, aux termes desquelles les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel, demeurent applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1^{er} août 2016.</p> <p>Ainsi, même si une demande est formulée pour la première fois au stade de la Cour d'appel, celle-ci demeure valable dès lors que le Conseil de prud'hommes a été saisi avant le 1^{er} août 2016.</p>
Cour d'appel	
<i>CA Paris, 8 juillet 2020, RG n° 18/03840</i>	<p>Une prise d'acte est justifiée dès lors que le salarié subit des faits de harcèlement moral. Si dans le cadre de pouvoir de direction, l'employeur est fondé à formuler des remarques aux salariés, aucun comportement irrespectueux ne peut être toléré sur le lieu de travail.</p>
<i>CA Reims, 8 juillet 2020, RG n° 19/01272</i>	<ul style="list-style-type: none">• Si le défaut de visite médicale d'embauche est admis par l'employeur qui engage, sous réserve d'éventuels recours, sa responsabilité contractuelle nonobstant les carences du service de santé au travail, l'indemnisation demandée suppose l'existence d'un préjudice qui, au demeurant, n'est pas justifié. En effet, le salarié a accompli son travail jusqu'à la rupture intervenue pour une cause étrangère à son aptitude et sans se plaindre de difficultés d'exécution de son contrat pour des motifs de santé.• L'employeur ne peut reprocher à son salarié une insuffisance professionnelle marquée par une insuffisance de résultats après avoir fixé ses objectifs en milieu d'année, participant ainsi à l'échec de la mission du salarié, qui ne peut par conséquent être imputé totalement à l'absence de travail du salarié.
<i>CA Nîmes, 7 juillet 2020, RG n° 18/00282</i>	<p>Les règles relatives à la notification du licenciement imposent que ce soit l'employeur ou une personne de l'entreprise disposant du pouvoir disciplinaire qui diligente et mène à son terme la procédure de licenciement. Cette procédure ne pouvait être conduite par une personne étrangère à l'entreprise.</p> <p>Par suite, le licenciement ayant été prononcé, par une personne extérieure à l'entreprise et dépourvue du pouvoir de licencier, la rupture du contrat de travail est dépourvue de cause réelle et sérieuse.</p>