



Exécution du contrat de travail	
<i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-21.793</i>	Le fait qu'un salarié soit soumis à une convention de forfait jours exclut qu'il puisse bénéficier du statut de cadre-dirigeant .
<i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-24.546</i>	<p>La Cour de cassation rappelle les règles applicables en matière de remboursement de frais professionnel.</p> <p>Ainsi, les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due.</p> <p>Il est néanmoins possible de prévoir contractuellement que le salarié en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés, et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.</p>
<i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-11.378</i>	<p>Lorsque le salarié obtient la requalification de plusieurs CDD non successifs en un CDI, le salarié ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles séparant chaque contrat que s'il prouve s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail.</p> <p>La Cour de cassation casse donc un arrêt ayant simplement constaté que le salarié avait dépassé la durée légale mensuelle de 151,67 heures sur plusieurs mois, sans s'intéresser véritablement à ces périodes interstitielles séparant chaque contrat.</p>
<i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-12.105</i>	<p>Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.</p> <p>Ainsi, est fondé à réclamer des dommages et intérêts compte tenu du manquement de l'employeur, le salarié n'ayant bénéficié d'aucune formation tout au long de sa longue présence dans l'entreprise.</p>
Rupture du contrat de travail	
<i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-22.068</i>	<p>Il résulte des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail que la rupture d'un commun accord du contrat à durée déterminée ne peut résulter que d'un acte clair et non équivoque exprimant la volonté des parties de mettre fin aux relations contractuelles.</p> <p>Tel n'est pas le cas d'une convention établie unilatéralement par l'employeur, non datée et en défaveur d'un salarié étranger ayant des difficultés de compréhension de la langue française.</p>
<i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-10.625</i>	<p>En cas de licenciement pour inaptitude, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de ses démarches en vue de reclasser le salarié ou d'exposer, par des éléments objectifs et vérifiables, les raisons de l'impossibilité de ce reclassement.</p> <p>A défaut, la prise d'acte opérée par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p>



<p><i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-12.815</i></p>	<p>La prise d'acte produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse si les manquements invoqués par le salarié sont de nature à empêcher la poursuite de son contrat de travail.</p> <p>En principe, le caractère ancien des faits reprochés atténue leur gravité. Pour autant, la gravité de faits anciens persiste dès lors qu'ils sont toujours contemporains au moment de la prise d'acte.</p>
<p><i>Cass. soc., 08-07-2020, n° 19-15.990</i></p>	<p>Le licenciement d'un agent de sécurité est fondé sur une cause réelle et sérieuse dès lors que ce dernier ne disposait plus, à la date de son licenciement, d'une carte professionnelle en cours de validité pour exercer une telle profession.</p>
<p><i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.140</i></p>	<p>Un licenciement économique n'est pas fondé dès lors que les difficultés économiques rencontrées par l'employeur sont consécutives d'une légèreté blâmable de sa part.</p> <p>Le défaut de déclaration de l'état de cessation des paiements de la société et le détournement d'actif commis par le dirigeant étant postérieurs à l'ouverture de la procédure collective, il ne peut pas être reproché une légèreté blâmable.</p>
<p>Elections professionnelles</p>	
<p><i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-11.918</i></p>	<p>Il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que, lorsqu'il est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il appartient au juge de se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue.</p> <p>Ainsi, ne constitue pas un établissement distinct le magasin dans lequel son directeur ne dispose d'aucun pouvoir d'embauche ou de sanction au-delà du simple avertissement, l'ensemble de ces mesures étant prises à des niveaux plus élevés.</p>