



TRAVAIL

Dans ce numéro

Contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Inaptitude médicale : point de départ et périmètre de l'obligation de reclassement

L'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte par le médecin du travail naît à la date de la déclaration d'inaptitude.

Licenciés pour inaptitude médicale, deux salariés ont saisi les juridictions prud'homales pour contester leur licenciement. Dans les deux affaires, était en cause le respect de l'obligation de reclassement assortissant la procédure de licenciement pour inaptitude, dans le contexte de sociétés appartenant à un groupe.

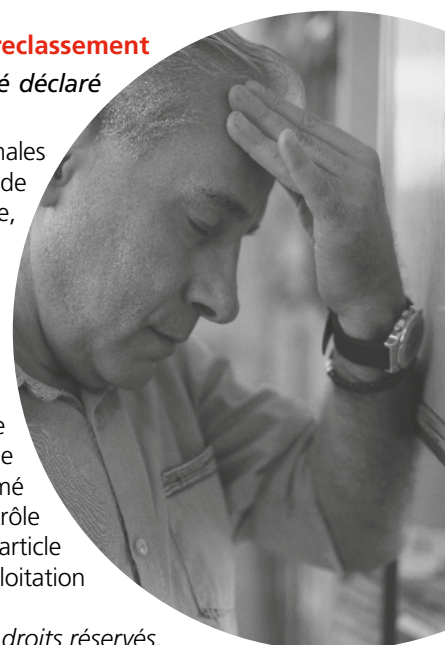
La chambre sociale de la Cour de cassation précise, dans le premier arrêt, que l'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte par le médecin du travail naît à la date de la déclaration d'inaptitude, le droit applicable à la procédure de licenciement subséquente s'appréciant à cette même date.

Dans le second arrêt, la Cour retient que le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 5 juill. 2023,
n° 21-24.703 ;

→ Soc. 5 juill. 2023,
n° 22-10.158



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Licenciement et harcèlement moral : préjudices distincts

L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande d'indemnisation pour harcèlement moral.

La Cour de cassation confirme que le fait de subir un harcèlement moral caractérise un préjudice distinct de celui tiré de la nullité du licenciement, y compris lorsque cette nullité trouve sa cause dans le harcèlement. Dès lors, l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande d'indemnisation pour harcèlement moral.

En l'espèce, la cour d'appel de Basse-Terre avait jugé que le requérant était « fondé à obtenir une indemnité du préjudice résultant du licenciement nul, indemnité se confondant avec celle réclamée au titre du harcèlement moral ». Elle en avait déduit qu'il ne pouvait obtenir deux indemnités, l'une pour harcèlement moral, et l'autre pour licenciement nul. Ce raisonnement est censuré par la haute juridiction.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 1^{er} juin 2023,
n° 21-23.438

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Pouvoir de licencier au sein d'un groupe d'entreprises

La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation qui précise toutefois qu'un directeur d'une autre société du groupe, mandaté expressément pour la gestion des ressources humaines de l'entité en cause, ne doit pas être considéré



↳ comme une personne étrangère.

En l'occurrence, un salarié occupant les fonctions de directeur administratif et financier d'une entreprise, rachetée par un groupe, s'était vu licencié pour faute grave. Il avait alors saisi les juridictions prud'homales, affirmant que la procédure de licenciement était irrégulière. Selon lui, en effet, la personne qui avait conduit l'entretien préalable au licenciement et qui avait notifié son licenciement n'était pas compétente pour y procéder, dans la mesure où il s'agissait du directeur d'une autre société du groupe, envoyé par le groupe comme consultant externe auprès de l'entreprise.

La cour d'appel a néanmoins relevé, entre autres, que cette personne avait reçu mandat pour agir dans le cadre de la gestion opérationnelle administrative et financière de l'entreprise, dont notamment les opérations commerciales, les formalités administratives, la comptabilité et la gestion des ressources humaines. Dès lors, la procédure de licenciement était régulière.

Au regard de ces éléments, la Cour de cassation approuve.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 28 juin 2023,
n° 21-18.142
.....



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.