



TRAVAIL

#IIO
FÉVRIER
2022

Dans ce numéro

Compliance

Contrat de travail

Étrangers

#COMPLIANCE

● Annulabilité du licenciement du lanceur d'alerte

Le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement est frappé de nullité.

La haute juridiction estime qu'un tel licenciement porte atteinte « à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail ». Elle fait ainsi application du régime de protection assurée aux lanceurs d'alerte avant l'application de la loi « Sapin 2 » du 9 décembre 2016.

En l'espèce, un salarié engagé par une société d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes avait, par lettre recommandée, alerté son employeur sur une situation de conflit d'intérêts entre ses missions d'expert-comptable et celles de commissaire aux comptes. Il y indiquait qu'il saisirait la compagnie régionale des commissaires aux comptes en cas d'inertie de ce dernier. C'est ce qu'il fit par une lettre intervenue la veille de l'entretien préalable à son licenciement. Ledit licenciement intervint, pour faute grave, une semaine plus tard.

Le salarié contesta son licenciement devant la juridiction prud'homale, afin de le faire juger nul ou sans cause réelle et sérieuse, et obtenir le paiement des indemnités corrélatives. Les juges du fond, puis la Cour de cassation lui donnent raison.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 19 janv. 2021,
n° 20-10.057

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Rémunération variable : preuve du caractère réalisable des objectifs

La charge de la preuve du caractère réalisable des objectifs fixés à l'endroit du salarié pèse sur l'employeur.

Un salarié engagé en 2013 en qualité de responsable régional des ventes d'une entreprise avait pris acte en 2016 de la rupture de son contrat de travail pour plusieurs manquements de son employeur. Parmi ces manquements, son contrat de travail prévoyait une rémunération variable dépendant d'objectifs qui, selon le salarié, n'étaient pas réalisables.

Les juges d'appel et la Cour de cassation statuent dans le même sens. Ils indiquent qu'il appartient à l'employeur de produire des éléments de nature à démontrer que les objectifs fixés au salarié étaient réalisables. Et l'employeur est ici condamné à verser la totalité de la rémunération variable que le salarié aurait perçue s'il avait rempli ses objectifs.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 15 déc. 2021,
n° 19-20.978

#ÉTRANGERS

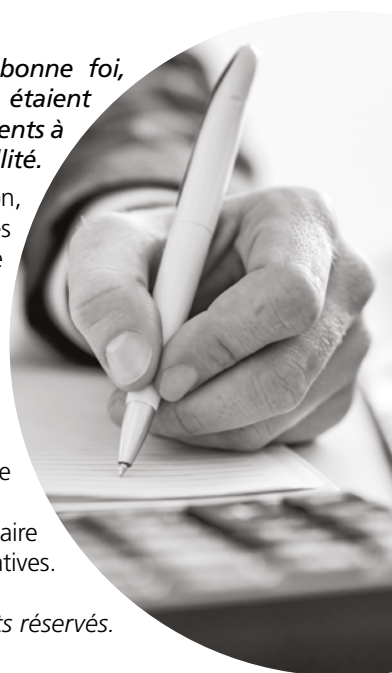
● Travail irrégulier : communication du PV d'infraction

L'étranger sur le point d'être sanctionné par l'OFII doit être informé de son droit de demander la communication du procès-verbal de l'infraction.

Lorsque l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) entend sanctionner une personne pour l'emploi irrégulier d'un étranger, il doit, avant de prononcer la sanction, informer cette personne de son droit de demander la communication du procès-verbal de l'infraction.

Plus précisément, selon le Conseil d'État, « le respect du principe général des droits de la défense suppose, s'agissant

→ SCE 30 déc. 2021,
n° 437653



- ↳ des mesures à caractère de sanction, ainsi d'ailleurs que le précise désormais l'article L. 122-2 du code des relations entre le public et l'administration, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016, que la personne en cause soit informée, avec une précision suffisante et dans un délai raisonnable avant le prononcé de la sanction, des griefs formulés à son encontre et mise à même de demander la communication des pièces au vu desquelles les manquements ont été retenus ».

Auteur : Éditions 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 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.