



# TRAVAIL



## Dans ce numéro

- ~~~~~ # IRP et syndicat professionnel
- ~~~~~ # Temps de travail
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail

### #IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

#### ● Salarié protégé : annulation de l'autorisation administrative de licenciement et résiliation judiciaire

*Le salarié protégé qui ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise consécutivement à l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement ne peut solliciter en parallèle la résiliation judiciaire de son contrat de travail, et ce même si la saisine de la juridiction prud'homale est antérieure à la rupture.*

Un salarié titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. En cours de procédure, il fut licencié pour faute par son employeur après obtention de l'autorisation administrative. Par la suite, l'autorisation administrative de licenciement fut annulée par jugement du tribunal administratif, confirmé par un arrêt de la cour administrative d'appel. Après rejet par le Conseil d'État du pourvoi formé contre la décision d'annulation, le salarié demanda à la juridiction prud'homale, toujours saisie de la demande de résiliation judiciaire, de faire droit à sa requête.

La Cour de cassation refuse. Elle explique d'abord que le contrat de travail du salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement. Elle indique ensuite que les dispositions du code du travail, relatives aux conséquences indemnitaires de la non-réintégration du salarié, s'opposent à ce que la juridiction prud'homale se prononce sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 10 nov. 2021,  
n° 20-12.604

### #TEMPS DE TRAVAIL

#### ● Forfait-jours : modalités de suivi de la charge de travail

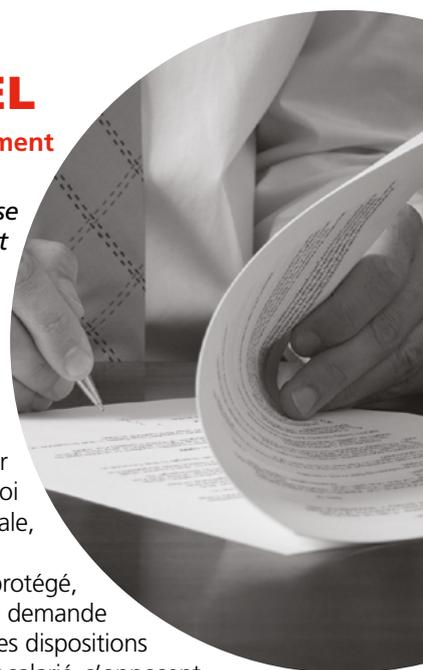
*La convention ou l'accord collectif instituant le régime du forfait jours doit prévoir les garanties assurant un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.*

Un salarié est embauché par une caisse régionale du Crédit agricole en qualité d'agent administratif. Il bénéficie par la suite d'une promotion au poste de directeur d'agence et, dans ce cadre, signe une convention de forfait en jours prévoyant 206 jours de travail annuel. Après avoir démissionné, le salarié saisit les juridictions prud'homales. Il souhaite obtenir la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, et le prononcé de la nullité de la convention de forfait en jours. Il obtient gain de cause devant la Cour de cassation.

Celle-ci rappelle que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Tel n'est pas le cas en l'espèce, selon les hauts magistrats, puisque la convention litigieuse prévoit simplement un contrôle des jours travaillés et des jours de repos effectués dans le cadre d'un bilan annuel, et la vérification hebdomadaire du respect des onze heures de repos quotidien. Parce qu'elle n'institue aucun suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, cette convention est nulle.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 13 oct. 2021,  
n° 19-20.561



## ↳ #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Répercussions de la faute grave en cours de préavis de licenciement

*Selon la Cour de cassation, la faute grave commise par le salarié pendant l'exécution de son préavis de licenciement justifie l'interruption de celui-ci. Et l'abus dans l'exercice de sa liberté d'expression peut constituer une telle faute.*

Dans l'affaire jugée le 22 septembre dernier, un salarié d'une association s'était vu notifier un licenciement pour motif personnel. Au cours de l'exécution de son préavis, il a adressé une lettre au président de la fédération *Autisme 42*, autorité de tutelle de son employeur, dans laquelle il a sciemment détourné le sens d'une recommandation de lecture du psychiatre de l'établissement et dénigré l'association qui l'employait. L'employeur ayant alors interrompu le préavis du salarié en avançant la qualification de faute grave, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes indemnitaires, dont celle en paiement du solde de l'indemnité de préavis non exécuté.

Le salarié est débouté de ses demandes. Les juges confirment que des propos excessifs et diffamatoires assortis à une large publicité peuvent traduire une intention de nuire à l'employeur caractérisant un abus du salarié dans l'exercice de sa liberté d'expression. Se trouve ainsi caractérisée, en l'espèce, l'existence d'un comportement fautif suffisamment grave pour justifier l'interruption du préavis.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 22 sept. 2021,  
n° 18-22.204



#### 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.