



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail
- ~~~~~ # Contrôle et contentieux
- ~~~~~ # Hygiène, sécurité et conditions de travail



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● PSE : les risques pour la santé relèvent du juge judiciaire

Il revient au juge judiciaire de connaître de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration, présentées par un CHSCT, même en présence d'un plan de sauvegarde de l'emploi validé par l'administration.

L'autorité administrative est aujourd'hui seule compétente pour contrôler les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) obligatoirement élaborés en cas de « grands » licenciements collectifs pour motif économique. Cette compétence administrative a naturellement entraîné celle du juge administratif. Or un projet de restructuration qui peut être à l'origine d'un plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas visé par le code du travail, puisqu'il ne constitue pas le contenu du plan au sens de ce code. Dès lors, qui du juge judiciaire ou du juge administratif est compétent pour connaître des risques sur la santé des salariés induits par la mise en œuvre d'un tel projet accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi ?

En l'espèce, une filiale française du groupe américain United Technologies Corporation a souhaité simplifier ses processus de gestion informatique par le développement de nouveaux outils informatiques et a élaboré un projet de restructuration et de suppression de soixante et onze postes accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce dernier a fait l'objet d'un accord majoritaire qui a été validé par la Direccte, mais le CHSCT a émis un avis défavorable au déploiement du projet et a voté le recours à une expertise pour risque grave en raison des risques psychosociaux en lien avec le projet. L'expert ayant conclu à l'existence de risques psychosociaux, le CHSCT a demandé l'arrêt immédiat du déploiement du projet. Sans succès. Aussi a-t-il saisi le juge des référés du tribunal de grande instance de Pontoise, aux fins qu'il soit constaté que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés et que la suspension de la mise en œuvre du projet soit ordonnée. S'est alors notamment posée la question de la compétence du juge judiciaire pour connaître de l'action intentée par les appelants.

Sur ce point, l'arrêt rapporté précise que l'appréciation des risques induits par la mise en œuvre d'un projet de restructuration relève de la compétence exclusive du juge judiciaire, s'agissant d'un aspect non contrôlé par l'autorité administrative. À l'inverse, le juge administratif est appelé à se prononcer sur toute interrogation en lien avec le contrôle opéré par ladite autorité dans l'appréciation de la régularité d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 14 nov. 2019,
n° 18-13.887

#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

● Portée de la renonciation transactionnelle sans rupture du contrat de travail

La renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à celle-ci.

Une salariée employée par le syndicat CFDT a contesté son coefficient de classification et le salaire afférent, en se fondant sur un accord collectif d'entreprise et en comparant sa situation à celle d'une de ses collègues de travail. Une transaction est signée en 2007 afin d'attribuer le coefficient de classification souhaité à la salariée et met fin au litige entre les parties. Le contrat de travail reprend alors son cours.

Le protocole comportait une clause de renonciation générale qui disposait : « moyennant bonne et fidèle exécution de ce qui précède, Madame [X] déclare entièrement remplie de tous ces droits, qu'elle qu'en

→ Soc. 16 oct. 2019,
n° 18-18.287



↳ soit la nature, nés ou à naître qu'elle pouvait tenir tant de son contrat de travail que du droit commun ou des conventions ou accords collectifs qui étaient applicables au sein de l'UIR CFDT; Madame [X] renonce expressément à toute instance, à tout recours et ou contestation de quelque nature que ce soit dérivant directement ou indirectement de l'exécution de son contrat de travail; elle reconnaît n'avoir plus aucune demande à formuler et ceci vis-à-vis de l'UIR CFDT; déclare être remplie de tous ses droits au titre de l'exécution de son contrat de travail; elle renonce pour elle-même, et ses ayants droits en application de l'article 1121 du code civil, à toute prétention et à toute indemnité, et à tout recours envers l'UIR CFDT ».

Par la suite, la salariée, soutenant être victime d'une discrimination salariale, sollicite en justice des rappels de salaire courant à compter de 2008, soit postérieurement à la conclusion de la transaction précitée.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel qui a déclaré les demandes de la salariée irrecevables. Elle précise que « la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction. »

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

● Licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels

L'obligation de consulter le comité interentreprises ou la commission de contrôle avant le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels constitue une garantie de fond dont la violation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Engagé par une association de santé au travail, un salarié exerçait, au moment de son licenciement, en qualité d'intervenant en prévention des risques professionnels. Une cour d'appel a jugé que ce licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, car il n'avait pas été précédé d'une consultation de la commission de contrôle. L'article D. 4622-31 du code du travail n'enjoint-il pas, en effet, à l'employeur de consulter le comité interentreprises ou la commission de contrôle chargée de la surveillance, de l'organisation et de la gestion du service de santé au travail, notamment en cas de licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ?

Le pourvoi de l'employeur est rejeté par la Cour de cassation. Celle-ci estime que cette consultation préalable constitue non pas une « simple » règle de procédure, mais une garantie de fond dont la violation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 14 nov. 2019,
n° 18-20.307
.....



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions 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.

