

TRAVAIL

Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Contrat de travail | IRP et syndicat professionnel

Contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Prescription applicable au solde de tout compte non signé

Le solde de tout compte non signé par le salarié n'a aucun effet sur le délai de prescription.

Un salarié licencié pour motif disciplinaire avec dispense d'exécuter son préavis a été incarcéré deux semaines après la fin de ce préavis. Après quatre années d'emprisonnement, il saisit la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes au titre du solde de tout compte ainsi que de dommages-intérêts pour préjudice moral et exécution déloyale du contrat de travail.

La cour d'appel juge que le solde de tout compte n'avait jamais été signé et n'avait produit aucun effet libératoire et donc aucune prescription n'avait commencé à courir.

Dès lors, le salarié était recevable à saisir le juge à sa sortie de prison.

Les hauts magistrats censurent les juges du fond. Ils précisent que l'article L.1471-1 du code du travail permet à un salarié de saisir le juge dans les deux ans qui suivent la rupture de son contrat. En l'espèce, le salarié n'a pas justifié d'une cause d'interruption ou de suspension du délai de prescription permettant de dépasser le délai de deux ans.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

CONTRAT DE TRAVAIL | IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

Absence d'accord du salarié protégé au prononcé de sa mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire du salarié protégé qui ne suspend pas l'exécution de son mandat et qui n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail ne requiert pas l'accord du salarié.

À l'occasion d'une faute disciplinaire, un salarié bénéficiant d'un mandat syndical a été mis à pied pendant cinq jours. Il a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir l'annulation de celle-ci.

Les juges du fond font droit à sa demande et annulent sa mise à pied. Ils considèrent que l'employeur devait informer le salarié de la possibilité de refuser cette sanction dans la mesure où elle entraînait une modification de sa rémunération et de la durée du travail. La Cour de cassation saisie du pourvoi de l'employeur casse l'arrêt d'appel.

Elle juge que la mise à pied disciplinaire du salarié protégé n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail. Dès lors, elle n'est pas subordonnée à l'accord du salarié protégé.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

CONTRAT DE TRAVAIL

Limites à la liberté d'expression du salarié

La tenue de propos injurieux et excessifs à l'encontre de l'employeur par le salarié, via son téléphone professionnel et en rapport avec son activité, laisse présumer le caractère professionnel des échanges et constitue un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression.



● Soc.
14 nov. 2024,
n° 21-22.540

● Soc.
11 déc. 2024,
n° 23-13.332

- ● ● Un salarié a été licencié pour faute lourde après avoir tenu des propos critiques et dénigrants visant la société et ses dirigeants lors d'échanges électroniques et par SMS au moyen de son téléphone portable professionnel. Il conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale. À l'appui de son pourvoi, il invoque l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme relatif à la liberté d'expression dont les salariés jouissent dans l'entreprise.

La chambre sociale, après avoir caractérisé l'existence par l'emploi de termes injurieux et excessifs, d'un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, a relevé que les messages litigieux bénéficiaient d'une présomption de caractère professionnel pour avoir été envoyés au moyen du téléphone mis à disposition du salarié par l'employeur et dont le contenu était en rapport avec son activité professionnelle.

● Soc.
11 déc. 2024,
n° 23-20.716

Auteur : Éditions Lefebvre 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 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.