

TRAVAIL

Dans ce numéro

- Accident, maladie et maternité
- IRP et syndicat professionnel
- Rupture du contrat de travail

ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

Interdiction du licenciement de la salariée enceinte

En application de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur ne peut engager une procédure de licenciement pendant la période de protection d'une salariée en état de grossesse, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable. Un tel envoi constitue en effet une mesure préparatoire au licenciement, peu important que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période.

Rappelons qu'aux termes de cet article, « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes ». Le texte permet néanmoins à l'employeur de rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Mais la rupture ne peut alors prendre effet ou être notifiée pendant les périodes précitées de suspension du contrat.

En l'espèce, la salariée bénéficiait d'un congé maternité suivi de congés payés. Huit jours avant la date de reprise du travail, elle avait été convoquée à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif économique, cet entretien devant se tenir environ trois mois plus tard. Quelques semaines après, elle avait accepté un contrat de sécurisation professionnelle puis avait saisi les juridictions prud'homales d'une demande de nullité du licenciement, sur le fondement de l'article L.1225-4. La Cour de cassation lui donne raison.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

Notion d'entreprise dominante en matière de comité de groupe

Au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, une personne physique peut être l'entreprise dominante du groupe si, notamment, elle en détient au moins partiellement le capital et est impliquée dans la gestion des entreprises de ce groupe.

Un syndicat et un comité social et économique affirment que treize sociétés sont détenues, directement ou indirectement, à hauteur de 97 % au moins, par une personne physique. Dès lors, estiment-ils, un comité de groupe doit être constitué dans ce cadre. Mais l'existence d'un groupe peut-elle être retenue lorsqu'il est soutenu que l'entreprise dominante est une personne physique, et non une société ou plus généralement une personne morale ?

Dans l'arrêt rapporté, la Cour de cassation répond par l'affirmative. Elle énonce que « si le contrôle sur les entreprises du groupe, exercé dans les conditions définies notamment aux I et II de l'article L. 233-3 du code de commerce, peut émaner d'une personne physique, pour que cette personne physique puisse être qualifiée d'entreprise dominante au sens de l'article L.2331-1 du code du travail, c'est à la condition que les droits de vote attachés aux participations ne soient pas exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance



● Soc.

29 nov. 2023,
n° 22-15.794

● Soc.

22 nov. 2023,
n° 22-19.282



- des entreprises dans lesquelles sont détenues les participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et que la personne physique, détentrice de tout ou partie du capital, s'imisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe ».

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Titre de séjour : incidence de la carence du salarié

L'employeur ne peut conserver un salarié de nationalité étrangère qui n'a plus de titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Dès lors, le licenciement de ce salarié à l'expiration de son titre est fondé si l'intéressé n'a pas effectué de démarche pour le renouveler dans les deux mois précédant son expiration. Et cette omission le prive du délai de trois mois lui permettant de continuer à travailler dans l'attente du renouvellement sollicité.

Une personne de nationalité étrangère avait été engagée en qualité d'agent de sécurité. Son employeur lui a demandé, par lettre recommandée, de lui faire parvenir son nouveau titre de séjour au plus tard sept jours avant l'expiration de celui en cours de validité, en lui précisant qu'à défaut, il ne pourrait pas continuer à exécuter sa prestation de travail à compter de la date d'expiration de son titre de séjour. Quelques jours avant l'expiration, il lui a adressé une mise en demeure lui rappelant la nécessité de produire un nouveau titre de séjour. Sans réponse du salarié, l'employeur lui a ensuite notifié la rupture de son contrat de travail pour absence de titre de séjour lui permettant de travailler sur le territoire français. Le salarié a alors contesté cette rupture devant les juridictions prud'homales.

Les juges d'appel ont considéré le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais sur pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation a censuré la décision d'appel, au visa de l'article L. 311-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018, et de l'article R. 311-2, 4°, du même code, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2019-141 du 27 février 2019 (versions applicables en l'espèce).

● Soc.

29 nov. 2023,
n° 22-10.004

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 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.