



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail
- ~~~~~ # Temps de travail
- ~~~~~ # Négociation collective

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Licenciement disciplinaire et infractions routières

À moins qu'il constitue un manquement aux obligations issues du contrat de travail ou que les faits soient liés à la vie professionnelle du salarié, un motif tiré de la vie personnelle de ce dernier ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

Un salarié peut-il être licencié au motif qu'il a commis plusieurs infractions au code de la route avec le véhicule de l'entreprise ? C'est en tout cas la mésaventure qu'a connue un employé de la société Colas qui a ensuite contesté son licenciement devant le juge prud'homal. Bien lui en a pris puisque la Cour de cassation lui donne raison.

La haute juridiction rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement aux obligations issues du contrat de travail ou si les faits se rattachent à la vie professionnelle du salarié. Or, en l'espèce, les infractions au code de la route ne rentrent dans aucune de ces deux catégories : d'une part, au moment de leur commission, le salarié ne se trouvait pas sous la subordination de l'employeur ; d'autre part, le véhicule n'a pas été endommagé et le comportement de l'intéressé n'a pas eu d'incidence sur les obligations découlant de son contrat de travail. Le licenciement est donc ici dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



.....
→ Soc. 4 oct. 2023,
n° 21-25.421
.....

#TEMPS DE TRAVAIL

● Congés payés : avancées en faveur des salariés

La chambre sociale de la Cour de cassation écarte, dans une série d'arrêts rendus le 13 septembre dernier, certaines dispositions du droit national non conformes au droit européen en matière de congés payés.

En contradiction directe avec le droit français en vigueur, la Cour ouvre par là même de nouveaux droits au bénéfice des salariés.

Ainsi, les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, continuent désormais à acquérir des droits à congés payés durant cette période (pourvoi n° 22-17.340).

La haute juridiction décide de surcroît que l'acquisition de congés payés en raison d'une maladie ou d'un accident professionnel n'est pas limitée à un an (pourvoi n° 22-17.638). Par ailleurs, à l'issue d'un congé parental d'éducation, les congés payés précédemment acquis doivent à présent être reportés (pourvoi n° 22-14.043). Enfin, il est établi que le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne court qu'une fois que l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés payés (pourvoi n° 22-11.106).

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 13 sept. 2023,
n° 22-17.340
.....

.....
→ Soc. 13 sept. 2023,
n° 22-17.638
.....

.....
→ Soc. 13 sept. 2023,
n° 22-14.043
.....

.....
→ Soc. 13 sept. 2023,
n° 22-11.106
.....

#NÉGOCIATION COLLECTIVE

● Accord de branche : validité de l'avenant de révision-extinction

À certaines conditions, les partenaires sociaux peuvent mettre fin à une convention collective de branche au moyen d'un avenant à celle-ci.

Était ici en cause un avenant dit de « révision-extinction » ciblant l'une des 76 conventions collectives territoriales

↳ de la métallurgie (Savoie). Le 7 février 2022, après plusieurs années de négociation, les partenaires sociaux ont signé une convention collective nationale dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2024 et dont les dispositions ont vocation à se substituer aux accords existants, y compris aux conventions territoriales. Dans le même temps et sur d'autres territoires que la Savoie, certains partenaires sociaux ont opté pour la voie de la dénonciation. En l'occurrence, deux syndicats ont demandé en justice l'annulation de l'avenant de révision-extinction. Les juges d'appel ont fait droit à cette demande, mais la chambre sociale a cassé leur décision au visa des articles L. 2231-1, alinéa 1^{er}, L. 2232-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et du principe de liberté contractuelle en matière de négociation collective.

Selon la haute juridiction, les partenaires sociaux sont en effet en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7, un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision.

→ Soc. 4 oct. 2023,
n° 22-23.551

Sous cette réserve, ils ne sont donc pas contraints de procéder par la voie de la dénonciation, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



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.