



TRAVAIL

Dans ce numéro

- # Contrat de travail
- # Accident, maladie et maternité
- # IRP et syndicat professionnel

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Religion, mutation, sanction... discrimination ?

La mutation disciplinaire d'un salarié ne constitue pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses lorsqu'elle est motivée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Par un arrêt du 19 janvier 2022, la Cour de cassation rappelle que les restrictions à la liberté religieuse des salariés (garantie notamment par les articles L. 1132-1 et L. 1321-3 du code du travail) « doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ».

Dans le cas présent, un salarié travaillant en qualité de chef d'équipe dans une entreprise de nettoyage avait été muté, dans le respect de sa clause de mobilité, sur le site d'un cimetière. Après avoir refusé cette mutation du fait d'une incompatibilité d'horaires avec d'autres obligations professionnelles, le salarié invoqua ses convictions religieuses hindouistes lui interdisant de travailler dans un cimetière. L'employeur lui notifia alors une mutation disciplinaire sur un autre site, mais l'intéressé refusa de nouveau. Aussi l'employeur initia-t-il une procédure de licenciement. Consécutivement, le salarié saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de la mutation disciplinaire et du licenciement, arguant d'une discrimination fondée sur les croyances religieuses.

La chambre sociale prend ici parti pour l'employeur. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, elle se réfère à la nature et aux conditions d'exercice de l'activité du salarié. Or, en l'occurrence, ce dernier avait été affecté sur un nouveau site afin d'y effectuer, en sa qualité de chef d'équipe, des tâches similaires à celles occupées auparavant, et ce après que l'employeur eut fait jouer régulièrement la clause de mobilité prévue au contrat.

La chambre sociale évalue ensuite le caractère proportionné au but recherché de la mesure. Et sur ce point, elle retient que la mutation disciplinaire permettait de garantir le maintien de la relation de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage.

La Cour de cassation en conclut que l'employeur a, dans une juste proportion, mis en balance les intérêts légitimes de l'entreprise et les considérations propres aux croyances religieuses affichées par le salarié. Dès lors, la mutation ne constituait pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 19 janv. 2022,
n° 20-14.014

#ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

● Médecin du travail : une responsabilité civile personnelle restreinte

Sauf dans l'hypothèse d'une faute susceptible de revêtir une qualification pénale ou de procéder de l'intention de nuire, le médecin du travail salarié qui agit dans les limites de sa mission ne peut voir sa responsabilité civile personnelle engagée.

Le différend à l'origine de cet arrêt concernait un salarié qui avait été placé en arrêt maladie en 2002, avant d'être reconnu invalide en 2005 puis mis à la retraite à 60 ans en 2010. Estimant avoir subi un préjudice du fait des pratiques du médecin du travail salarié, l'intéressé avait saisi le tribunal de grande instance afin d'être indemnisé. Selon lui, le médecin devait assumer l'entière responsabilité du préjudice, à raison de fautes intentionnelles et indépendamment du lien de préposition qui l'unissait à l'employeur.

Les hauts magistrats ne souscrivent pas à cet argumentaire. Ils énoncent certes, dans un premier temps,

→ Soc. 26 janv. 2022,
n° 20-10.610

↳ que si l'indépendance reconnue au médecin du travail exclut que les actes qu'il accomplit dans l'exercice de ses fonctions puissent constituer un harcèlement moral imputable à l'employeur, elle ne fait toutefois pas obstacle à l'application de la règle selon laquelle le commettant est civilement responsable du dommage causé par un de ses préposés (art. 1242, alinéa 5, du code civil) – ce qui permet au médecin du travail d'invoquer l'immunité accordée au bénéficiaire du préposé. Néanmoins, dans un second temps, ils relèvent que l'existence d'une faute intentionnelle n'était pas caractérisée, s'agissant par exemple du refus délibéré d'appliquer la procédure légale relative au constat de l'inaptitude ou encore du défaut de soins. Excepté concernant les allégations de harcèlement moral et de violation du secret professionnel, la voie de la responsabilité civile personnelle du médecin était donc fermée.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Modalités de vérifications du système de vote électronique

Le test du système de vote électronique et la vérification de l'urne ne doivent pas nécessairement intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin et publiquement en présence des représentants des listes de candidats.

Si le code du travail permet de recourir au vote électronique pour les élections professionnelles, il encadre cette possibilité au moyen d'un certain nombre de garanties. L'employeur doit ainsi mettre en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote. À ce titre, cette cellule doit procéder, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système et vérifier que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet (art. R. 2314-15 du code du travail).

Selon la Cour de cassation, cela ne signifie toutefois pas que le test et la vérification doivent intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin. Par ailleurs, la haute juridiction estime que ces opérations peuvent ne pas être réalisées publiquement. Elle précise en effet que l'article L. 63, alinéa 3, du code électoral - qui dispose que, dans les bureaux de vote dotés d'une machine à voter, le bureau de vote s'assure publiquement, avant le commencement du scrutin, que la machine fonctionne normalement et que tous les compteurs sont à la graduation zéro - n'est pas applicable au vote électronique organisé dans le cadre des élections professionnelles.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 19 janv. 2022,
n° 20-17.076
.....



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 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.