



TRAVAIL

#II6
OCTOBRE
2022

Dans ce numéro

- # Contrat de travail
- # Hygiène, sécurité et conditions de travail
- # Rupture du contrat de travail

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Indemnisation des périodes interstitielles en cas de requalification en CDI

Un salarié placé dans une situation de requalification en CDI peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat, à condition de prouver qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail.

La requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat. C'est ce que rappelle ici la Cour de cassation qui ajoute que réciproquement, la requalification d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail.

La Cour en déduit qu'un salarié placé dans une situation de requalification en CDI ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que s'il établit qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail.

Au cas particulier, une salariée avait été engagée en qualité d'enquêteur vacataire par plusieurs CDD d'usage, avant d'être engagée par CDI intermittent. La relation de travail était soumise à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987, dite Syntec. L'intéressée a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à ce que la relation contractuelle soit requalifiée en CDI à temps complet et que lui soient versées des sommes afférentes à ces requalifications. Les juges du fond ont fait droit à sa demande et ont condamné l'employeur à verser des rappels de salaires ainsi que les congés payés afférents. Insatisfait de cette décision dès lors que l'intéressée avait bénéficié de jours d'indisponibilités et de congés sans soldes qui méritaient d'être soustraits des périodes indemnisées, l'employeur a formé un pourvoi en cassation. La chambre sociale statue en faveur de ce dernier. Pour pouvoir prétendre à une indemnisation, la salariée aurait en effet dû démontrer qu'elle s'était tenue à la disposition de l'employeur pendant ces périodes.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 21 sept. 2022,
n° 21-16.821 ;
Soc. 21 sept. 2022,
n° 20-17.627

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

● Régime probatoire du licenciement pour harcèlement

En cas de licenciement d'un salarié à raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne à laquelle recourt l'employeur peut être produit par lui pour justifier la faute imputée au salarié.

Un salarié occupant un poste de directeur de caisse au sein d'une banque-assurance avait été mis à pied à titre conservatoire avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement. Après avoir sollicité et obtenu la réunion du conseil de discipline, l'intéressé a été licencié pour faute grave à raison de faits de harcèlement sexuel ainsi que de faits de harcèlement moral tenant à un management agressif. L'intéressé avait en effet reconnu la matérialité des faits dans le cadre d'une enquête interne diligentée à la suite de la dénonciation émanant de deux salariées. Par la suite, il a toutefois saisi la juridiction prud'homale aux fins de contester son licenciement.

→ Soc. 29 juin 2022,
n° 21-11.437

↳ La haute juridiction a ainsi l'occasion d'indiquer « qu'en cas de licenciement d'un salarié à raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne, à laquelle recourt l'employeur, informé de possibles faits de harcèlement sexuel ou moral dénoncés par des salariés et tenu envers eux d'une obligation de sécurité lui imposant de prendre toutes dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur, peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié ». Du reste, « [il] appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties ».

En l'espèce, la Cour invalide le raisonnement des juges d'appel. Ceux-ci avaient estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur au paiement des indemnités afférentes, après avoir, à tort, écarté des débats le rapport d'enquête interne.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Licenciement économique et contrat d'insertion

L'employeur qui procède à un licenciement individuel pour motif économique doit nécessairement tenir compte de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Au titre du principe ci-dessus rappelé, la Cour de cassation précise que l'employeur doit prendre en considération la situation du salarié bénéficiaire d'un contrat d'insertion pour fixer l'ordre des licenciements, dès lors que ce type de contrat a pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Engagé à temps partiel par contrat d'insertion revenu minimum d'activité, un salarié avait été par la suite licencié pour motif économique. Il saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement, invoquant l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements. Selon lui, en effet, l'employeur aurait dû tenir compte de sa situation contractuelle témoignant de son statut particulier au regard du marché de l'emploi.

La chambre sociale donne raison au salarié. Elle casse l'arrêt d'appel aux termes duquel l'employeur n'était pas tenu de prendre en considération la situation du salarié et la nature de son contrat puisque celle-ci ne correspond pas à proprement parler, à une situation de handicap.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 12 juill. 2022,
n° 20-23.651



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.