

TRAVAIL

Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Absence d'effet suspensif du recours en contestation de l'avis d'inaptitude sur la procédure de licenciement

L'employeur peut engager la procédure de licenciement du salarié inapte sans avoir à attendre l'issue du contentieux relatif à la contestation de l'avis d'inaptitude par le salarié.

Engagé en qualité de technicien de maintenance de données, un travailleur handicapé a été déclaré inapte à tout reclassement lors d'un examen médical survenu 9 mois après son embauche. Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes en contestation de l'avis médical. L'employeur rompt le contrat de travail pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le conseil de prud'hommes annule l'avis médical et déclare le salarié apte à un poste administratif ou technique comportant une faible autonomie. Le salarié saisit les juges prud'hommaux afin de juger son licenciement discriminatoire en raison de son handicap et d'en prononcer la nullité.

La cour d'appel fait droit à ses demandes et juge le licenciement discriminatoire, l'employeur ne justifiant pas avoir pris toutes les mesures possibles pour maintenir son salarié dans un emploi au sein de l'entreprise malgré la situation de handicap.

La Cour de cassation juge que la rupture n'est pas discriminatoire au motif que le médecin du travail avait expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, ce qui a pour conséquences de dispenser l'employeur de rechercher et de proposer des mesures de maintien dans un emploi.

Elle ajoute que la contestation d'un avis médical d'inaptitude par le salarié ne suspend pas la procédure de licenciement et n'empêche pas l'employeur de prononcer le licenciement pour inaptitude.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



● Soc.

19 mars 2025,
n° 23-19.813

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement d'un salarié ayant entretenu une relation amoureuse avec une collègue

Constitue un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail rendant impossible son maintien au sein de l'entreprise, le fait pour un salarié, ayant entretenu une relation amoureuse avec une collègue, d'obtenir, sur le lieu et le temps du travail, une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par cette dernière.

Un salarié engagé en qualité de directeur des partenariats et des relations institutionnelles a été licencié pour faute grave en raison d'un comportement déplacé à l'égard d'une collègue avec laquelle il avait entretenu une relation amoureuse avant qu'elle y mette un terme. Il a saisi la juridiction prud'homale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Débouté de sa demande par les juges du fond, il se pourvoit en cassation. Il invoque qu'un fait de la vie personnelle du salarié, même s'il occasionne un trouble dans l'entreprise, ne peut justifier un licenciement disciplinaire et que le fait pour ce dernier d'obtenir une explication à un dépit amoureux ou de tenter de renouer le dialogue à la suite de la rupture d'une relation amoureuse nouée avec une salariée de l'entreprise ne peut justifier un manquement aux obligations nées du contrat de travail.

● Soc.

26 mars 2025,
n° 23-17.544

- ● ● La Haute cour rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas en principe justifier un licenciement disciplinaire, à moins qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Elle juge que le comportement, sur le lieu et le temps du travail, du salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, constituait un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, incompatible avec ses responsabilités et qu'une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'une autre salariée, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

CONTRAT DE TRAVAIL

Précision sur la discrimination en raison du défaut d'appartenance à la famille de l'employeur

Constitue une inégalité de traitement constitutive d'une discrimination, le fait pour un employeur de justifier la différence de traitement entre deux collaboratrices par la garantie de disponibilité et de confidentialité sur la seule qualité d'épouse de la seconde collaboratrice.

Après les élections législatives, une salariée engagée en qualité de collaboratrice parlementaire a été licenciée en raison de la cessation du mandat du député employeur. Soutenant qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination en raison de son défaut d'appartenance à la famille de ce dernier, elle saisit la juridiction prud'homale.

La cour d'appel juge le licenciement comme discriminatoire au motif que l'employeur justifie la différence de traitement entre ses deux collaboratrices par le caractère plus politique des fonctions de son épouse, nombreuses et exigeant une disponibilité et une confidentialité totales, pour en déduire qu'il fait reposer la garantie de disponibilité et de confidentialité sur la seule qualité d'épouse de sa seconde collaboratrice.

Après avoir rappelé la jurisprudence de la CJUE en matière de discrimination ainsi que la directive du Conseil du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement, la chambre sociale de la Cour de cassation relève que l'employeur entendait justifier la différence de traitement en matière de rémunération entre la salariée et la salariée de comparaison par la qualité d'épouse de cette dernière. Il s'agit ainsi d'un traitement moins favorable constituant une discrimination.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.

9 avr. 2025,
n° 23-14.016

CONSEIL NATIONAL
DES BARREAUX
LES AVOCATS



Lefebvre Dalloz

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.