

TRAVAIL

Dans ce numéro

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail | Rémunération

Contrôle et contentieux | Rupture du contrat de travail

Négociation collective

HYGIÈNE - SÉCURITÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL | RÉMUNÉRATION

Exclusion du bénéfice de la prime « cantine fermée » aux télétravailleurs

L'octroi par l'employeur d'une indemnité « cantine fermée » qui ne bénéficie qu'aux salariés présents sur site ne constitue pas une atteinte au principe d'égalité de traitement.

Une société distributrice d'électricité a mis en œuvre en mars 2020, pendant la pandémie, un plan de continuité d'activité. Elle a conclu en juin 2020 un accord collectif prévoyant, au profit des salariés amenés à déjeuner habituellement dans un restaurant extérieur, un « droit d'indemnité de cantine fermée » lorsque la cantine était fermée et qu'il n'existait aucune possibilité de commander ou de se faire livrer des repas.

Un syndicat a saisi le juge en référé afin d'ordonner le versement de cette indemnité à tous les salariés de l'entreprise contraints de travailler à distance. Le juge a rejeté sa demande ainsi que la Cour d'appel.

Devant la haute juridiction, le syndicat invoque, au soutien de son pourvoi, le principe d'égalité selon lequel les télétravailleurs disposent des mêmes droits que les salariés qui exécutent leurs missions dans les locaux de l'entreprise.

La haute cour rejette le pourvoi en soulignant que les salariés en télétravail ne se trouvaient pas dans la même situation que ceux qui, tenus de travailler sur site, ont été privés du service de restauration d'entreprise.

● Soc.

24 avr. 2024,
n° 22-18.031

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

CONTRÔLE ET CONTENTIEUX | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Précisions sur la prescription en droit du travail

Dans deux arrêts, la Cour de cassation vient préciser les règles de prescription applicables en matière de requalification du contrat de travail et de licenciement pour inaptitude.

Dans la première affaire, un salarié engagé par une société de travail temporaire par trois contrats de mission a saisi le juge prud'homal afin de demander la requalification de ses contrats en contrat à durée indéterminée et le paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat.

La question posée à la cour était de déterminer le délai de prescription applicable à cette action, s'agissait-il du délai de prescription propre à la requalification de la relation de travail de deux ans ou celui spécifique à la rupture du contrat de douze mois.

Les hauts magistrats ont jugé que l'action en paiement de dommages et intérêts en raison d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse obéit à la prescription de l'article L. 1471 du code du travail soit un délai de douze mois à compter de la rupture.

Ils rappellent que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée.

Dans la seconde affaire, une salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La Cour de cassation a jugé que le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation du licenciement pour inaptitude d'un salarié est la date de notification de ce licenciement.

● Soc.

24 avr. 2024,
n° 23-11.824
et 22-19.401

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



●●● NÉGOCIATION COLLECTIVE

Engagement unilatéral à durée déterminée et usage d'entreprise

La société La Poste a annoncé à ses salariés que l'engagement unilatéral, selon lequel un délai de deux années devait s'écouler entre deux projets consécutifs liés à l'organisation et au fonctionnement des services, était prorogé jusqu'au 31 décembre 2020.

En janvier 2021, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail était informé d'une nouvelle organisation du site le 23 février 2021, à la suite de la crise Covid-19. Le CHSCT et le syndicat Sud postaux 95 ont saisi le Président du tribunal judiciaire aux fins d'obtenir l'interdiction de la mise en œuvre du projet avant 2022.

La Cour d'appel qualifia l'engagement d'usage d'entreprise soumis à une dénonciation avec préavis. Dès lors, son absence caractérise un trouble manifestement illicite donnant lieu à la suspension de la mise en œuvre du projet jusqu'en 2022. Elle soutient notamment que cet engagement était constant et appliqué de façon ininterrompue depuis 2013 et qu'il pouvait dès lors être qualifié d'usage. La Cour de cassation cassa l'arrêt d'appel au visa des articles 1103 et 1104 du code civil au motif que l'obligation de respecter un délai de deux ans entre deux réorganisations ne procédait pas d'une pratique mais d'une manifestation de volonté explicite de l'employeur expressément reconduite à l'arrivée du terme par engagement. Par conséquent, l'engagement unilatéral à durée déterminée prend fin à la date de son terme.

● Soc.

3 avr. 2024,
n° 22-16.937

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



Conditions d'utilisation :

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