

Brève de Jurisprudences - Mai 2021

Ce mois-ci, plusieurs décisions ont retenu notre attention, elles portent sur les conditions de travail des salariés (1,2) et sur le droit du licenciement (3,4,5).

1. Les travailleurs des plateformes numériques un contentieux toujours incertain.

Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre. 4, 7 avril 2021, n° 18/02846

Alors, que la cour de Cassation s'est maintenant prononcée à deux reprises sur le statut des travailleurs des plateformes, dans l'arrêt Take Eat Easy¹ et l'arrêt Uber², rien ne semble encore figé. La cour d'appel de Paris dans un arrêt du 7 avril 2021³ a rejeté la demande de requalification du contrat de prestation d'un livreur de la plateforme de livraison Delivroo en contrat de travail. Après une analyse de chacun des indices, soulevé par le travailleur Delivroo, de l'existence d'un lien de subordination liant la plateforme et le travailleur, la cour d'appel a finalement débouté celui-ci de sa demande de requalification au motif que le lien de subordination entre le demandeur et la plateforme n'était pas établi.

Pour rappel, pour que l'existence d'un contrat de travail soit reconnue, il faut, outre la fourniture d'un travail donnant lieu à rémunération, que soit reconnu un lien de subordination. Celui-ci se caractérisant par le **pouvoir de donner des instructions, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements**⁴.

Si cette décision est intéressante, la Cour de cassation n'a jusqu'alors pas eu l'occasion de se prononcer sur la situation des livreurs de la plateforme Delivroo, et il nous apparaît probable qu'elle retienne une analyse similaire et conclue à l'existence d'un lien de subordination, notamment au regard de l'existence d'un système de géolocalisation. Argument qui avait pesé dans la balance lors des décisions relatifs à Uber et Take Eat Easy. Cette décision de la cour d'appel de Paris doit donc, à notre sens, être mesurée.

2. La liberté religieuse et l'attente présumée de la clientèle : des précisions en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur.

Cass., soc. 14 avr. 2021, n° 19-24.079 (n° 479 FS-P).

Depuis la jurisprudence dit « Micropole », on sait qu'une entreprise peut prévoir, dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que celui-ci, **une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail**. Cette clause n'est toutefois valable que si elle est générale et indifférenciée, et qu'elle n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

Dans l'arrêt commenté, aucune clause de neutralité n'avait été prévu au sein de la société. Après avoir été licenciée, une salariée de cette société, avait contesté cette mesure en soutenant qu'elle avait été victime d'une discrimination, ayant décidé de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. Son employeur lui avait demandé de le retirer, ce qu'elle avait refusé de faire.

¹ Arrêt Take It Easy, Cass. soc. 28 novembre 2018, n°17-20.079.

² Arrêt Uber, Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13-316.

³ CA. Paris, pôle 6, ch. 4, 7 avril 2021, n° 18/02846.

⁴ Arrêt Société général, Cass. soc. 13 novembre 1996, n° 94-13.187

⁵ CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15

La Cour de cassation, acquiesçant l'analyse retenue par la cour d'appel, estimait ainsi qu'à défaut de clause de neutralité, **l'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérisait donc l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée.**

Cet arrêt permet aussi de rappeler que l'image que souhaite renvoyer l'entreprise n'est pas une exigence professionnelle nécessaire et déterminante. A cet égard, les juges de la Cour de cassation précisent que la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne « renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. **Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.**⁶»

3. L'application du barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, vers une appréciation au cas par cas ?

Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 11, 16 mars 2021, n° 19/08721

L'application du barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse fait l'objet d'un clair débat entre les différentes cours d'appel françaises, notamment au regard de la conformité de l'article L. 1235-3 du Code du travail aux normes supranationales. Si la Cour de cassation a rendu un avis dans lequel elle estimait le barème « compatible » avec les dispositions de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT⁷, prévoyant une indemnité « adéquate et appropriée » en cas de licenciement injustifié, les cour d'appel n'ont pas fini de prendre des libertés avec celui-ci.

Une pratique semble en effet se dessiner dans l'appréciation à retenir dans le cadre du débat contentieux. Dans une décision du 16 mars 2021, la cour d'appel de Paris, retenant une appréciation, déjà une première fois retenue par la cour d'appel de Reims⁸, puis reprise par quelques autres⁹, a jugé que l'article L. 1235-3 du Code du travail, relatif au barème d'indemnisation, **devait être écarté dans l'affaire qui lui était présentée, ne permettant de respecter le droit à une indemnisation « adéquate et appropriée » posé par l'article 10 de la convention 158 de l'OIT¹⁰.**

C'est une appréciation *in concreto* de la situation de l'espèce qui a permis à la cour d'appel de Paris d'arriver à cette conclusion. Sans se prononcer sur la conformité du barème au droit international dans l'absolu, la cour d'appel de Paris, soulignant que le barème n'aurait assuré l'indemnisation que de la moitié du préjudice subi par la salariée lésée, a écarté son application de l'espèce.

Cette appréciation, aujourd'hui accueillie par plusieurs juridictions du second degré, pourrait permettre dans certaines affaires où le licenciement d'un salarié aurait pour effet de lui causer un préjudice particulièrement conséquent, notamment en prenant en compte des facteurs comme l'âge, la possibilité de retrouver un emploi ou encore la perte de revenue, de s'exonérer de l'application du barème pour réparer une situation « concrète et particulière ¹¹» .

⁶ Cass., soc. 14 avr. 2021, n° 19-24.079 (n° 479 FS-P).

⁷ Avis n° 15012 du 17 juillet 2019 - Formation plénière pour avis -(Demande d'avis n°R 19-70.010) ECLI:FR:CCASS:2019:AV15012.

⁸ CA Reims, 25 septembre 2019, n° 19/00003.

⁹ Pour exemple, voir CA Chambéry, 14 novembre 2019, n° 18/02184 ou encore, CA Caen, 12 décembre 2019, n° 18/02368.

¹⁰ Organisation Internationale du Travail.

4. La Cour de cassation et la balance des fautes de l'employeur et du salarié : l'affaire Kerviel, la fin du volet prud'homale.

Cass. soc. 17 mars 2021, n° 19-12.586.

Le dénouement de l'affaire Kerviel était l'occasion pour la chambre sociale d'approfondir sa jurisprudence en matière de faute grave, et notamment lorsque celle-ci a été permise ou facilitée par le comportement de l'employeur¹². Les juges de la Cour de cassation ont estimé dans cette affaire que si les carences graves du système de contrôle interne de l'entreprise (en l'espèce une banque), ont rendu possible le développement de la fraude et ses conséquences financières, elles ne faisaient pas perdre à la faute du salarié, son degré de gravité.

Cette décision permet de rappeler qu'indépendamment de la faute de l'employeur, ou de sa part de responsabilité dans la réalisation de faits fautifs, si la faute du salarié rend tout de même impossible son maintien dans l'entreprise, la faute grave sera retenue. La médiatisation de l'affaire et la gravité des faits qui étaient reprochés dans cette affaire au salarié doivent, selon nous, être pris en compte pour limiter la portée de cette décision, faisant de celui-ci un arrêt d'espèce plus que de principe, comme en témoigne sa faible publicité.

5. Cadeau d'un client et acceptation du salarié, la faute grave peut être retenue.

Cass. soc. 31 mars 2021, n° 19-23.144 F-D.

Dans un arrêt du 31 mars 2021, la Cour de cassation a pu retenir que l'acceptation de cadeau important par un directeur d'agence peut constituer une violation des obligations découlant du contrat de travail d'un salarié, notamment au regard du code de bonne conduite en vigueur au sein de l'entreprise.

L'arrêt de la cour d'appel qui, pourtant faisant application d'une jurisprudence bien établie¹³, retenait que « *les faits de la vie personnelle des salariés ne peuvent constituer une faute dans les relations de travail que si l'employeur démontre qu'ils sont à l'origine d'un trouble dans l'entreprise et qu'il n'est nullement soutenu ni démontré par la société que les échanges de nature privée entre le salarié et le client aient empiété sur le temps de travail de l'intéressé* », s'est vu cassé et annulé en toutes ses dispositions par la Cour de cassation.

Ainsi faut-il être vigilant en la matière, l'acceptation de cadeaux de clients par un salarié peut ne pas relever du cadre de la vie privé mais caractériser une violation des obligations découlant du contrat de travail.



Gwenaëlle ARTUR
 Avocat Associé,
 Steering Legal
 M +33 6 20 50 31 55
 gartur@steeringlegal.com



César SOLIS
 Avocat,
 Steering Legal
 M +33 1 45 05 16 65
 csolis@steeringlegal.com

¹¹ Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 11, 16 mars 2021, n° 19/08721.

¹² Pour exemple, voir Cass. soc. 29 avril 2009 n° 07-42.294 F-D : RJS 7/09 n° 619.

¹³ Pour exemple, voir Cass. soc., 26 sept. 2001, n° 99-43.636 ; Cass. soc., 29 janv. 2008, n° 05-43.745 ; Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256, n° 1437 FS - P + B.