



Veille juridique du 3 au 17 janvier 2024

1. UES : la multiplicité des PSE par entreprise

Lorsque deux entreprises d'une UES engagent une procédure de licenciement collectif pour motif économique, et qu'elles informent et consultent le CSE central en ce sens, elles n'ont pas nécessairement à élaborer un PSE commun.

Dans cette affaire, pour le CSE, dès lors que la restructuration avait été décidée au niveau de l'UES, le PSE devait être commun.

Toutefois, pour le Conseil d'Etat, l'existence d'une UES ne fait pas obstacle à ce que des projets de réorganisation de chacune des sociétés qui la composent, **motivés par différent motif économique de rupture, soient conduits de façon concomitante et donnent lieu à l'établissement de documents unilatéraux portant plan de sauvegarde de l'emploi distincts.**

CE 29 décembre 2023, n°463794

2. Lanceur d'alerte : Discrimination syndicale et mandat

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (c. trav. art. L.1132-3-3).

Un licenciement intervenu dans ces circonstances est nul (c. trav. art. L.1132-4).

La Cour de cassation considère que tout salarié, même s'il n'est investi d'aucun mandat doit bénéficier de la protection accordée à l'exercice de toute activité syndicale.

Il s'agissait d'un salarié sanctionné pour avoir échangé des messages avec les organisations syndicales de l'entreprise cliente de la sienne. Il avait ensuite été licencié pour avoir diffusé les propos de son employeur lui reprochant ces échanges.

Le salarié avait donc été licencié pour avoir relaté des agissements portant atteinte au libre exercice d'une activité syndicale, constitutif du délit de discrimination syndicale. La Cour de cassation en conclut qu'il bénéficie du statut de lanceur d'alerte et de sa protection.

Cass. Soc. 20 décembre 2023, n°22-15297

3. licenciement pour faute grave : une procédure engagée dans un délai restreint

Pour engager une procédure de licenciement disciplinaire, l'employeur doit respecter un délai de prescription de 2 mois à compter à compter du moment où il apprend qu'un salarié a commis une faute (c. trav. art. L.1332-4).

L'employeur peut toutefois invoquer des faits commis il y a plus de 2 mois, de même nature, pour sanctionner la persistance du salarié dans son comportement fautif (Cass. soc. 28 septembre 2022, n°21-13034).

Toutefois, le licenciement pour faute grave doit intervenir dans un délai restreint (apprécié par les juges) après avoir eu connaissance des faits allégués, si aucune vérification n'est nécessaire.

La durée de ce délai restreint n'étant pas définie par la loi, il est apprécié par les juges qui peuvent si l'employeur a tardé agir, juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave.

Cass. Soc. 20 décembre 2023, n°22-21685

4. Délai de la contre-expertise suite à un contrôle d'alcoolémie

Pour rappel, si la consommation d'alcool ou/et de stupéfiant peut porter atteinte à la sécurité et la santé des salariés, en raison de la nature du travail confiés à des salariés, l'employeur peut mettre en place dans son règlement intérieur des mesures visant à les protéger et à prévenir les risques d'accident. Le règlement devra cependant prévoir des modalités de contrôle (contestation, contre-expertise).

Un salarié qui a donc subi un contrôle d'alcoolémie par application des dispositions d'un règlement intérieur à la possibilité de demander une contre-expertise afin de contester les résultats du contrôle d'alcoolémie.

Toutefois, en l'espèce, le salarié avait demandé une contre-expertise 15 jours après le contrôle d'alcoolémie qui s'était avéré positif, l'employeur a refusé sa demande et a ensuite licencié le salarié concerné.

La Cour de cassation indique que le refus de la demande de contre-expertise est sans incidence sur le bien-fondé du licenciement.

L'objet de la contre-expertise est de permettre au salarié de contester les résultats obtenus, ce qui impose que le prélèvement sanguin soit réalisé dans le plus court délai.

Cass. soc. 6 décembre 2023, n°22-13460 FD.

5. Carence de l'employeur sur l'organisation des congés payés

L'organisation des congés payés incombe à l'employeur (pouvoir de direction).

En adéquation avec ce principe, un employeur peut être condamné à verser des indemnités au salarié lorsqu'il n'a pas pris les mesures propres à lui assurer la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé payé.

Selon la Cour de cassation, cette carence de l'employeur ne permet toutefois pas au salarié de partir en congé payé sans les avoir posés au préalable et sans avoir recueilli l'accord préalable de son employeur.

Cette circonstance justifiera le licenciement du salarié.

Cass. soc. 13 décembre 2023, n° 22-17890 D.

6. Inaptitude : contestation de l'avis du médecin et reprise du salaire

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par la médecine du travail, l'employeur peut contester cet avis dans les 15 jours de sa notification devant le Conseil de Prud'hommes. Le juge pourra confier toute mesure d'instruction à un médecin inspecteur du travail, en parallèle, l'employeur, peut mandater un médecin en demandant au juge que soient notifiés à ce médecin les éléments médicaux ayant fondé l'avis d'inaptitude.

La Cour de cassation vient préciser que le médecin inspecteur du travail est donc en droit de **refuser de communiquer au médecin mandaté par l'employeur les éléments du dossier médical** qui ne sont **ni des éléments médicaux, ni des éléments ayant fondé l'avis** d'inaptitude contesté.

À la suite de cet avis d'inaptitude, il est rappelé qu'à l'issue d'un délai **d'un mois** à compter de la réception de l'avis, le salarié doit être reclassé ou licencié, s'il ne l'est pas, l'employeur **doit lui verser le salaire** correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail, **même si le salarié a refusé la proposition de reclassement qui lui a été faite.**

Cass. soc. 10 janvier 2024 n° 21-20229 FSB et 13 décembre 2023 n°21-22.401 F-B.