

TRAVAIL

Dans ce numéro

Accident, maladie et maternité

IRP et syndicat professionnel

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail

ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

Refus de la proposition de reclassement du salarié inapte et obligation de reprendre le versement du salaire

Dans cette affaire, un salarié employé en qualité d'agent de sécurité a été déclaré inapte à son poste, puis a fait l'objet d'une proposition de reclassement qu'il a refusée le 12 février 2020. Il a finalement été licencié le 16 juin 2020. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire à compter du 5 mars 2020.

La Cour d'appel a considéré que l'employeur avait respecté les conditions posées par l'article L. 1226-2-1 du code du travail relatif à l'obligation de reclassement, en proposant au salarié un nouveau poste, et que dès lors le versement des salaires au salarié inapte qui n'a pas été reclassé à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical prévu par l'article L. 1226-4 du même code ne s'appliquait pas.

Les hauts magistrats ont cassé l'arrêt d'appel en jugeant que le fait pour l'employeur d'avoir respecté son obligation de reclassement ne le dispensait pas de verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

En effet, le salarié qui a refusé une proposition de reclassement de l'employeur n'a pas été reclassé dans l'entreprise au sens du code du travail.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

La parité hommes-femmes et l'article L. 2314-30 du code du travail

La chambre sociale a refusé de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'interprétation de l'article L. 2314-30 du code du travail 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.

En vue du renouvellement de la délégation du personnel au comité social et économique de l'établissement d'une société, un protocole préélectoral a été conclu le 30 mars 2023, dont il résulte que le collège employés et ouvriers serait composé de 14,14 % de femmes et de 85,86 % d'hommes, cinq sièges étant à pourvoir. Le quorum n'ayant pas été atteint lors du premier tour, en vue du second tour, le syndicat FO a présenté dans le collège employés et ouvriers une liste incomplète tant pour les titulaires que pour les suppléants, comportant une seule candidature qui a été déclarée élue titulaire.

Le syndicat des commerces et services a saisi le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation de l'élection par application de l'article L. 2314-32 du code du travail, au motif que la liste sur laquelle elle figurait aurait dû comporter au moins un représentant de chaque sexe.

La société a sollicité que soit transmise à la Cour de cassation 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 ? ».

● Soc.
10 janv. 2024,
n° 21-20.229

● Soc.
17 janv. 2024,
n° 23-40.014



- Les hauts magistrats vont refuser de la transmettre au conseil constitutionnel après avoir constaté que la question n'était ni nouvelle ni ne présentait un caractère sérieux. La Cour affirme que la disposition contestée est proportionnée à l'objectif de parité recherché par la loi et ne méconnaît ni la liberté syndicale ni le principe de participation des travailleurs.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

HYGIÈNE – SÉCURITÉ – CONDITIONS DE TRAVAIL

Rappel des obligations de l'employeur relatives à la charge de travail des salariés soumis à un forfait en jours

Au visa, notamment, de l'article L. 4121-1 du code du travail relatif à l'obligation de sécurité, la Cour de cassation juge que l'employeur avait manqué à ses obligations légales et conventionnelles en s'abstenant de mettre en place des mesures de nature à remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Un salarié a conclu un contrat de travail prévoyant un forfait annuel en jours. Après avoir démissionné, il saisit le conseil de prud'hommes.

Le salarié reproche à l'employeur divers manquements s'agissant de l'absence d'entretien annuel pour l'année 2018 ainsi que le dépassement de la durée du travail prévue par le forfait pour les années 2016, 2017 et 2018.

La Cour d'appel a jugé que l'absence d'entretien en 2018 était imputable à des difficultés particulières liées à l'organisation du travail. Quant au dépassement des heures de travail, l'employeur a réduit pour l'année suivante, le nombre de jours inclus dans le forfait et a payé les dépassements constatés.

Les hauts magistrats cassent l'arrêt de la Cour d'appel au visa, notamment, de l'article L. 4121-1 du code du travail relatif à l'obligation de sécurité envers les salariés qui implique que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et juge qu'il avait manqué à ses obligations légales et conventionnelles en s'abstenant de mettre en place des mesures de nature à remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.

10 janv. 2024,
n° 22-13.200



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 bénéficiaire 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.