



DALLOZ  
Lefebvre Dalloz

# TRAVAIL

#II7  
NOVEMBRE  
2022

## Dans ce numéro

# Contrat de travail

# Rupture du contrat de travail

# Temps de travail

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Neutralité du service public et obligation de réserve du salarié de droit privé

*Un salarié de droit privé, travaillant au sein d'une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et mis à disposition d'une collectivité territoriale, est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public. Dès lors, il est tenu à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions, tant en sa qualité de salarié d'une personne de droit privé gérant un service public qu'en celle de salarié mis à disposition d'une collectivité publique.*

En l'occurrence, l'intéressé avait publié sur son compte public, et sous sa propre identité, des commentaires indiquant « Je refuse de mettre le drapeau [...] Je ne sacrifierai jamais ma religion, ma foi, pour un drapeau quel qu'il soit », « Prophète ! Rappelle-toi le matin où tu quittas ta famille pour aller placer les croyants à leurs postes de combat ». La mission locale l'avait licencié pour faute grave, jugeant ces propos incompatibles avec l'exercice de ses missions et considérant que ce comportement constituait une atteinte à l'obligation de neutralité du salarié.

La cour d'appel a jugé ce licenciement discriminatoire, en considérant qu'un conseiller d'insertion au sein d'une mission locale, même mis à disposition d'une municipalité, ne perd nullement sa liberté d'engagement politique et d'expression publique de cet engagement en dehors de l'exercice de ses fonctions et peut librement critiquer l'État en dehors de son travail.

La Cour de cassation n'est toutefois pas du même avis. Rattachant l'obligation de réserve découlant du principe de neutralité du service public au cadre général des exigences professionnelles essentielles et déterminantes prévues par l'article L. 1133-1 du code du travail, elle estime que les juges du fond auraient dû rechercher si le licenciement était ici justifié par une telle exigence.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*



→ Soc. 19 oct.  
2022, n° 21-12.370

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Sanction de la liberté d'expression des salariés

*Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Sauf abus, les opinions que le salarié émet dans l'exercice de ce droit, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.*

Un salarié engagé au sein du service d'approvisionnement d'une entreprise avait été licencié disciplinairement. L'intéressé s'était en effet exprimé sur l'organisation de son travail au cours d'une réunion « expression des salariés loi Auroux » alors qu'il faisait l'objet d'une surcharge de travail. L'employeur avait estimé que l'expression du salarié dépassait le cadre de son droit à la libre expression dans l'entreprise. Plus précisément, le salarié avait, lors de la réunion d'expression collective des salariés et en présence de la direction et de plusieurs salariés de l'entreprise, remis en cause les directives qui lui étaient données par sa supérieure hiérarchique, tentant d'imposer au directeur général un désaveu public de cette dernière. Deux jours plus tard, le médecin du travail constatait l'altération de l'état de santé de la supérieure hiérarchique.

Les juges d'appel y ont vu un acte d'insubordination, une attitude de dénigrement et, partant, une cause réelle et sérieuse de licenciement. À l'inverse, les hauts magistrats considèrent que ce sont là des motifs impropres à caractériser l'abus, par le salarié, dans l'exercice de son droit d'expression directe et collective.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 21 sept.  
2022, n° 21-13.045

## ↳ #TEMPS DE TRAVAIL

### ● Temps partiel : encadrement de l'avenant de complément d'heures

*L'avenant de complément d'heures inséré dans un contrat de travail à temps partiel ne saurait avoir pour effet de porter la durée du travail à une durée supérieure ou égale à celle prévue légalement ou conventionnellement.*

Une salariée est embauchée en contrat de travail à durée déterminée à temps partiel. À la suite du transfert de son contrat, celui-ci est transformé en contrat de travail à durée indéterminée et reste établi à temps partiel. Le nouvel employeur et la salariée concluent un avenant aux termes duquel sa durée de travail est portée à 152 heures mensuelles.

Considérant que la durée de son contrat égale celle qui est légalement prévue, l'intéressée saisit la Cour de cassation d'une demande de requalification et de nullité de l'avenant. Elle réclame ainsi le bénéfice de l'alinéa 2 de l'article L. 3123-17 alors qu'elle n'effectue aucune heure complémentaire. Ce texte impose aux juridictions de vérifier que les heures complémentaires n'excèdent ou n'égalent pas la durée de travail fixée légalement ou conventionnellement, le contrat de travail à temps partiel étant, dans le cas contraire, requalifié en contrat à temps plein.

La Cour accède à sa demande. Elle retient que « la conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel, sur le fondement de l'article L. 3123-25 du code du travail, [...] ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ». À défaut, le contrat encourt la requalification, même en l'absence d'heures complémentaires.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ Soc. 21 sept.  
2022, n° 20-10.701  
.....



#### 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.