

ACTUALITÉ DROIT SOCIAL

Cabinet BOUABDELLI-VASSEUR

PROPOS DIFFAMATOIRES

Le fait de tenir, même en dehors du temps et du lieu de travail, des propos diffamatoires à propos des dirigeants devant un salarié de l'entreprise et deux tiers constitue un manquement à l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail et un abus de la liberté d'expression.



CASS. SOC. 15 JUIN 2022, N°21-10.572

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

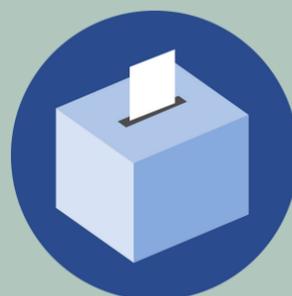
Des offres de reclassement ont été adressées sans indication relative à la rémunération. Le PSE ne prévoyait pas que le salarié bénéficierait du maintien de son niveau de rémunération pour toute offre de reclassement. Les offres de reclassement adressées ne sont donc pas suffisamment précises. Le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.



CASS. SOC. 15 JUIN 2022, N°21-10.676

VOTE BLANC OU NUL

Les salariés peuvent exprimer un vote blanc ou nul même si cette possibilité n'est pas prévue par le protocole préélectoral.



CASS. SOC. 15 JUIN 2022, N°21-60.107

SECRET MÉDICAL ET LICENCIEMENT

Un salarié professionnel de santé ne peut invoquer le secret médical pour contester son licenciement. En effet, le secret médical vise l'intérêt du patient.



CASS. SOC. 15 JUIN 2022, N°20-21.090

PRÉCISION DES MOTIFS DE LICENCIEMENT

L'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de la possibilité de demander des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.



CASS. SOC. 29 JUIN 2022, N°20-22.220

ACTUALITÉ DROIT SOCIAL

Cabinet BOUABDELLI-VASSEUR

FORFAIT EN HEURES

Le paiement d'heures supplémentaires d'un salarié en forfait en heures n'est pas dû si la cour d'appel ne précise pas « en quoi la définition par l'accord d'entreprise des conditions d'éligibilité au forfait en heures, dérogeant aux règles de calcul de droit commun de la durée du travail, et de leur maintien dans le temps était globalement moins favorable qu'un décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun ».



CASS. SOC. 22 JUIN 2022, N°21-10.621

DATE D'EFFET DE LA RÉSILIATION JUDICIAIRE

Lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de l'employeur, la date d'effet d'une résiliation judiciaire du contrat correspond au jour de la décision qui la prononce.



CASS. SOC. 22 JUIN 2022, N°20-21.411

ENQUÊTE INTERNE HARCÈLEMENT

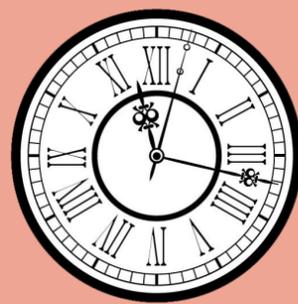
L'enquête interne menée suite à des faits de harcèlement peut être produite en justice par l'employeur. Les juges doivent en apprécier la valeur probante.



CASS. SOC. 29 JUIN 2022, N°21-11.437

AVIS DU CSE

L'accord conclu entre le CSE et l'employeur quant à la date pour rendre l'avis exclut l'application des délais réglementaires.



CASS. SOC. 29 JUIN 2022, N°21-11.077

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET LICENCIEMENT

Le licenciement est nul s'il est reproché au salarié l'exercice non abusif de sa liberté d'expression.



CASS. SOC. 29 JUIN 2022, N°20-16.060

ACTUALITÉ DROIT SOCIAL

Cabinet BOUABDELLI-VASSEUR

ETAT DE SANTÉ ET LICENCIEMENT

L'état de santé du salarié n'empêche pas son licenciement en cas de perturbation du fonctionnement de l'entreprise en raison de son absence prolongée ou de ses absences répétées. La désorganisation doit être au niveau de l'entreprise et non du service auquel appartient le salarié.



CASS. SOC. 6 JUILLET 2022, N°21-10.261

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

S'il est démontré que l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse.



CASS. SOC. 6 JUILLET 2022, N°21-13.387

PRIME EXCEPTIONNELLE

La prime exceptionnelle dont le montant et les bénéficiaires sont fixés discrétionnairement par l'employeur ne constitue pas un salaire. En conséquence, elle n'entre pas dans l'assiette du calcul des congés payés.



CASS. SOC. 6 JUILLET 2022, N°21-11.118

RÉPARTITION DES SIÈGES ET DU PERSONNEL

En cas de manquement de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'autorité administrative ne peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collègues électoraux.



CASS. SOC. 12 JUILLET 2022, N°21-11.420

VIE PROFESSIONNELLE OU PERSONNELLE ?

Relève de la vie professionnelle le fait d'obtenir, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, un numéro de téléphone d'une salariée d'une entreprise cliente et de lui adresser des messages à caractère obscène. Le salarié peut être licencié pour faute grave.



CASS. SOC. 12 JUILLET 2022, N°21-14.777