



DALLOZ

TRAVAIL

#97
JANVIER
2021

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Statuts particuliers
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail
- ~~~~~ # Contrôle et contentieux

#STATUTS PARTICULIERS

● Salarié protégé : illégalité de l'autorisation administrative de licenciement et responsabilité de l'État

Dans deux arrêts du même jour, le Conseil d'État précise les modalités d'engagement de la responsabilité de l'État en matière de licenciement d'un salarié protégé.

S'agissant de l'illégalité du refus d'autorisation de licenciement pour vice de procédure (req. n° 428198), la responsabilité de l'État peut être engagée à l'égard de l'employeur si celui-ci subit un préjudice direct et certain. L'employeur peut alors solliciter le versement d'une indemnité en réparation du préjudice et, selon le Conseil d'État, il appartient au juge « de rechercher, en forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des pièces produites par les parties et, le cas échéant, en tenant compte du motif pour lequel le juge administratif a annulé cette décision, si la même décision aurait pu légalement être prise dans le cadre d'une procédure régulière ». En l'espèce, la cour administrative d'appel de Lyon avait conclu à l'absence de lien de causalité au motif que, dans son jugement, le tribunal administratif ne s'est fondé, pour annuler le refus d'autorisation, que sur le vice de procédure qui l'entachait et ne s'est pas prononcé sur son bien-fondé. La cour a dès lors commis une erreur de droit en statuant ainsi, sans rechercher si l'autorité administrative aurait pu légalement, en suivant une procédure régulière, rejeter la demande d'autorisation qui lui était soumise. Dans la seconde affaire (n° 428741), le licenciement du salarié protégé avait bien été autorisé par l'inspection du travail, mais cette dernière, n'ayant pas vérifié le motif économique du licenciement, a vu sa décision annulée par le juge administratif. Le licenciement étant par là même privé de cause réelle et sérieuse, l'employeur a été condamné à verser une indemnité au salarié, sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail. L'employeur a alors cherché à engager la responsabilité de l'État. Le Conseil d'État précise que « l'absence de lien de causalité direct entre le préjudice tiré du versement par un employeur de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail et l'illégalité de l'autorisation administrative de licenciement ne peut se déduire du seul motif que la condamnation à payer cette indemnité trouve son fondement dans un jugement d'un conseil de prud'hommes constatant l'absence de cause réelle et sérieuse de ce licenciement, sans rechercher notamment si le conseil des prud'hommes a déduit cette absence de cause réelle et sérieuse des motifs de l'annulation de l'autorisation administrative par le juge administratif ».

En revanche, pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'État à l'égard de l'employeur, il peut être tenu compte, « au titre du versement par l'employeur au salarié de l'indemnité prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail, de la faute également commise par l'employeur en sollicitant la délivrance d'une telle autorisation ». Une telle faute ne saurait néanmoins se déduire « du seul fait que l'employeur avait pris acte devant le conseil des prud'hommes que l'autorisation était illégale pour un motif de fond, et qu'il n'entendait pas se pourvoir en cassation contre cet arrêt ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

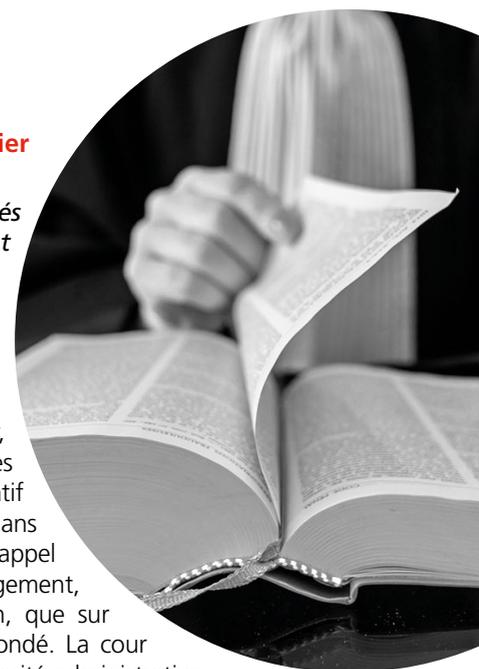
#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Naissance d'un enfant et mesures préparatoires au licenciement du père

L'interdiction des mesures préparatoires au licenciement de la mère durant la période de protection contre la rupture de son contrat de travail n'est pas applicable au père ou au second parent, lorsqu'il bénéficie lui-même d'une période de protection contre le licenciement.

→ CE 4 nov. 2020,
req. n° 428741

→ CE 4 nov. 2020,
req. n° 428198



↳ Un salarié avait bénéficié, à la suite de la naissance de son enfant le 20 novembre 2015, de cette période de protection contre le licenciement pour une durée qui était alors fixée à quatre semaines, jusqu'au 18 décembre 2015. Le 26 novembre 2015, il avait été convoqué à un entretien préalable au licenciement qui s'était tenu le 10 décembre 2015. Son licenciement pour insuffisance professionnelle était intervenu le 23 décembre 2015. Il a alors saisi la juridiction prud'homale.

Les juges d'appel ont annulé ce licenciement en raison des mesures préparatoires au licenciement mises en œuvre alors que le contrat ne pouvait être rompu. A l'inverse, l'employeur estimait qu'il était légitime à prendre de telles mesures. Il arguait que la prohibition des mesures préparatoires au licenciement résultant de l'application de l'article L. 1225-4 du code du travail tel qu'interprété à la lumière de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 avait pour objet « d'éviter "des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes", considérées comme un groupe à risque particulièrement sensible devant être protégé contre les dangers les affectant spécifiquement, avant et après l'accouchement ». Selon le moyen, « c'est pour donner plein effet à ces dispositions et parer à ce risque que la Cour de justice a considéré que la prohibition instituée par la directive devait s'étendre aux actes préparatoires au licenciement des travailleuses ». L'employeur considérait donc qu'aucune règle n'empêchait la mise en œuvre de tels actes à l'égard du second parent. La chambre sociale de la Cour de cassation lui donne raison.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 30 sept. 2020,
n° 19-12.036

#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

● Déclaration d'appel et mention des chefs du jugement attaqué

La chambre sociale de la Cour de cassation indique que la déclaration d'appel ne peut être limitée que par la mention des chefs du dispositif du jugement attaqué. En l'absence de cette mention, lorsque l'appel ne tend pas à l'annulation du jugement ou que l'objet n'est pas indivisible, la déclaration d'appel encourt la nullité, à l'exclusion de toute irrecevabilité.

Un employeur avait ici fait appel d'une ordonnance de référé du conseil de prud'hommes l'ayant débouté de sa demande en instauration d'une nouvelle expertise. Sa déclaration d'appel était rédigée dans les termes suivants : « Objet/portée de l'appel : appel total : en ce que l'ordonnance dont appel estime que : la procédure mise en place par la SARL CDE pourrait avoir pour objectif d'éviter le paiement de l'indemnité de licenciement due à monsieur XY ».

La chambre sociale estime que cette déclaration d'appel, qui ne visait que les motifs du jugement, était par là même irrégulière et encourait donc la nullité.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 14 oct. 2020,
n° 18-15.229



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.