

TRAVAIL

Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail | Statuts particuliers

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL | STATUTS PARTICULIERS

Rupture du contrat de travail du journaliste en cas de cession du journal

Le journaliste professionnel qui rompt son contrat de travail en application de l'article L. 7112-5 du code du travail doit établir la circonstance qui motive la rupture parmi celles énumérées sans avoir à justifier la volonté de poursuivre sa carrière de journaliste.

Un journaliste embauché par une société de presse et de publicité depuis 1978 a fait valoir la clause dite cession le 12 janvier 2018 suite à la prise de contrôle du journal par une grande société de presse. Le 16 février 2018, il a mis fin à son contrat.

Le salarié a alors saisi la commission arbitrale afin de fixer son indemnité. L'employeur a saisi la juridiction prud'homale afin de juger que la résiliation du contrat de travail devait produire les effets d'une démission et condamner le salarié à lui restituer l'intégralité des sommes perçues suite à la rupture du contrat de travail.

Les juges du fond ont retenu que le salarié était fondé à invoquer la clause de cession prévue à l'article L. 7112-5 1° du code du travail qui permet au journaliste qui rompt le contrat de ne pas observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2 du même code.

L'employeur, demandeur au pourvoi, fait valoir que le journaliste, qui en parallèle a fait valoir ses droits à pension de retraite, aurait dû démontrer que sa décision de rompre son contrat de travail était effectivement motivée par la cession de capital au sein du journal.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle rappelle que la cession du journal figure parmi les circonstances énumérées à l'article L. 7112-5 du code du travail permettant de motiver la rupture du contrat de travail à l'initiative du journaliste. Elle confirme que cet article n'impose aucun délai pour mettre en œuvre cette clause de cession. Par ailleurs, elle juge que le salarié n'est pas tenu de justifier sa volonté de poursuivre sa carrière de journaliste postérieurement à la rupture.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



● Soc.

4 déc. 2024,
n° 23-13.279

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Précision sur l'obligation de reclassement de l'employeur

Manque à son obligation de reclassement, l'employeur qui ne mentionne pas dans la liste des offres de reclassement interne les critères de départage en cas de candidatures multiples sur un même poste et prive le licenciement d'une cause réelle et sérieuse.

À la suite de la signature d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur a notifié, à l'ensemble des salariés menacés de licenciement pour motif économique, la liste des postes de reclassement disponibles. Les salariés, après avoir adhéré aux contrats de sécurisation professionnelle proposés, ont saisi la juridiction prud'homale pour faire dire la rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse et obtenir la condamnation de l'association à leur payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents.

● Soc.

8 janv. 2025,
n° 22-24.724

Les juges du fond firent droit aux demandes des salariés et condamnèrent les salariés à payer diverses sommes au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur se pourvoit en cassation. Les hauts magistrats rappellent les règles posées par l'article L. 1233-4, alinéa 4, du code du travail

- ● ● relatives à l'obligation de reclassement de l'employeur et notamment celles concernant la diffusion de la liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, précisées par l'article D.1233-2-1, III, du même code. Ils vont juger que l'employeur doit indiquer, dans la liste des postes disponibles mise à disposition des salariés concernés, les critères de départage arrêtés afin de pouvoir identifier le salarié retenu, sur des bases objectives, en cas de candidatures multiples pour un même poste. À défaut de cette mention, l'offre est imprécise en ce qu'elle ne donne pas les éléments d'information de nature à donner aux salariés les outils de réflexion déterminant leur décision, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement d'un travailleur handicapé : précisions en matière de discrimination liée à un handicap et à l'âge

La chambre sociale rappelle certaines règles en matière de discrimination liée à un handicap et à l'âge.

Un salarié reconnu comme travailleur handicapé a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Il saisit le conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement. Il invoquait une discrimination à raison de son handicap résultant du manquement de l'employeur à son obligation d'adaptabilité. Il soutenait également une discrimination liée à l'âge en ce que la convention collective applicable lui était discriminatoire.

Dans un premier temps, la Cour de cassation a jugé, pour rejeter le pourvoi, que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation d'adaptabilité en raison du handicap du salarié au motif qu'il avait constamment adapté le poste de travail du salarié en considération des prescriptions du médecin du travail. Le salarié a bénéficié d'un suivi tous les deux mois de sa situation par le médecin du travail, de sorte qu'il ne présentait pas d'éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison du handicap.

Dans un second temps, la Haute cour qui relève que la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie fixe la minoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement à partir des 61 ans alors que l'âge de départ à la retraite était fixé à 60 ans, juge qu'elle a pour objectif d'inciter au départ des salariés ayant atteint la retraite. Ces dispositions sont appropriées car les travailleurs, malgré leur âge, bénéficient d'une couverture économique qui n'est pas déraisonnable au regard de la finalité recherchée de politique de l'emploi.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.

8 janv. 2025,
n° 23-15.410



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 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.