



Actualités législatives et réglementaires

► Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

Trois arrêtés sont parus au JO du 14 :

- deux arrêtés modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage,
- un arrêté modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales.

Jurisprudence

► Licenciement nul - Indemnités chômage Remboursement

Dès lors que le licenciement est jugé nul en raison de l'exercice normal du droit de grève, l'employeur est tenu de rembourser aux organismes intéressés tout ou partie des indemnités chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités par salarié (Cass. soc., 18-1-23, n°21-20311).

► Travailleur indépendant - Discrimination

Le travailleur indépendant bénéficie de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 relative à la lutte contre la discrimination en matière d'emploi.

Ainsi, n'est pas autorisé le refus de conclure ou de renouveler un contrat de prestation fondé sur un motif tiré de l'orientation sexuelle du travailleur indépendant (CJUE, 12-1-23, aff C-356/21).

► CSP - Énonciation du motif économique

L'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle intervient au moment où le salarié signe le bulletin d'acceptation.

Doit en conséquence être cassé, l'arrêt qui, pour débouter un salarié de ses demandes au titre de l'absence de cause du licenciement, retient que l'information relative au motif économique de la rupture du contrat de travail lui a été donnée tant lors de l'entretien préalable que dans la lettre notifiée antérieurement à son adhésion complète au contrat de sécurisation professionnelle, alors que le salarié avait adhéré au dispositif, antérieurement à l'envoi de cette lettre, en adressant à son employeur le bulletin d'acceptation et qu'il ne résultait pas de ses constatations que l'employeur avait remis ou adressé personnellement au salarié un document écrit énonçant le motif économique de la rupture avant cette acceptation (Cass. soc., 18-1-23, n°21-19349).

► Abus de droit - Nullité du licenciement

N'est pas nul le licenciement d'un salarié fondé sur la menace proférée par celui-ci de déposer plainte auprès de la police si son supérieur hiérarchique persistait à organiser un entretien disciplinaire.

La menace récurrente dans le passé envers son supérieur et des collègues, sont caractéristiques d'une mauvaise foi et d'un abus du droit d'agir en justice, le licenciement consécutif n'est donc pas entaché de nullité (Cass. soc., 7-12-22, n°21-19280).

► Discrimination à l'embauche

Les statistiques établies par un salarié, à partir de registres du personnel et de l'organigramme de l'entreprise, sur la proportion de salariés de patronyme supposé européen et de salariés de patronyme supposé non européen parmi les salariés recrutés, laissent présumer une discrimination à l'embauche en raison du nom (Cass. soc., 14-12-22, n°21-19628).

► Procédure d'appel

Il résulte de l'article 472 du code de procédure civile qu'en appel, si l'intimé ne comparait pas, il est néanmoins statué sur le fond, mais le juge ne fait droit aux prétentions et moyens de l'appelant que dans la mesure où il les estime réguliers, recevables et bien fondés.

Aux termes de l'article 954, dernier alinéa, du même code, la partie qui ne conclut pas ou qui, sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs.

Ainsi, s'il appartient à l'employeur de justifier du respect de son obligation de prévention du harcèlement sexuel, son absence de comparution devant la cour d'appel ne dispense pas cette juridiction d'examiner la pertinence des motifs par lesquels le premier juge s'est déterminé pour juger que l'employeur avait satisfait à son obligation de prévention (Cass. soc., 18-1-23, n°21-23796).

► Cassation - Renvoi - Cour d'appel - Effets

A peine d'irrecevabilité, relevée d'office, les parties doivent présenter, dès les conclusions l'ensemble de leurs prétentions sur le fond, la cour d'appel ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion.

Il résulte de l'article 1037-1 du code de procédure civile que, lorsque la connaissance d'une affaire est renvoyée à une cour d'appel par la Cour de cassation, ce renvoi n'introduit pas une nouvelle instance, la cour d'appel de renvoi étant investie, dans les limites de la cassation intervenue, de l'entier litige tel que dévolu

à la juridiction dont la décision a été cassée, l'instruction étant reprise en l'état de la procédure non atteinte par la cassation. Ainsi, la cassation de l'arrêt n'anéantit pas les actes et formalités de la procédure antérieure, et la cour d'appel demeure saisie des conclusions remises à la cour d'appel initialement saisie. Il s'ensuit que le principe de concentration des prétentions résultant de l'article 910-4 s'applique devant la cour d'appel de renvoi, non pas au regard des premières conclusions remises devant elle par l'appelant, mais en considération des premières conclusions de celui-ci devant la cour d'appel dont l'arrêt a été cassé (Cass. 2^{ème} civ., 12-1-23, n°21-18762).

► **Reprise du personnel**
Communication aux potentiels repreneurs

Le titulaire d'un marché, soumis à un appel d'offres en vue de son renouvellement et dont les contrats de travail liés à la réali-

sation de ce marché doivent être repris par l'attributaire, commet une faute en ne communiquant pas une information, telle que les évolutions prévues de la masse salariale concernée par l'obligation de reprise du personnel, essentielle à l'élaboration de leurs offres par les candidats et qu'il est seul à connaître, faisant ainsi obstacle au respect des règles de publicité et de mise en concurrence (Cass. com., 11-1-23, n°20-13967).

► **Concurrence déloyale**

La seule détention d'un fichier client d'un ancien employeur constitue un acte de concurrence déloyale. Le seul fait, pour une société à la création de laquelle a participé l'ancien salarié d'un concurrent, de détenir des informations confidentielles relatives à l'activité de ce dernier et obtenues par ce salarié pendant l'exécution de son contrat de travail, constitue un acte de concurrence déloyale (Cass. com., 7-12-22, n°21-19860).

FOCUS

Travail sur écran : l'employeur doit payer les lunettes de vue du salarié

L'employeur peut être obligé de prendre en charge les lunettes de vue d'un salarié travaillant sur écran notamment lorsque celui-ci se plaint de la lumière visible discontinue et d'une détérioration de sa vue.

La CJUE a précisé, concernant l'application de la directive 90/270 du 29 mai 1990 (écran de visualisation), l'expression « dispositifs de correction spéciaux » qui doivent être fournis, après examen médical, à un salarié qui travaille sur écran : « les dispositifs de correction spéciaux », prévus à cette disposition, incluent les lunettes de vue visant spécifiquement à corriger et à prévenir des troubles visuels en rapport avec un travail impliquant un équipement à écran de visualisation » (CJUE, 22-12-22, aff. C392/21).

Autrement dit, l'expression « dispositifs de correction spéciaux » englobe les lunettes de vue et non pas uniquement les dispositifs utilisés exclusivement sur le lieu de travail dans l'exercice des tâches professionnelles.

Concernant la prise en charge des frais, la Cour de justice explique que « l'obligation de fournir aux travailleurs concernés un dispositif de correction spécial pesant sur l'employeur, peut être satisfaite soit par la fourniture directe dudit dispositif par ce dernier, soit par le remboursement des dépenses nécessaires exposées par le travailleur, mais non pas par le versement d'une prime salariale générale au travailleur ».

Toutefois, l'employeur peut verser une prime spécifique dès lors qu'elle couvre « les dépenses spécifiquement avancées par le travailleur concerné pour l'acquisition du dispositif de correction spécial ».

Concernant l'application de cette jurisprudence en droit interne, le salarié pourrait exiger le remboursement par l'employeur de ses lunettes de vue lorsqu'il travaille sur écran en se basant sur cette décision de la CJUE et au regard du principe général prévu en droit français qui impose à l'employeur de prendre en charge tous les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'entreprise, sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui est due au salarié.

Autrement dit, l'obligation en droit français qui pèse sur l'employeur de prendre en charge les frais professionnels engagés par un salarié (ici des lunettes de vue pour un travail sur écran) doit être appréciée à la lumière de la décision de la CJUE du 22 décembre 2022.