



DALLOZ

# TRAVAIL

#92

MAI  
2020

## Dans ce numéro

# Contrat de travail

# Accident, maladie et maternité

# IRP et syndicat professionnel

### #CONTRAT DE TRAVAIL

#### ● Substitution de sanction disciplinaire sans nouvel entretien préalable

*Lorsqu'un salarié refuse une mesure disciplinaire emportant une modification de son contrat de travail, notifiée après un entretien préalable, l'employeur qui y substitue une sanction disciplinaire autre qu'un licenciement n'est pas tenu de convoquer l'intéressé à un nouvel entretien préalable.*

Un salarié refuse une rétrogradation disciplinaire, proposée après un entretien préalable. Prenant en considération ce refus, l'employeur substitue à cette sanction une mise à pied disciplinaire. Le salarié en sollicite l'annulation ainsi que le rappel de salaires et des dommages-intérêts. Selon lui, après un refus d'une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée à la suite d'un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer une autre sanction disciplinaire ayant une incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien. Or, tel n'a pas été le cas en l'espèce.

Cette argumentation ne convainc pas la Cour de cassation. Celle-ci énonce en effet que « lorsque le salarié refuse une mesure disciplinaire emportant une modification de son contrat de travail, notifiée après un entretien préalable, l'employeur qui y substitue une sanction disciplinaire, autre qu'un licenciement, n'est pas tenu de convoquer l'intéressé à un nouvel entretien préalable ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

### #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

#### ● Arrêt maladie et exercice d'une activité non concurrente

*L'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non-concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté.*

Si l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de son employeur subsiste lorsque le contrat de travail est suspendu pour arrêt maladie, la possibilité pour l'employeur de sanctionner le salarié sur ce fondement est subordonnée à la démonstration d'un préjudice subi par l'employeur ou l'entreprise. Un arrêt rendu le 26 février 2020 vient apporter des précisions sur cette question.

Une salariée embauchée comme secrétaire commerciale avait été placée en arrêt maladie puis licenciée six mois plus tard pour faute grave, au motif qu'elle avait exercé, pendant son arrêt de travail, une activité pour le compte d'une société qui n'était pas son employeur.

La Cour de cassation affirme que l'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté.

Elle ajoute que pour constituer un manquement fautif à l'obligation de loyauté et fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise, lequel ne saurait résulter du seul paiement par l'employeur des indemnités complémentaires aux allocations journalières. En l'espèce, le licenciement était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 25 mars 2020,  
n° 18-11.433

→ Soc. 26 févr. 2020,  
n° 18-10.017



## ↳ #IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

### ● Prolongation judiciaire du délai de consultation du comité d'entreprise

*Lorsqu'il est saisi pour insuffisance des informations fournies par l'employeur au comité d'entreprise, le juge des référés peut ordonner la prolongation des délais de consultation dès lors qu'il a été saisi avant l'expiration de ce délai et qu'il juge la demande fondée.*

La chambre sociale affirme ici que « la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires ».

En l'espèce, la société EDF avait réuni son comité central d'entreprise (CCE) le 2 mai 2016 afin qu'il se prononce sur le projet de création de deux réacteurs au Royaume-Uni. Au cours d'une deuxième réunion tenue le 9 mai 2016, le CCE réclamait plusieurs documents d'information complémentaires. Par requête en date du 20 juin 2016, le CCE saisissait le président du TGI statuant en la forme des référés d'une demande de suspension des délais de consultation jusqu'à communication par l'employeur de documents complémentaires. Par ordonnance du 27 octobre 2016, le président du tribunal de grande instance (TGI) jugeait irrecevables les demandes du CCE au motif que le délai de consultation était expiré au jour où il statuait. La cour d'appel infirme la décision du TGI et ordonne à la société EDF de transmettre l'intégralité du rapport visé par le CCE dans un délai d'un mois à compter de la signification de la décision de justice. La cour d'appel ordonne, par ailleurs, à la société de procéder à une nouvelle convocation du CCE dans un délai maximum de deux mois.

Le pourvoi de la société EDF est rejeté par la Cour de cassation, laquelle estime que le CCE ayant saisi le président du TGI douze jours avant l'expiration du délai de consultation, la cour d'appel était bien fondée à déterminer un nouveau délai de consultation de deux mois au profit du CCE, à compter de la communication par l'employeur de documents complémentaires. Peu importe, du reste, que ce dernier ait commencé à mettre en œuvre le projet.

.....  
→ Soc. 26 févr. 2020,  
n° 18-22.759  
.....

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.