



Lefebvre Dalloz
DALLOZ

#123
MAI
2023

TRAVAIL

Dans ce numéro

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

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Licenciement économique individuel : consultation facultative du CSE

L'employeur ne doit réunir et consulter le comité social et économique (CSE) qu'en cas de licenciement pour motif économique d'au moins deux salariés dans une même période de trente jours.

La suppression d'un poste, même si elle s'accompagne de l'attribution des tâches accomplies par le salarié licencié à un autre salarié demeuré dans l'entreprise, est une suppression d'emploi qui, si elle repose sur un motif économique, justifie la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique. À ce titre, indique ici la Cour de cassation, l'employeur n'a l'obligation de réunir et consulter le CSE que lorsqu'il envisage de procéder à un licenciement pour motif économique d'au moins deux salariés dans une même période de trente jours.

En l'occurrence, une entreprise avait projeté de licencier pour motif économique trois salariés. À l'issue des propositions de reclassements aux salariés concernés, deux d'entre eux ont pu être reclassés dans l'entreprise, tandis que le troisième a été licencié pour motif économique. Les tâches qu'il effectuait au sein de l'entreprise en tant que directeur de projet ont été confiées à un autre salarié. L'intéressé, finalement seul concerné par le licenciement pour motif économique, a considéré que l'employeur aurait dû réunir et consulter le CSE sur le projet de licenciement. Il contestait également le caractère réel et sérieux de son licenciement, estimant que son poste n'a pas été supprimé.

La chambre sociale considère que dès lors qu'ils ont constaté que deux des trois salariés concernés avaient accepté leur reclassement interne au sein du groupe, en sorte que le licenciement économique n'avait été envisagé qu'à l'égard d'un seul salarié, les juges d'appel ne pouvaient pas condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce dernier en raison d'un défaut de consultation des représentants du personnel.

→ Soc. 5 avr. 2023,
n° 21-10.391

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Choix de la faute en cas de CDD successifs

L'employeur ne peut se fonder sur des fautes commises antérieurement à la prise d'effet du dernier contrat conclu pour justifier la rupture de celui-ci.

Une salariée avait été employée par une société pharmaceutique en qualité d'assistance administrative senior, dans le cadre de trois contrats à durée déterminée (CDD) successifs. Invoquant une faute grave de l'intéressée au cours de l'exécution du deuxième contrat, l'employeur a rompu le troisième de manière anticipée. La salariée a alors saisi le juge prud'homal afin d'obtenir le paiement d'une indemnité légale de rupture anticipée et d'une indemnité spécifique de précarité, arguant de l'illicéité de la rupture anticipée.

Les juges font droit à ces demandes : la rupture était abusive, dès lors que les faits reprochés n'ont pas été commis au cours de l'exécution du contrat rompu. La Cour de cassation observe en effet que la faute de nature à justifier la rupture anticipée d'un CDD doit avoir été commise durant l'exécution de ce contrat. Par conséquent, explique la Cour, en cas de CDD successifs, l'employeur ne peut se fonder sur des fautes commises antérieurement à la prise d'effet du dernier contrat conclu pour justifier la rupture de celui-ci.

→ Soc. 15 mars 2023,
n° 21-17.227

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



↳ #IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

• Délégation syndicale : désignation d'un adhérent non candidat

La renonciation au droit d'être désigné délégué syndical, prévue par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail, est celle des candidats présentés par l'organisation syndicale aux dernières élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés. Celle des autres candidats du syndicat n'est pas requise pour désigner l'un de ses adhérents non candidat en qualité de délégué syndical.

Une société dotée de plusieurs établissements organise des élections professionnelles. À l'issue de celles-ci, un syndicat reconnu représentatif notifie à l'entreprise la désignation d'un salarié adhérent du syndicat en qualité de délégué syndical d'un établissement, en remplacement d'un autre. La société saisit alors le tribunal judiciaire afin de faire annuler la désignation du nouveau délégué syndical. Elle soutient que la désignation d'un adhérent du syndicat en qualité de délégué syndical est subordonnée à la condition que tous les candidats présentés par le syndicat aux dernières élections professionnelles aient préalablement renoncé par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical. Or l'intéressé, désigné délégué syndical, n'était pas candidat aux dernières élections et un candidat qui n'avait pas obtenu 10 % des suffrages n'avait pas renoncé préalablement à la désignation litigieuse.

L'argumentation n'est cependant pas couronnée de succès. Les juges relèvent que sur les dix candidats présentés par le syndicat aux élections professionnelles, cinq candidats avaient été désignés en qualité de délégué syndical et parmi les cinq autres, les deux seuls candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages avaient bien renoncé à leur droit d'être désignés délégué syndical. Le syndicat pouvait donc valablement désigner l'un de ses adhérents en qualité de délégué syndical, la priorité aux candidats ayant obtenu 10 % ayant été purgée.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 5 avr. 2023,
n° 21-24.752

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre 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.