



Actualités législatives et réglementaires

Aucun texte important susceptible d'être relaté n'est intervenu cette semaine.

Jurisprudence

► Travail de nuit - Durée maximale

Le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ouvre, à lui seul, droit à réparation (Cass. soc., 27-9-23, n°21-24782).

► Contrat de travail - Requalification

Peut constituer un indice de subordination, le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Ne peut être écartée une demande en requalification d'un contrat de prestations de livraisons en contrat de travail, sans qu'aient été analysées les conditions effectives dans lesquelles le livreur exerçait son activité telles que fixées par les stipulations contractuelles (Cass. soc., 27-9-23, n°20-22465).

► Départ à la retraite - Manifestation de la volonté

Le départ à la retraite d'un salarié est un acte unilatéral par lequel celui-ci manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Il en résulte que, lorsque le salarié notifie à l'entreprise utilisatrice, de façon claire et non équivoque, sa décision de prendre sa retraite avant le terme du contrat de mission, la relation de travail requalifiée en CDI prend fin au jour de la notification du départ volontaire à la retraite du salarié et non à raison d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 27-9-23, n°21-14773).

► Paternité - Protection - Licenciement

Aux termes de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. Justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, après avoir relevé que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement ne caractérisaient pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, déclare nul le licenciement du salarié intervenu pendant cette période (Cass. soc., 27-9-23, n°21-22937).

► Discrimination

L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés.

Le fait de désigner un salarié, en sa présence ou non, par un surnom relatif à son origine constitue un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'origine du salarié (Cass. soc., 20-9-23, n°22-16130).

► Licenciement disciplinaire

Un salarié (journaliste vidéo) est licencié pour faute grave en raison de ses interventions de manière tranchée dans des discussions publiques sur les réseaux sociaux sur des sujets d'actualité controversés.

L'employeur argue d'une violation d'une obligation de neutralité stipulée dans le contrat de travail du salarié où il s'engage à ne pas s'exprimer publiquement sur certaines questions d'actualité en application d'un document intitulé « *Lignes de conduite des réseaux sociaux pour les employés* ».

Un juge ne peut se prononcer sur le licenciement pour faute grave sans rechercher la valeur juridique et la portée d'un tel document, qui ne se présente ni comme un règlement intérieur, ni comme une note de service, lesquels supposent pour être opposables aux salariés le respect d'une procédure et d'une publicité particulières (Cass. soc., 20-9-23, n°21-18593).

► Harcèlement moral - Contestation sérieuse Demande de provisions

Ayant fait ressortir que les faits matériellement établis par le salarié au soutien de sa demande d'indemnisation du préjudice résultant d'un harcèlement étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral, le juge a pu en déduire l'existence d'une contestation sérieuse et rejeter la demande de provision de l'intéressé (Cass. soc., 20-9-23, n°22-10470).

► Transfert des contrats de travail

La résiliation, par le propriétaire du fonds de commerce constituant une entité économique autonome, du contrat de location-gérance entraînant le retour du fonds loué au bailleur, celui-ci est tenu de poursuivre les contrats de travail du personnel attaché à l'entité, dès lors que celle-ci demeure exploitable au jour de sa restitution par le locataire (art. L. 1224-1).

Il s'ensuit que le licenciement prononcé à l'occasion d'une telle modification est privé d'effet et que le salarié licencié peut, à son choix, demander au nouvel employeur la poursuite du contrat de travail illégalement rompu ou demander à l'auteur du licenciement illégal la réparation du préjudice en résultant.

Le fait que le fonds de commerce soit inexploitable ne peut pas résulter de la seule décision du bailleur de ne pas en poursuivre l'activité (Cass. soc., 20-9-23, n°22-14615).

► **Organisations élections professionnelles**

Dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'employeur, à défaut de signature du PAP, a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux.

Un tribunal judiciaire ne saurait donc débouter un syndicat de sa demande d'annulation des élections alors qu'il avait constaté qu'au moins une organisation syndicale s'était présentée à la négociation préélectorale, ce dont il résultait qu'à défaut d'accord, l'employeur devait saisir l'autorité administrative et qu'en l'absence de décision de celle-ci l'élection n'avait pas été valablement organisée (Cass. soc., 20-9-23, n°22-60114).

► **Droit d'alerte - CSE d'établissement**

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les CSE d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul CSE central (Cass. soc., 20-9-23, n°22-13391).

► **Entreprise en difficulté - Période suspecte Droit d'agir**

Seuls ont qualité pour demander l'annulation d'actes accomplis en période suspecte par le débiteur soumis à une procédure collective, les mandataires de justice désignés dans cette procédure collective et le ministère public.

Un juge ne saurait donc accueillir la demande de l'AGS qui se prévaut de la nullité du contrat de travail revendiqué par l'intéressé, en retenant qu'il a été conclu pendant la période suspecte et qu'il est susceptible d'annulation dès lors qu'au regard de la situation de la société, les obligations qu'elle contractait ne pouvaient être justifiées, alors que l'AGS n'a pas qualité pour invoquer, sur le fondement de l'article L 632-1 du code de commerce, la nullité du contrat de travail liant le salarié à la société (Cass. soc., 20-9-23, n°22-19176).

FOCUS

La possibilité d'une résiliation judiciaire portant sur des manquements de l'employeur prescrits

La résiliation judiciaire est une action par laquelle le salarié demande au juge, alors que le contrat de travail est toujours en cours d'exécution, la rupture de ce dernier aux torts de l'employeur en raison de faits suffisamment graves empêchant la poursuite du contrat. Si le bien-fondé de la demande est reconnu par le juge, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse voire (suivant le manquement invoqué) nul.

La résiliation judiciaire n'est ouverte en principe qu'au salarié. Ce n'est que si la loi l'autorise, que l'employeur peut y recourir. C'est par exemple le cas pour la rupture d'un contrat d'apprentissage (art. L6222-18).

La Cour de cassation admet l'évocation de faits anciens (même prescrits), peu important que ceux-ci soient persistants dans le temps (Cass. soc., 15-1-20, n°18-23417) ou non. La Cour a, en effet, énoncé dans un arrêt du 30 juin 2021 que « le juge, saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté » (Cass. soc., 30-6-21, n°19-18533).

Ce devoir d'examen du juge de faits anciens (même prescrits) est rappelé dans un arrêt du 27 septembre 2023 (Cass. soc., n°21-25973).

En l'espèce un salarié, dont le contrat avait été suspendu, est classé en invalidité catégorie 2. L'employeur adresse un courrier au salarié lui indiquant qu'il a bien été informé de son classement. L'employeur, toutefois, n'organise pas de visite médicale de reprise.

Le salarié estime que le manquement de l'employeur est suffisamment grave et saisit le CPH en résiliation judiciaire de son contrat. L'affaire arrive en cour d'appel et les juges décident que la demande du salarié est irrecevable au motif que le courrier adressé au salarié date du 23 février 2009 et que celui-ci n'a saisi le CPH que le 26 mars 2015. La demande était donc prescrite selon les juges.

Le raisonnement des juges d'appel est censuré par la Cour de cassation. Dans sa solution, elle affirme que « l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande ».

La condition principale de la recevabilité de l'action en résiliation judiciaire du contrat demeure la poursuite du contrat au jour où l'action est introduite. L'ancienneté des griefs, elle, importe peu. Il appartient au juge de décider si les faits sont ou non suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat.

Mais attention tout de même à ne pas trop tarder pour formuler une demande de résiliation judiciaire.

En effet, si les règles de prescription n'ont pas vocation à s'appliquer à la résiliation judiciaire, cela ne signifie aucunement que l'ancienneté des faits ne puisse pas être opposée au salarié pour disqualifier la faute en convaincant le juge que les manquements n'ont pas empêché la poursuite des relations contractuelles.

A noter que certains manquements sont d'une telle gravité que la date de leur commission importe peu. Tel est, par exemple, le cas du harcèlement moral (Cass. soc., 11-12-15, n°14-15670).