



Actualités législatives et réglementaires

► Lanceurs d'alerte

Le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022, relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, est paru au JO du 4.

► Transports - Détachement

L'ordonnance n°2022-1293 du 5 octobre 2022, relative au détachement de salariés roulants ou navigants dans le domaine des transports, est parue au JO du 6.

Jurisprudence

► Salarié protégé - Congés payés

Lorsque le salarié protégé, dont le licenciement est nul en l'absence d'autorisation administrative de licenciement et qui a demandé sa réintégration, a fait valoir, ultérieurement, ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration dans l'entreprise, l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur ouvre droit au paiement, au titre des congés payés afférents, à une indemnité compensatrice de congés payés.

Dans l'hypothèse où le salarié a occupé un autre emploi au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de son départ à la retraite, il ne saurait toutefois prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel correspondant à la période pendant laquelle il a occupé un autre emploi (Cass. soc., 21-9-22, n°21-13552).

► Clause de non-concurrence

Lorsqu'une clause de non-concurrence comporte une durée d'un an renouvelable une fois, le salarié en est libéré au terme de la première année si son employeur ne la renouvelle pas expressément.

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas être condamné à verser au salarié, dont le contrat a été rompu, l'indemnité de non-concurrence au titre de la deuxième année (Cass. soc., 21-9-22, n°20-18511).

► Elections professionnelles - Dépouillement

La circonstance que les électeurs n'ont pas eu accès librement au lieu de dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

L'employeur ne peut donc pas fermer à clé le lieu de dépouillement, même si une baie vitrée offre une vue sur la salle de vote (Cass. soc., 21-9-22, n°21-14123).

► Congés payés - Prescription

Lorsqu'un employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé acquis au titre d'une période de référence, l'application de la prescription de droit commun de trois ans à l'exercice de ce droit consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'UE va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif de sécurité juridique.

Pour la Cour, l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte « s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur au titre d'une période de référence est prescrit à l'issue d'un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit » (CJUE, 22-9-22, aff. C-120/21).

► Fusion de branches

Le ministre du travail peut refuser, pour des motifs d'intérêt général, de procéder à une fusion de branches ou d'élargir une convention collective même si les conditions légales pour ces procédures sont réunies (CE, 28-9-22, n°442574 et n°449950).

► Maladie - Congés payés

Si la limitation temporelle admise par la CJUE dans son arrêt du 22 novembre 2011, KHS (aff. C-214/10), « empêche assurément les travailleurs de revendiquer la conservation de tous les droits au congé annuel payé acquis durant leur absence prolongée du travail au titre de plusieurs périodes de référence consécutives, une telle limitation ne saurait s'appliquer au droit au congé annuel payé acquis pendant la période de référence au cours de laquelle un travailleur a effectivement travaillé avant de se trouver en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail, sans que soit examinée la question de savoir si l'employeur a, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit, car une telle situation reviendrait à vider de son contenu le droit consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et concrétisé par l'article 7 de la directive 2003/88 » (CJUE, 22-9-22, aff. C-518/20 et C-727/20).

FOCUS

La liberté d'expression du salarié : principe et limites

Sauf abus, l'exercice d'un droit ne peut pas constituer une faute ou un motif de sanction. Toute sanction prise en méconnaissance de la liberté d'expression, qui constitue une liberté fondamentale, est nulle. Il résulte des dispositions de l'article L.1121-1 du code du travail que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression et qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Cass. soc., 24-11-21, n°19-20400).

L'abus résulte de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

N'est pas constitutif, en soi, d'un abus à la liberté d'expression (susceptible de motiver une sanction ou un licenciement), le fait de critiquer les méthodes de travail d'un supérieur lors d'une réunion (Cass. soc., 21-9-22, n°21-13045).

Le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité. Un tel licenciement porte atteinte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail.

Autrement dit, est nul le licenciement d'un salarié « lanceur d'alerte » qui de bonne foi dénonce un potentiel crime ou délit mais également celui prononcé en raison de la dénonciation de manquements à des règles déontologiques prévues par la loi ou le règlement (Cass. soc., 19-1-22, n°20-10057).

Une salariée ne peut être sanctionnée pour avoir exercé sa liberté d'expression en exprimant, en qualité de représentante du personnel, dans une lettre à l'administration de tutelle, l'Agence régionale de santé, rédigée sans abus, injure ou excès, les craintes des salariés sur les projets de réorganisation de la direction de l'association employeur (Cass. soc., 28-9-22, n°21-14814). Au surplus, l'association ne démontrait pas la mauvaise foi de la salariée. En l'espèce, le courrier adressé à l'ARS résultait d'une demande de salariés de l'association et s'expliquait par l'absence de réponse de celle-ci à leurs interrogations quant aux projets envisagés par la directrice de l'établissement et leur impact sur leurs conditions de travail et la qualité de l'accueil des résidents. Il convient de noter, par ailleurs, que le représentant du personnel, sauf abus, ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail.

Il n'y a pas d'abus de la liberté d'expression dans les cas suivants :

- le fait pour un cadre de critiquer la direction de son entreprise dans une lettre adressée au conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère, en l'absence de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. soc., 27-3-13, n°11-19734) ;

- le fait pour un salarié d'avoir prononcé des critiques un peu vives mais ne dépassant pas ce qu'on pouvait attendre d'un cadre ayant une ancienneté importante et soucieux de sauvegarder des emplois et de protéger l'existence de l'entreprise (Cass. soc., 7-10-97, n°95-41945) ;
- la diffusion limitée à l'entreprise d'une lettre dans laquelle un salarié critique son supérieur en des termes vifs, mais dont la fausseté n'est pas établie (Cass. soc., 9-11-09, n°08-41927).

A l'opposé, l'abus est caractérisé dans les situations suivantes :

- le fait pour un salarié de tenir des propos calomnieux et malveillants à l'égard d'un membre de la direction en insinuant qu'il a forcément abusé de sa fonction en confondant son intérêt personnel et celui de l'entreprise (Cass. soc., 28-3-00, n°97-42943) ;
- les propos d'un salarié qui lors d'une réunion régionale qualifie son directeur d'agence de « nul et incompétent » et les chargés de gestion de « bœufs » (Cass. soc., 9-11-04, n°02-45830) ;
- l'envoi par un salarié à son supérieur hiérarchique d'une lettre dans laquelle il met en cause, sans raison, la loyauté du dirigeant social et qualifie la nouvelle organisation de l'entreprise « d'armée mexicaine » (Cass. soc., 18-11-03, n°01-43682) ;
- des propos outranciers et sans fondement tenus publiquement par un salarié mettant en cause l'honnêteté de l'actionnaire majoritaire, et lui proposant de céder ses parts et de quitter le club (Cass. soc., 28-1-16, n°14-28242).

La jurisprudence se montre plus sévère à l'égard de propos écrits que de propos tenus à l'oral. Également, le degré de sévérité des juges sera plus prononcé lorsque des propos auront été tenus devant un grand nombre de personnes ou par voie de presse que lorsqu'ils auront été exprimés dans un cadre plus restreint.

Par exemple, le fait pour un salarié d'avoir adressé à son supérieur hiérarchique, et en copie à des cadres de l'entreprise, des courriels dans lesquels il l'accusait, sans justification, de méthodes malhonnêtes et de violation délibérée de la loi constitue un abus de la liberté d'expression, ces propos n'ayant pas été tenus dans un contexte spontané d'entretien oral, mais par écrit, donc de façon réfléchi, en prenant à témoin des tiers à la relation hiérarchique (Cass. soc., 20-1-16, n°14-20041).