



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité susceptible d'être relatée cette semaine n'est intervenue.

Jurisprudence

► *Discrimination - Secteur public*

Dans le but d'établir un environnement administratif neutre, l'interdiction au sein d'une administration publique du port visible de tout signe révélant des convictions philosophiques ou religieuses, peut être justifiée.

Ne constitue pas une discrimination si elle est appliquée de manière uniforme et non discriminatoire à l'ensemble du personnel de ladite administration, et si elle demeure strictement nécessaire et proportionnée (CIUE, 28-11-23, aff. C-148/22).

► *Licenciement - Salarié protégé*

L'administration ne peut autoriser le licenciement du salarié protégé si l'employeur a épuisé son pouvoir disciplinaire.

Dès lors, l'employeur qui avait connaissance, dans une même période, d'agissements fautifs commis par un salarié et choisit de n'en sanctionner qu'une partie ne peut légalement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire en vue de sanctionner les autres faits dont il avait connaissance à la date du prononcé de la première sanction.

Ainsi, l'administration ne peut autoriser le licenciement du salarié protégé qui se fonde sur des agissements fautifs qui étaient déjà connus par l'employeur à la date où il a prononcé une précédente sanction à son encontre (CE, 8-12-23, n°466620).

► *Transfert de contrats - Cession d'actifs*

Le transfert des contrats de travail, tel que prévu par l'article L.1224-1 du code du travail, s'applique même en cas de cession partielle d'actifs.

Dès lors qu'il y a eu transfert d'une entité économique autonome lors de la cession partielle d'actifs, les contrats de travail doivent être transférés, peu important que le nouvel employeur décide ensuite d'abandonner les activités de l'entité économique transférée ou de réorganiser ses choix d'organisation (Cass. soc., 10-01-24, n°21-18146).

► *Preuve*

La Chambre sociale de la Cour de cassation applique le principe d'admission de la preuve déloyale récemment reconnu par l'arrêt de l'assemblée plénière en date du 22 décembre 2023, et, admet que la déloyauté dans l'obtention ou la production de la preuve ne conduit pas nécessairement à son exclusion des débats.

Cependant, dans le cas où la production par un salarié d'un enregistrement clandestin des membres du CHSCT, chargés d'enquêter sur l'existence d'un harcèlement moral, n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve du salarié, dès lors que d'autres éléments de preuve fournis par le salarié laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, l'enregistrement clandestin devait être écarté des débats (Cass. soc., 17-01-24, n°22-17474).

► *Licenciement - Salarié protégé - Compétence Office du juge*

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement devenue définitive, annuler le licenciement pour motif économique du salarié sur le fondement d'une discrimination syndicale subie par ce dernier.

Le juge judiciaire reste toutefois compétent pour accorder une indemnisation pour le préjudice moral résultant de la discrimination syndicale subie par le salarié (Cass. soc., 17-01-24, n°22-20778).

► *QPC*

La Cour de cassation a décidé qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer au Conseil Constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité suivante :

« L'article L.2314-30 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, tel qu'interprété par la Cour de cassation, porte-t-il atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution et notamment à la liberté syndicale, au droit à l'éligibilité aux institutions représentatives du personnel qui découle du principe de participation des travailleurs, consacrés par les sixième et huitième alinéas du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et au principe d'égalité, en ce qu'il interdit aux seules organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles, lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir au sein d'un collège électoral, une liste comportant un candidat unique ? ».

La question posée, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est, d'une part, pas nouvelle, et ne présentait pas, d'autre part, un caractère sérieux (Cass. soc., 17-01-24, n°23-40014).

► Handicap

Une réglementation nationale ne peut autoriser un employeur à mettre fin au contrat de travail d'un travailleur au motif que ce dernier a développé un handicap au cours de la relation de travail, sans que l'employeur soit tenu, au préalable, de rechercher ou maintenir des aménagements raisonnables en vue de maintenir le travailleur dans son emploi, et sans que l'employeur n'ait démontré que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée (CIUE, 18-01-24, JMARC/ Ca Na Negreta SA, C-631/22).

FOCUS

Clause de mobilité : un refus peut coûter cher !

La clause de mobilité est la clause par laquelle un salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié pour les besoins de l'entreprise.

La mutation qui en découle, constitue une simple modification des conditions de travail et non une modification du contrat (sauf exceptions).

La clause doit être licite, et mise en œuvre par l'employeur, de manière loyale.

Dans certaines circonstances, le refus du salarié d'être muté, est constitutif d'une faute grave pouvant justifier son licenciement.

Tel a été le cas dans un arrêt rendu par la Cour de cassation le 6 décembre 2023 (Cass. soc., 6-12-23, n°22-21676).

Les faits étaient les suivants : un agent de sécurité se voit avisé, par plusieurs lettres, qu'en application de la clause de mobilité prévue à son contrat, il serait affecté à un autre site. Le salarié refuse plusieurs fois cette mutation. Une procédure disciplinaire est alors lancée à son encontre. Celle-ci n'aboutira pas à une sanction. Cependant, l'employeur décide d'actionner la clause de mobilité qui conduira aux divers refus du salarié eux-mêmes, aboutissant à son licenciement pour faute grave.

Plusieurs questions se posaient à la Cour :

Une mutation consécutive à une procédure disciplinaire inachevée constitue-t-elle un abus de l'employeur dans sa faculté de mettre en œuvre une clause de mobilité ?

Le refus réitéré du salarié d'être muté est-il constitutif d'une faute grave justifiant son licenciement ?

La Cour s'aligne sur la position des juges du fond. Ceux-ci relèvent que l'employeur justifie d'un intérêt de l'entreprise à mettre en œuvre la clause de mobilité. En effet, plusieurs clients se plaignaient du comportement agressif du salarié, et de l'ambiance dégradée sur le site auquel il était affecté. L'employeur justifiait ainsi de contraintes organisationnelles et commerciales l'obligeant à affecter le salarié sur un autre site.

Pour répondre à la première question, la mise en œuvre de la clause de mobilité n'était donc pas abusive dans la mesure où des intérêts stratégiques de l'entreprise (démontrés par l'employeur) l'exigeaient.

Ensuite, la faute grave est constituée dès lors que le salarié a refusé plusieurs fois sa mutation alors qu'elle était dictée par des motifs légitimes. Le licenciement n'est donc pas, en pareille circonstance, dépourvu d'une cause réelle et sérieuse.

La solution de la Haute juridiction paraît équitable dans la mesure, où les agissements du salarié ont conduit à son éjection, malgré une tentative de l'employeur de conserver celui-ci.

Cette solution appelle néanmoins à la prudence quant aux procédures disciplinaires. Cet arrêt démontre que lorsqu'une procédure disciplinaire n'aboutit pas, l'employeur peut trouver d'autres moyens de « sanctionner » le salarié.