



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Contrôle et contentieux
- ~~~~~ # IRP et syndicat professionnel
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail

#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

• Mise en œuvre du pouvoir disciplinaire en cas d'absence injustifiée

Constitue une faute justifiant un licenciement le refus du salarié de reprendre son poste après une période de congés payés épuisant l'intégralité de son droit à congés. En outre, dès lors que l'employeur a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 1332-2 du code du travail, il est tenu d'en respecter tous les termes.

Affecté sur un projet qui impliquait un changement ponctuel de site de travail, un salarié refusa de s'y rendre, caractérisant par là même un abandon de poste. L'employeur le convoqua à un entretien en vue d'un éventuel licenciement, qui se solda en réalité par le prononcé, plus d'un mois après cet entretien, d'un simple avertissement. Dans le même temps, le salarié formula une demande de congés allant au-delà du nombre de jours de congés auquel il pouvait prétendre. Bien que le logiciel eût immédiatement informé le salarié des anomalies affectant sa demande, son responsable hiérarchique valida par erreur cette partie de congés excédentaires. Malgré la rectification ultérieure et les demandes réitérées de son employeur de reprendre son poste à l'issue des congés payés auxquels il avait droit, le salarié s'y refusa. Aussi fut-il finalement licencié pour faute, au motif d'une absence injustifiée. Le salarié saisit alors les juridictions prud'homales afin que le licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse. Il sollicita en outre l'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre pour les faits antérieurs.

Concernant la qualification de faute justifiant le licenciement, la Cour de cassation valide le raisonnement des juges du fond ayant débouté le salarié de sa demande. Elle estime que la demande de congés présentée par le salarié, en ce qu'elle portait, au-delà de jours de congés acquis, sur dix-sept jours de congés pour événement familial ou en anticipation, était sciemment erronée, le salarié ayant par ailleurs été immédiatement informé des anomalies affectant sa demande. Elle constate par ailleurs que la validation postérieure par le responsable hiérarchique de cette partie des congés résultait d'une erreur, de sorte que le refus du salarié de reprendre son poste était constitutif d'une faute justifiant son licenciement.

À l'inverse, la Cour s'oppose au rejet de l'annulation de l'avertissement prononcé. Selon les Hauts magistrats, dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 1332-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée. En termes de délai, notamment, la sanction prononcée ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien, fût-elle un simple avertissement.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

• L'obligation de loyauté s'applique (aussi) aux négociations préélectorales !

L'employeur est notamment tenu, à la demande d'un syndicat, de communiquer des éléments sur l'identité des salariés et leur niveau de classification, lorsque ces éléments sont nécessaires pour un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges.

Selon la Cour de cassation, le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité du protocole préélectoral lorsque celui-ci est contesté judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats. Dans cette hypothèse, il importe peu que le protocole ait été signé aux conditions de validité prévues par l'article L. 2314-6 du code du travail.

→ Soc. 9 oct. 2019, n° 18-15.029

→ Soc. 9 oct. 2019, n° 19-10.780



- ↳ En outre, l'obligation de mener loyalement les négociations d'un accord préélectoral implique notamment de mettre à la disposition des organisations participant à la négociation les éléments indispensables à celle-ci. Or, en l'espèce, le syndicat à l'origine de la contestation n'avait pas eu accès aux informations nécessaires à un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges (l'employeur avait refusé de transmettre des éléments concernant l'identité des salariés et leur niveau de classification, au motif qu'il ne souhaitait pas « communiquer des éléments nominatifs et confidentiels à des personnes extérieures à l'entreprise »). Ce refus constituait par là même un manquement à son obligation de loyauté, justifiant l'annulation du protocole préélectoral et des élections subséquentes.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● CDD de remplacement: pas d'obligation de notification

Si le contrat à durée déterminée (CDD) conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit.

Une femme avait été engagée en CDD pour une durée minimale de deux mois et huit jours pour le remplacement d'une salariée, absente pour congé de maladie. Son employeur lui a notifié, par lettre, le licenciement pour inaptitude de la salariée remplacée et la fin consécutive de son contrat de travail. Toutefois, l'intéressée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et le paiement d'un rappel de salaire et d'indemnités de rupture.

Elle arguait, d'une part, que dès l'instant que la relation de travail se poursuit à l'expiration du terme du contrat de travail à durée déterminée, sans signature d'un nouveau contrat à durée déterminée, et quelle que soit la nature de l'emploi occupé, le contrat de travail devient un contrat à durée indéterminée. La salariée soutenait, d'autre part, que lorsqu'un contrat à durée déterminée a été conclu sans terme précis pour remplacer un salarié absent, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de l'événement constitutif du terme et de sa date, et de démontrer qu'il a valablement notifié au salarié remplaçant la date de ce terme.

La Cour de cassation confirme cependant que « si, en application de l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit ». La Cour relève qu'en l'espèce, l'absence de la salariée remplacée avait définitivement pris fin et que la salariée avait été informée le jour même par un appel téléphonique de la fin de son contrat à durée déterminée, avant de venir tout de même travailler le jour suivant de son propre chef. Aussi la demande de requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée devait-elle être rejetée.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 18 sept. 2019,
n° 18-12.446



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.

