

## Droits divers

### **Le fait pour un salarié de dissimuler une caméra à l'insu de ses collègues et sans autorisation est constitutif d'une faute grave**

La Cour considère qu'en l'espèce est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant installé une caméra, au niveau de l'atelier de maintenance de l'établissement et à l'insu de ses collègues.

*Cass. Soc., 5 févr. 2020, n° 19-10.154*

### **Un licenciement lié à l'état de grossesse constitue une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme justifiant une indemnité forfaitaire**

Le licenciement d'une salariée pour un motif lié à sa grossesse est considéré comme nul et justifie l'octroi d'une indemnité forfaitaire pour la salariée.

Les juges considèrent ainsi que la salariée qui demande sa réintégration a droit au paiement de cette indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période.

*Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 116 du 29 janvier 2020, Pourvoi n° 18-21.862*

### **Temps de pause : le fait d'être astreint au port d'une tenue de travail durant la pause n'est pas de nature à caractériser ce temps de pause comme du temps de travail effectif**

La Cour considère dans cet arrêt que la seule circonstance du port obligatoire de la tenue de travail pendant la pause ne permet pas de requalifier ce temps comme du temps de travail effectif. En effet, le salarié restait libre de vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à se conformer aux directives de l'employeur.

*Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-18836*

### **Harcèlement moral : situation de « bore out » constitutif d'un harcèlement moral**

Dans cette affaire, le salarié évoquait une situation de « bore out » résultant d'un retrait des tâches qu'il avait à effectuer. La Cour d'appel se fonde sur ici la situation de mise au placard du salarié qui a entraîné notamment un manque de travail et l'ennui, ayant caractérisé une dégradation des conditions de travail et de son état de santé.

Elle a donc reconnu l'existence du harcèlement moral subi par un salarié invoquant cette situation de « bore out », résultant du retrait des tâches à effectuer.

*Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 11, Arrêt du 2 juin 2020*

### **Le licenciement d'un salarié, prononcé pour le port d'une barbe en ce qu'elle manifeste des convictions religieuses et politiques, ne peut être justifié qu'à certaines conditions précises**

La Cour précise dans le cadre de sa décision, que les restrictions à la liberté religieuse sont impérativement justifiées par la nature de la tâche à accomplir et doivent répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et être proportionnées au but recherché.

A ce titre, le principe de neutralité peut être inscrit au sein du règlement intérieur et permettre la restriction de toute manifestation religieuse des salariés, dès lors que celle-ci est justifiée par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise et demeure proportionnée au but recherché.

Or, en l'espèce, ces restrictions ne découlant ni du règlement intérieur, ni d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante, les juges ont constaté la nullité du licenciement pour un motif discriminatoire fondé sur les convictions religieuses et politiques du salarié.

*Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743*

