



# TRAVAIL

## Dans ce numéro

- # Contrôle et contentieux
- # Rupture du contrat de travail
- # Chômage et emploi

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### ● Pas de prescription pour les discriminations produisant encore leurs effets

*N'est pas prescrite l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale qui s'est poursuivie tout au long de la carrière d'une salariée et dont il résulte que les faits sur lesquels se fonde l'intéressée n'ont pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription.*

En l'espèce, la salariée avait été embauchée en 1976 et était devenue représentante syndicale en 1977. En 1981, suspectant l'existence d'un retard de carrière lié à son engagement syndical, elle saisit l'inspection du travail. Celle-ci rendit un rapport appuyant sa réclamation, ce qui conduisit l'employeur à repositionner la salariée sur un emploi administratif. Cette dernière introduisit néanmoins une nouvelle demande en 2012, arguant de nouveaux éléments découverts en 2008 et attestant une discrimination sur l'ensemble de sa carrière.

Cette seconde demande était-elle prescrite ? La chambre sociale de la Cour de cassation répond négativement : « si la salariée faisait état d'une discrimination syndicale ayant commencé dès l'obtention de son premier mandat en 1977 et dont elle s'est plainte en 1981, période couverte par la prescription trentenaire [telle qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008 ayant abaissé le délai de prescription de droit commun à cinq ans], elle faisait valoir que cette discrimination s'était poursuivie tout au long de sa carrière en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, ce dont il résultait que la salariée se fondait sur des faits qui n'avaient pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription ».

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*



→ Soc. 31 mars 2021,  
n° 19-22.557

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Exclusion de la double indemnisation des préjudices

*Un salarié ayant perçu l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peut demander l'indemnisation de préjudices déjà réparés par ces dernières dans le cadre d'une action en responsabilité extra-contractuelle.*

Après un redressement judiciaire, une société avait licencié certains de ses salariés pour motif économique dans le cadre d'un plan de cession partielle. Une partie d'entre eux avaient saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de leur licenciement. Une cour d'appel avait considéré que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse au motif que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant au regard des moyens de l'actionnaire de la société et que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement. Des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ont ainsi été versés aux intéressés.

Par ailleurs, les commissaires à l'exécution du plan de la société avaient assigné en responsabilité une banque lui ayant octroyé des crédits ruineux et ayant, par conséquent, aggravé les difficultés économiques à l'origine des licenciements. Les salariés licenciés étaient intervenus volontairement à l'instance pour demander la réparation des préjudices - économique (perte de salaire pour l'avenir) et moral -, nés de la perte de leur emploi et de leurs conditions de travail ainsi que la perte de chance d'un retour à l'emploi « optimisé ou équivalent ».

→ Soc. 27 janv. 2021,  
n° 18-23.535

- ↳ Leur demande est rejetée. Les juges estiment en effet que dès lors que les salariés avaient bénéficié d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les préjudices allégués résultant de la perte de leur emploi et la perte d'une chance d'un retour à l'emploi optimisé en l'absence de moyens adéquats alloués au plan de sauvegarde de l'emploi avaient déjà été indemnisés.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

## #CHÔMAGE ET EMPLOI

### • À qualité de salarié contestée, allocation d'assurance chômage suspendue

*Pôle emploi est en droit d'interrompre le versement de l'allocation d'assurance chômage dès lors que l'extinction des droits de l'intéressé résulte de la remise en cause de la qualité de salarié qu'il avait déclarée en vue de l'ouverture de ses droits.*

Par arrêt du 17 mars 2021 et sur la base de l'article 34 du règlement annexé à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (applicable à la relation contractuelle litigieuse), la chambre sociale rappelle que les institutions gestionnaires de régime d'assurance chômage disposent d'un « pouvoir propre d'interrompre le service de l'allocation d'assurance en cas d'extinction du droit à l'allocation ».

En l'occurrence, l'intéressé, gérant de fait d'une société, invoquait l'existence d'un contrat de travail mais ne justifiait pas de fonctions techniques distinctes de son mandat social, exercées dans un lien de subordination à l'égard de la société. Autrement dit, il n'était pas démontré qu'il occupait une activité professionnelle salariée dès lors qu'il ne rapportait pas la preuve du cumul entre un contrat de travail et les fonctions de gérant de fait de société. Après plusieurs années de prise en charge (entre 2002 et 2007), l'ASEDIC, aux droits de laquelle succédait Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine, avait donc pu interrompre le versement de l'allocation « au motif de l'extinction des droits de l'intéressé résultant de la remise en cause de la qualité de salarié qu'il avait déclarée en vue de l'ouverture de ses droits et non à titre de sanction de suspension ou de suppression du revenu de remplacement ». En effet, comme le souligne la chambre sociale, Pôle emploi n'a fait que constater la défaillance du bénéficiaire, lequel n'était plus en mesure de satisfaire aux conditions d'ouverture des droits aux indemnités puisque le critère tenant à la cessation involontaire d'un emploi salarié faisait défaut. La suppression des allocations relevait ainsi du pouvoir normal de Pôle emploi, chargé du contrôle des conditions d'ouverture des droits.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 17 mars 2021,  
n° 19-10.914



#### 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.