



Actualités législatives et réglementaires

► CADA

Le décret n°2022-1335 du 19 octobre 2022, fixant les conditions de mise en œuvre du traitement des saisines de la Commission d'accès aux documents administratifs relevant d'une série de demandes, est paru au JO du 20.

► Travailleurs de l'amiante

L'arrêté du 16 septembre 2022, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au JO du 20 octobre.

► Entreprises adaptées

L'arrêté du 29 septembre 2022, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au JO du 20 octobre.

► Transports routiers

Deux arrêtés sont parus au JO du 21 :

- l'arrêté du 20 octobre 2022 portant levée de l'interdiction de circulation des véhicules de transport de produits d'hydrocarbures, les 21, 22, 23 et 24 octobre 2022 ;
- l'arrêté du 20 octobre 2022 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2022 portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de carburants.

► Insertion sociale et professionnelle

Le décret n°2022-1340 du 19 octobre 2022, portant revalorisation exceptionnelle de l'aide financière à l'insertion sociale et professionnelle, est paru au JO du 21.

Jurisprudence

► Réquisition - Laboratoire de biologie

FO a saisi le tribunal administratif de Rennes en référé pour obtenir la suspension de l'arrêté préfectoral d'Ille-et-Vilaine du 13 octobre 2022.

L'arrêté prévoyait la réquisition de 55 membres du personnel sur les 160 d'un laboratoire de biologie dans l'objectif d'assurer la continuité des soins sur différentes plages horaires.

Le juge a suspendu l'arrêté en considérant que ni le motif de l'arrêté, ni le nombre de salariés réquisitionnés, ni la durée de la réquisition n'étaient justifiés.

En ressort une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté fondamentale que constitue le droit de grève (TA Rennes, Ord., Réf. 15-10-22, n°2205246 et n°2205262).

► Nucléaire - Accès aux salariés

L'accès à une centrale nucléaire peut être refusé (en application du code de la défense) à un technicien soupçonné de radicalisation, sur le fondement de notes émanant de différents services de renseignement (CE, 17-10-22, n°444826).

En matière de refus d'accès aux installations et ouvrages d'importance vitale, le juge de l'excès de pouvoir doit vérifier « si les caractéristiques de la personne concernée » étaient « effectivement incompatibles avec l'accès à l'installation en cause ».

► Entreprise publique de transport Enquête administrative

Un employeur d'une entreprise de transport public de personnes (ex. RATP) doit être vigilant au texte invoqué à l'appui d'une demande d'ouverture d'une enquête administrative.

En effet, si le salarié occupe déjà un emploi en lien direct avec la sécurité des personnes et des biens, la saisine de l'administration ne peut avoir pour fondement le premier alinéa de l'article L 114-2 du code de la sécurité intérieure (relatif au recrutement et à l'affectation) mais relève du deuxième alinéa de ce texte (relatif aux personnels en poste).

L'erreur de fondement constitue un détournement de procédure privant l'intéressé du recours suspensif prévu par la législation et rend le licenciement, prononcé au visa de l'avis d'incompatibilité émis sur le fondement du premier alinéa de l'article L 114-2 du code de la sécurité intérieure, nul pour violation de la liberté fondamentale d'agir en justice (Cass. soc., 19-10-22, n°21-18248).

► Obligation de neutralité - Service public

Un salarié de droit privé, employé par une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et mis à disposition d'une collectivité territoriale, est soumis aux principes de

laïcité et de neutralité du service public et dès lors a une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions, tant en sa qualité de salarié d'une personne de droit privé gérant un service public qu'en celle de salarié mis à disposition d'une collectivité publique (Cass. soc., 19-10-22, n°21-12370).

► Prud'hommes - Oralité

Un employeur invoquait l'irrecevabilité de la demande du salarié (en l'espèce, le remboursement de notes de frais) au motif que cette demande ne figurait pas dans la requête initiale devant le conseil de prud'hommes. L'employeur est débouté : en matière prud'homale, la procédure étant orale, le requérant est recevable à formuler contradictoirement des demandes additionnelles qui se rattachent aux prétentions originaires, devant le juge lors des débats, ou dans ses dernières conclusions écrites réitérées verbalement à l'audience lorsqu'il est assisté ou représenté par un avocat (Cass. soc., 19-10-22, n°21-13060).

► Licenciement - Nullité

Lorsque le licenciement est considéré comme nul (pour atteinte à une liberté fondamentale du salarié), l'article L 1235-3-1 offre la possibilité à l'employeur (en cas de pluralité de motifs de licenciement), et seulement à la condition de le demander au juge, d'examiner si les autres motifs invoqués sont fondés afin d'en tenir compte pour fixer (et éventuellement diminuer) le montant de l'indemnité versée au salarié qui n'est pas réintégré, dans le respect du plancher de six mois prévu par l'article L 1235-3-1 (Cass. soc., 19-10-22, n°21-15533).

► Licenciement - Date

La Cour de cassation rappelle que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire (en présence d'une notification par LRAR) au jour de l'envoi de la lettre notifiant la rupture (et non à la date de sa réception par le destinataire).

Ainsi, l'employeur peut annoncer oralement au salarié le licenciement si la lettre de rupture a déjà été envoyée (Cass. soc., 28-9-22, n°21-15606).

► Transfert d'entreprise Indemnité de requalification

L'entreprise cédante est débitrice de l'indemnité de requalification lorsque l'irrégularité donnant lieu à la condamnation « avait son origine dans la conclusion, avant la cession des titres de cette société, du premier contrat de mission » (Cass. com., 21-9-22, n°20-18965).

► CSE - Accord de participation

Le CSE non signataire d'un accord collectif peut invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause conventionnelle violant ses droits propres. En revanche, un CSE non signataire d'un accord de participation n'est, quant à lui, pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause d'un tel accord (Cass. soc., 19-10-22, n°21-15270).

► CHSCT - Vote

La décision par laquelle le CHSCT qui, dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, a décidé du recours à une expertise, mandate un de ses membres pour agir et le représenter en justice pour garantir l'exécution de la décision de recourir à un expert constitue une délibération sur laquelle les membres élus du CHSCT doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion du chef d'entreprise, président du comité (Cass. soc., 19-10-22, n°21-18705).

► Grève - Réquisition

Le tribunal administratif de Lyon a rejeté notre demande de suspension des arrêtés de réquisition établis par le Préfet en réponse au mouvement de grève sévissant dans les raffineries et notamment à Lyon. En effet, pour lui, en mettant en place un service visant à assurer, par un nombre restreint, suffisant et adapté de salariés, la seule expédition de carburants, le préfet du Rhône n'a pas porté une atteinte grave et manifestement illégale au droit de grève (TA Lyon, Ord. Réf. 20-10-22, n°2207732, 2207733, 2207737).

FOCUS

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail, acceptation par le juge de faits anciens

La prise d'acte de la rupture est un mode de rupture du contrat de travail par lequel le salarié reproche à son employeur des manquements d'une gravité telle qu'ils empêchent toute poursuite de la relation contractuelle (Cass. soc., 26-3-14, n°12-23634).

Seul un salarié peut procéder à une prise d'acte, cette faculté est fermée à l'employeur qui, s'il désire se séparer d'un salarié doit engager une procédure de licenciement (Cass. soc., 25-6-03, n°01-41150).

Bien qu'elle se distingue d'une simple démission, la Cour de cassation considère dans certaines hypothèses qu'une démission assortie de griefs à l'encontre de l'employeur puisse être requalifiée en prise d'acte.

Une lettre de démission relatant des faits de violence physique et d'insulte a ainsi été qualifiée par la Cour de prise d'acte (Cass. soc., 30-10-07, n°06-43327).

La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme, elle peut de ce fait être notifiée indifféremment par écrit ou par oral.

En revanche, elle doit être adressée directement à l'employeur.

Elle est sans effet si elle a uniquement consisté en une prétention devant le conseil de prud'hommes (Cass. soc., 14-9-16, n°15-18189). Il faut savoir que la prise d'acte rompt immédiatement le contrat de travail (à la différence de la résiliation judiciaire).

La prise d'acte produit deux effets opposés selon que les juges accèdent à la demande du salarié ou au contraire la rejette. Si les juges estiment la prise d'acte justifiée, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30-3-10, n°08-44236) voire d'un licenciement nul selon les circonstances. À l'inverse, si les juges estiment la prise d'acte non justifiée, elle produit les effets d'une démission, le salarié peut être condamné à verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 4-2-09, n°07-44142). Il en ressort que la prise d'acte est davantage « risquée » que la résiliation judiciaire.

Une question qui revient régulièrement au contentieux est celle de savoir si des faits anciens imputables à l'employeur peuvent être invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte. C'est à cette question qu'a répondu la Cour de cassation dans un arrêt du 28 septembre 2022 (Cass. soc., 28-9-22, n°21-12546).

En l'espèce, une salariée prend acte de la rupture en mai 2016 à la suite de divers manquements de l'employeur (harcèlement moral, dispense d'activité imposée, sanction injustifiée) commis en 2014 (en 2015 la salariée, ne supportant plus l'ambiance de travail, a pris un congé parental).

En appel, les juges qualifient cette prise d'acte de démission, et rejettent la demande de la salariée tendant à faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement nul. À l'appui de leur décision, les juges estiment que les faits intervenus deux ans auparavant sont prescrits et qu'ils n'ont donc pas empêché la poursuite de la relation contractuelle.

La Haute juridiction censure l'arrêt de la cour d'appel. Elle énonce que la seule ancienneté des faits est un motif insuffisant à rejeter la demande de la salariée. Les juges auraient dû apprécier si les faits allégués étaient bien existants et d'une gravité suffisante pour empêcher toute poursuite de la relation contractuelle.

Cette décision s'inscrit dans un courant jurisprudentiel constant ces dernières années.

Pour résumer, des faits même anciens peuvent être invoqués à l'appui d'une prise d'acte de la rupture sans que soit opposé au salarié la prescription : l'arrêt d'appel a été « retoqué » sur ce point.

Il appartiendra ensuite au juge d'apprécier si les faits anciens invoqués sont suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, ce point est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond.

Malheureusement, l'ancienneté des faits et la poursuite de la relation contractuelle depuis leur réalisation sont souvent invoquées par le juge pour minorer la gravité des faits (et requalifier la prise d'acte en démission). Par exemple, une cour d'appel a estimé que les manquements invoqués n'étaient pas d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail en relevant que les griefs invoqués par le salarié n'ont, manifestement pendant de longues années, pas été considérés comme un motif de rupture de la relation de travail, les deux intéressés s'en étant visiblement accommodés (Cass. soc., 23-9-14, n°13-19900).

Toutefois, il ne s'agit que d'un indice. Certains griefs sont tellement graves qu'ils peuvent être invoqués à l'appui d'une prise d'acte sans que leur ancienneté fasse obstacle à la requalification de la prise d'acte en licenciement. Tel est le cas des faits de harcèlement survenus un an et demi auparavant, le salarié s'étant mis en arrêt de travail depuis la survenance de ces faits (Cass. soc., 11-12-15, n°14-15670). De même la Haute juridiction a validé une prise d'acte de la rupture faite en raison du défaut de paiement par l'employeur de l'intégralité des heures travaillées durant une année, bien que cette prise d'acte intervienne trois ans après le défaut de paiement (Cass. soc., 30-04-14, n°12-21041).