



TRAVAIL

Dans ce numéro

- # Formation professionnelle
- # Rupture du contrat de travail
- # IRP et syndicat professionnel

#FORMATION PROFESSIONNELLE

● Le demandeur d'emploi n'est pas un consommateur

La première chambre civile de la Cour de cassation refuse de qualifier de consommateur un demandeur d'emploi ayant contracté une formation professionnelle financée partiellement par Pôle emploi.

Inscrite à Pôle emploi, une personne conclut le 10 septembre 2016 avec une société (ci-après la SARL) un contrat de formation professionnelle portant sur des activités de naturopathie. Par lettre recommandée en date du 1^{er} février 2017, l'intéressé résilie le contrat pour raisons personnelles. Le 8 février 2017, la SARL sollicite le paiement de la somme correspondant au prix de la formation contractée, soit 4 587,80 €. Le 30 juillet 2018, Pôle Emploi règle sa part dans la formation du demandeur d'emploi, à savoir la somme de 820,08€. La SARL fait alors assigner son cocontractant en paiement du reliquat restant dû, d'un montant de 3 525,72 €. Le demandeur d'emploi invoque en retour la prescription des demandes, en arguant du délai biennal de l'article L. 218-2 du code de la consommation.

La Cour de cassation considère néanmoins qu'il n'a pas la qualité de consommateur. En application de l'article liminaire du code de la consommation (dans sa rédaction applicable à l'espèce), elle rappelle que le consommateur est défini comme « toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole ». Elle ajoute qu'aux termes de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, « seuls les contrats conclus en dehors et indépendamment de toute activité ou finalité d'ordre professionnel, fût-elle prévue pour l'avenir, dans l'unique but de satisfaire aux propres besoins de consommation privée d'un individu, relèvent du régime de protection du consommateur en tant que partie réputée faible ».

Par ailleurs, la première chambre civile relève que le statut du demandeur d'emploi est régi par le code du travail, si bien que Pôle emploi a financé une partie de la formation. Par conséquent, cette formation faisait partie intégrante de la recherche d'emploi du cocontractant de la SARL, ce qui exclut, pour ce dernier, la qualité de consommateur.

Il ne peut donc pas bénéficier des dispositions du code de la consommation, et ne sera pas en mesure d'opposer la prescription biennale ou la protection contre les clauses abusives. L'article 1171 du code civil tel qu'issu de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, lequel généralise le contrôle des clauses abusives dans les contrats d'adhésion en droit commun, n'était, du reste, pas applicable ici, puisque le contrat de formation avait été signé quelques jours avant l'entrée en vigueur de ladite ordonnance.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Incidence de l'engagement tardif de la procédure de licenciement

Le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits fautifs et l'engagement de la procédure de licenciement ne peut avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

Placée en arrêt de travail à compter du 31 mai 2013, une salariée avait été convoquée à un entretien préalable à sanction puis licenciée pour faute grave – c'est-à-dire une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Elle saisit la juridiction prud'homale, le fait que l'employeur ait attendu quatre semaines après

→ Civ. 1^{re}, 9 mars
2022, n° 21-10.487

→ Soc. 9 mars
2022, n° 20-20.872

↳ avoir eu connaissance des faits fautifs pour engager la procédure de licenciement étant, selon elle, de nature à exclure la faute grave.

Ce raisonnement ne convainc pas la chambre sociale. Celle-ci juge que l'écoulement du délai de quatre semaines ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité dès lors que la salariée, dont le contrat de travail était suspendu depuis plusieurs mois, était absente de l'entreprise au moment du licenciement.

Du reste, les faits fautifs invoqués à l'appui du licenciement étaient propres à justifier une faute grave puisqu'ils constituaient une violation significative des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail. La salariée avait, en effet, profité de ses fonctions et usé de son influence auprès d'une personne âgée en situation de faiblesse pour s'attribuer, ainsi qu'à certains membres de sa famille, l'ensemble de son patrimoine.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Droit d'affichage du CSE et vie personnelle des salariés

Ni le droit au respect de la vie privée, ni l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les représentants du personnel à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel n'empêchent le comité social et économique (CSE), dans l'exercice de son droit d'affichage, de diffuser des informations revêtant un caractère confidentiel, dès lors que l'objectif poursuivi est légitime et l'atteinte proportionnée.

En l'occurrence, le secrétaire du CSE avait procédé à l'affichage, sur le panneau destiné aux communications de l'ancien CHSCT (devenu CSE), d'un document dans lequel était reproduit un courriel adressé par l'ancien directeur de l'établissement au directeur chargé des questions d'hygiène et de sécurité. Dans ce courriel, le premier blâmait le second pour avoir communiqué sur le sujet de l'amiante avec le secrétaire du CSE. Aussi la société demandait-elle le retrait de l'affichage au motif qu'il aurait causé une atteinte à la vie privée du directeur de la sécurité.

Fallait-il considérer, à l'instar de la cour d'appel, que le secrétaire du CSE avait agi dans le cadre des intérêts défendus par celui-ci, le sujet de l'amiante étant une source d'inquiétude pour des salariés « mal renseignés et mal protégés depuis de nombreuses années » ?

La chambre sociale casse l'arrêt d'appel. La défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, « lesquels participent des missions du CSE, était un objectif légitime », concède-t-elle. Néanmoins, il n'était pas suffisamment démontré que cet affichage était indispensable à la défense de ce droit et que l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle du salarié était proportionnée au but poursuivi.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 16 févr.
2022, n° 20-14.416
.....



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.