



## Droits divers

### **Rupture conventionnelle : l'employeur doit prouver avoir remis un exemplaire au salarié, à défaut la rupture est nulle**

Dans le cadre de la conclusion d'une rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié, l'employeur doit impérativement transmettre un exemplaire signé de la convention au salarié concerné. Cette formalité est notamment nécessaire afin de garantir le libre consentement du salarié et l'exercice de son droit de rétractation.

Par cet arrêt, la Cour rappelle qu'à défaut du respect de cette formalité, la convention de rupture est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour précise également qu'en cas de litige, il appartient à l'employeur qui invoque avoir remis au salarié un exemplaire de la convention de rupture d'en rapporter la preuve.

*Cass. soc., 23 sept. 2020, n°18-25.770*

### **L'employeur peut produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié, à condition de ne pas utiliser de stratagèmes pour obtenir cette preuve**

Par cet arrêt rendu le 30 septembre, la Cour de cassation admet pour la première fois que l'employeur puisse utiliser des éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire, dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir.

Toutefois, la Cour précise que la production de ces éléments en justice n'est justifiée qu'à la seule condition qu'elle soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi.

*Cass. Soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.958*

### **Licenciement économique injustifié quand une faute de l'employeur est à l'origine de la menace sur la compétitivité**

Lorsque la faute de l'employeur est à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation, cette dernière est susceptible de priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation. Attention, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute.

*Cass. Soc., 4 nov. 2020, n° 18-23.029*

### **Harcèlement moral caractérisé en cas de non-respect par l'employeur des prescriptions de la médecine du travail**

L'employeur est tenu de respecter les prescriptions du médecin du travail mentionnées dans un avis d'aptitude avec réserves. S'il ne le fait pas il pourra être condamné pour harcèlement moral.

En l'espèce, le chef d'entreprise continuait de confier au salarié des tâches dépassant ses capacités physiques et non conformes aux prescriptions du médecin du travail.

*Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626*

### **Harcèlement moral : la charge de la preuve ne peut pas reposer exclusivement sur le salarié**

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle dans cet arrêt du 9 décembre 2020 que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne repose pas uniquement sur le salarié. Ainsi, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement et il appartient aux juges du fond d'apprécier si les éléments invoqués par le salarié, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Par conséquent, c'est au juge d'examiner les éléments invoqués par le salarié et de dire notamment s'ils étaient matériellement établis.

*Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-13.470*