

TRAVAIL

Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Accident, maladie et maternité | Rupture du contrat de travail

Contrôle et contentieux

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Décali raisonnable et impérativité des règles de compétence territoriale

Un requérant ne peut écarter les règles de compétence territoriale des juridictions prud'homales au motif que la juridiction compétente est surchargée.

Une salariée employée en qualité d'ingénieur, par une société dont le siège social est à Courbevoie, s'est vu notifier son licenciement pour faute simple. Elle conteste son licenciement et décide de saisir le conseil de prud'hommes de Versailles à la place de celui de Nanterre, territorialement compétent.

Le conseil de prud'hommes de Versailles se déclare incompétent. La salariée relève appel de cette décision et justifie la saisine de cette juridiction par les délais anormalement longs et l'encombrement du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Elle invoque la prohibition du déni de justice et le droit au procès équitable de l'article 6 §1 de la Convention européenne des droits de l'homme. Elle rappelle la jurisprudence européenne selon laquelle « les conflits du travail portant sur des points qui sont d'une importance capitale pour la situation professionnelle d'une personne, doivent être résolus avec une célérité particulière ».

La Cour de cassation rappelle, pour rejeter le pourvoi, que les règles de compétence territoriale en matière prud'homale sont d'ordre public. Dès lors, les parties ne peuvent les écarter au motif que la surcharge alléguée de la juridiction au moment de sa saisine les priverait de la possibilité d'obtenir une décision dans un délai raisonnable.

● Civ. 2^e,
3 oct. 2024,
n° 22-14.853

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indemnités dues en cas de licenciement de la salariée en état de grossesse

Le licenciement d'une salariée enceinte qui n'a pas demandé sa réintégration ouvre droit au cumul de l'indemnisation d'au moins six mois de salaire avec un rappel de salaire correspondant aux salaires dus pendant la période de protection couverte par la nullité.

Une salariée embauchée par contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée, en qualité de caissière, a été licenciée pour faute grave. Elle saisit le conseil de prud'hommes et demande notamment la nullité du licenciement intervenu pendant la période de protection due à son état de grossesse.

La cour d'appel fait droit à ces demandes et condamne l'employeur à payer à la salariée les salaires dus pendant la période de protection couverte par la nullité et les congés payés afférents. L'employeur forme un pourvoi en cassation.

La Haute cour va préciser que conformément aux directives 92/85/CEE et 2006/54/CE, la salariée n'est pas tenue de demander sa réintégration. La salariée dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration peut se voir attribuer les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du licenciement illégal en plus des salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité.

● Soc.
6 nov. 2024,
n° 23-14.706

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



●●● CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

Limites à l'utilisation de documents à caractère personnel dans le cadre d'une action en discrimination

Les documents contenant des données à caractère personnel communiqués dans le cadre d'une action en discrimination sont soumis au RGPD et leur utilisation doit être strictement nécessaire à l'exercice du droit à la preuve, tout en respectant le principe de minimisation des données personnelles.

Alléguant des faits de discrimination syndicale, un employé, titulaire d'un mandat de représentation du personnel, saisit le conseil de prud'hommes. Par un jugement avant dire droit, le juge ordonne à la société de produire les historiques de carrière ainsi que les bulletins de salaire de neuf salariés. L'employeur forme un appel-nullité contre ce jugement qui est rejeté par la cour d'appel. La société se pourvoit en cassation.

Après avoir renvoyé l'affaire à la chambre sociale pour avis, la Cour de cassation juge que le traitement résultant de la communication par l'employeur de documents comportant des données personnelles, tels que des bulletins de paie des salariés tiers, et leur mise à disposition d'un salarié invoquant l'existence d'une discrimination syndicale, ordonnées par la juridiction prud'homale à titre d'éléments de preuve, répond aux exigences de licéité au sens du RGPD.

Il appartient au juge de veiller au respect du principe de minimisation des données à caractère personnel et d'imposer aux parties l'utilisation de ces données aux seules fins de l'action en discrimination.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Civ. 2^e,
3 oct. 2024,
n° 21-20.979



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 bénéficiaire 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.