



TRAVAIL

Dans ce numéro

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

#ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

● Remplacement post-licenciement pour absence prolongée : appréciation du délai raisonnable

Il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement si le remplacement d'un salarié en arrêt de travail en raison d'une maladie non professionnelle est intervenu dans un délai raisonnable, au regard des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, et des démarches de recrutement faites par l'employeur.

Directrice d'une association, une salariée avait été placée en arrêt de travail à compter de mai 2012. En raison de la désorganisation de l'association du fait de son absence prolongée et de la nécessité de procéder à son remplacement définitif, l'intéressée avait été licenciée le 27 mars 2013. Elle avait saisi la juridiction prud'homale pour contester ce licenciement.

Selon la cour d'appel, le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse puisque l'absence de la salariée perturbait effectivement le fonctionnement de l'association et que celle-ci avait procédé à son remplacement définitif dans un délai jugé « raisonnable ».

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée, renvoyant à l'appréciation souveraine des juges du fond. Elle rappelle d'abord que le licenciement d'un salarié pour absence prolongée ou absences répétées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise est conditionné à la nécessité « de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié, lequel doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci ». Elle précise ensuite que ce délai est apprécié souverainement par les juges du fond « en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 24 mars 2021,
n° 19-13.188

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Étendue de l'expertise préparant la négociation sur l'égalité professionnelle

Le recours du comité social et économique à une expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, non réservée aux situations dans lesquelles il y participe, doit intervenir en temps utile.

La chambre sociale de la Cour de cassation s'est penchée sur la question de l'étendue de l'expertise que le code du travail (art. L. 2315-94 3° et L. 2315-95) permet, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, au comité social et économique (CSE) de diligenter afin de préparer une négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise : est-elle limitée à la seule situation dans laquelle le CSE est amené à négocier l'accord relatif à l'égalité professionnelle en l'absence de délégué syndical (C. trav., art. L. 2232-24 et suivants) ou est-elle d'application générale ?

Le CSE (central) d'une entreprise avait décidé du recours à une expertise « relative à la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle ». L'employeur contestait devant le président du tribunal de grande instance la délibération du comité en relevant que celle-ci ne participait pas à la négociation sur l'égalité professionnelle, de sorte que l'instance représentative ne pouvait recourir à un expert pour la préparer.

À cette argumentation, la haute juridiction oppose une acception large du recours à l'expertise, estimant qu'elle peut permettre d'apporter aux organisations syndicales en charge des négociations toute analyse utile

→ Soc. 14 avr. 2021,
n° 19-23.589

↳ dans le cadre de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La chambre sociale indique en outre que cette expertise doit être diligentée en temps utile par rapport à la négociation collective, ce qui était le cas en l'espèce (l'expertise avait été décidée en CSE après le début de la négociation mais plusieurs mois avant son aboutissement).

Un tempérament est néanmoins apporté par les juges du quai de l'Horloge : l'expertise ne peut être élargie à d'autres champs de négociation, le code du travail ne le prévoyant pas. Le CSE ne pouvait donc pas, en l'espèce, mettre en place une expertise visant la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle. Dès lors, le président du tribunal de grande instance aurait dû faire droit à la demande de l'entreprise tendant à limiter l'étendue de l'expertise à cette dernière thématique.

Enfin, sur le fondement du 1° de l'article L. 2315-80 du code du travail relatif au financement des expertises, l'arrêt précise qu'en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle au sein de la base de données économiques et sociales, les frais d'expertise sont intégralement pris en charge par l'employeur ; dans les autres cas, les frais de l'expertise sont répartis à hauteur de 20 % pour le CSE et 80 % pour l'employeur – et ici, la chambre sociale applique le 2° de l'article L. 2315-80, s'agissant d'une consultation ponctuelle. On le voit, il appartient ainsi au juge de contrôler les éléments mis à disposition du CSE dans la base de données précitée afin de fixer, en cas de litige, la répartition du coût de l'expertise.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● PSE en cours d'élaboration et transfert de contrat

Si un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peut s'appliquer à un salarié dont le contrat a été rompu avant son adoption, le salarié qui a été privé du bénéfice de ses dispositions en raison des conditions de son licenciement est toutefois fondé à en demander réparation.

Au cas particulier, une salariée avait été engagée en qualité de chef de projet par une société qui fit l'objet d'une absorption le 1^{er} octobre 2012. Entre temps, le 24 septembre de la même année, l'intéressée avait été convoquée par son employeur initial à un entretien préalable à un éventuel licenciement. L'entretien eut lieu le 9 octobre et déboucha quelques jours plus tard sur un licenciement pour motif économique par la société absorbante, à laquelle avait été transféré le contrat de travail. La salariée saisit alors la juridiction prud'homale, afin notamment d'obtenir le paiement d'indemnités réparant le préjudice causé par la privation du bénéfice des dispositions du PSE arrêté le 28 novembre au sein de la société absorbante, soit plus d'un mois après son licenciement.

L'arrêt d'appel, qui a débouté la salariée de sa demande, est cassé au visa de l'article L. 1233-61 du code du travail (dans sa version applicable au moment des faits) ainsi que de l'article 1231-1 du code civil.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 14 avr. 2021,
n° 19-19.050
.....



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, libéré lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.