



TRAVAIL

Dans ce numéro

~~~~~ # Rupture du contrat de travail

~~~~~ # Contrat de travail

~~~~~ # Contrôle et contentieux

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Lanceur d'alerte : vérification de l'objet du signalement

*La nullité du licenciement du salarié dénonçant des faits illicites dans l'entreprise auprès de son employeur est soumise à la constatation, par les juges du fond, que le salarié avait relaté ou témoigné, dans le courriel dont il était fait grief dans la lettre de licenciement, de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime et que l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que, par ce message, le salarié dénonçait de tels faits.*

Le directeur d'exploitation d'une société avait adressé un courriel au président de la société pour manifester son désaccord avec la mise en place d'une carte de fidélité. Trois mois plus tard, il fut licencié pour faute grave et insuffisance professionnelle. Il saisit alors la juridiction prud'homale, faisant valoir que son licenciement serait nul car fondé sur l'alerte émise par le courriel.

Les juges d'appel ont prononcé la nullité du licenciement. Selon eux, d'une part, la lettre de licenciement s'appuierait « dans son ensemble » sur la dénonciation de faits pouvant recevoir une qualification pénale. D'autre part, la bonne foi du salarié qui dénonce un délit est présumée et, en l'espèce, l'employeur n'apporte pas d'éléments probant renversant cette présomption. L'arrêt d'appel est cassé, au motif que les juges du fond n'ont pas constaté que « le salarié avait, dans le courriel litigieux, relaté ou témoigné des faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime et que l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que, par ce message, le salarié dénonçait de tels faits ».



.....  
→ Soc. 1<sup>er</sup> juin 2023,  
n° 22-11.310  
.....

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Validité de la prime de fidélité corrélée au temps de présence

*Une clause convenue entre les parties peut valablement subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée à une condition de présence du salarié dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement.*

Un salarié est engagé en qualité d'opérateur sur les marchés financiers. Dès son arrivée, une prime lui est versée sous la condition suivante : si son temps de présence dans l'entreprise est inférieur à une certaine durée, il devra la rembourser au prorata du temps passé au sein de l'entreprise. Par la suite, l'intéressé démissionne. N'ayant donc pas satisfait à la condition temporelle du contrat, il est tenu de rembourser une fraction de la prime.

Ce procédé a-t-il pour effet de fixer un « coût » à la démission, comme le juge la cour d'appel, de sorte qu'il porte atteinte à la liberté du travail ?

La Cour de cassation répond par la négative. Elle rappelle que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Par ailleurs, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, souligne la Cour.

Dès lors, « une clause convenue entre les parties, dont l'objet est de fidéliser le salarié dont l'employeur souhaite

.....  
→ Soc. 11 mai 2023,  
n° 21-25.136  
.....

- ↳ s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue ».

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### ● Paiement d'honoraires : pas d'action directe de l'avocat du CHSCT contre l'employeur

*La Cour de cassation se prononce sur la prise en charge des honoraires d'avocat des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – remplacés depuis 2017 par les comités sociaux et économiques (CSE) – lorsqu'ils engageaient une action en justice contre l'employeur pour recouvrir ces derniers.*

Une société civile professionnelle d'avocats avait défendu le CHSCT d'une société qui s'était constitué partie civile, devant le tribunal correctionnel saisi par le ministère public, de poursuites pour délit d'entrave à l'encontre de la société. Le jugement de condamnation avait été infirmé par un arrêt de la chambre des appels correctionnels qui avait annulé les citations. La société d'avocats considérait, dès lors, que la société était débitrice de ses frais et honoraires afférents à cette procédure. Aussi l'a-t-elle assignée en paiement.

Les juges la déboutent de sa demande. Certes, « les frais de procédure résultant de la contestation par l'employeur de la désignation par [le CHSCT] d'un expert, du coût, de l'étendue ou du délai de l'expertise sont à la charge de l'employeur dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi ». Toutefois, l'avocat du CHSCT ne dispose d'aucune action directe en recouvrement de ses honoraires, en son nom propre et pour son propre compte, contre l'employeur.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ Soc. 1<sup>er</sup> juin 2023,  
n° 21-14.181  
.....



#### 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 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.