

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



## Peut-on critiquer ouvertement l'organisation du travail dans son entreprise ?

Nombreux sont les salariés mécontents de l'organisation du travail dans leur entreprise. Pour autant, peuvent-ils le faire savoir sans risquer de sanction ?

La Cour de cassation s'est prononcée sur cette question dans un arrêt très récent. L'affaire se déroule dans une société de services et de conseils aux entreprises. Au cours d'une réunion consacrée à l'expression des salariés et en présence de la direction et de plusieurs salariés, un cadre de l'entreprise a fait état d'une **surcharge de travail**. Celle-ci était **due selon lui à la façon dont une manager lui demandait d'effectuer son travail, en dépit du bon sens**, ce qui lui faisait perdre beaucoup de temps et d'énergie, et entraînait un retard dans ses autres tâches et celles du service comptabilité fournisseur pour le règlement des factures.

Pour l'employeur, cette critique ouverte constituait un abus. Le salarié a été licencié pour avoir remis en cause les directives qui lui étaient données par sa supérieure hiérarchique et tenté d'imposer au directeur général (présent lors de la réunion), un désaveu public de celle-ci. **Pour l'entreprise, ce comportement constituait un acte d'insubordination inadmissible et une attitude de dénigrement justifiant un licenciement.**

Mais c'est finalement le licenciement qui a été considéré comme abusif par la Cour de cassation. En effet, **chaque salarié dispose, en vertu de l'article L. 2281-1 du Code du travail, d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.** Ce droit d'expression peut s'appliquer individuellement, par exemple par une démarche personnelle du salarié, et quel que soit son positionnement dans la hiérarchie de l'entreprise ou sa qualification. **Seul un abus caractérisé pourrait justifier une sanction suite à une telle prise de parole.** Or, pour qu'il y ait un abus, l'employeur aurait dû démontrer des **propos diffamatoires, injurieux** ou **excessifs**. La critique émise par le salarié, pouvait être difficile à entendre par les principaux concernés, mais restait modérée et appropriée : la simple manifestation normale d'une opinion.

En conclusion, on peut considérer que **de simples critiques émises sur l'organisation du travail, exemptes d'abus, ne constituent pas un acte d'insubordination fautif.** Notons par ailleurs que ce salarié n'avait à aucun moment cessé de se conformer aux directives de son employeur.

## L'employeur qui fait travailler un salarié pendant son arrêt maladie manque à son obligation de sécurité

La Cour de cassation rappelle ce qui devrait être une évidence dans un arrêt du 6 juillet 2022. Dans cette affaire, une salariée travaillant dans un cabinet d'audit avait été placée en arrêt de travail pendant plusieurs mois. Deux semaines avant son retour au travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, son employeur l'a à plusieurs reprises sollicité par mail afin qu'elle prépare son retour en commençant à travailler sur différents dossiers depuis son domicile.

Evidemment, l'employeur n'a pas le droit de faire travailler un salarié pendant un arrêt maladie et une demande en ce sens engage sa responsabilité civile pour manquement à son obligation de sécurité, même si le travail n'est qu'une proposition et que le salarié n'est pas contraint par l'employeur de reprendre son travail.

Notons en revanche que des demandes ponctuelles de renseignements sont tout à fait légitimes de la part de l'entreprise.

Soc. 6 juillet 2022 n° 21-11.751

## Un licenciement économique peut être justifié même sans baisse du chiffre d'affaires

Les difficultés économiques qui peuvent justifier un licenciement pour motif économique se sont élargies ces dernières années, notamment avec la loi Travail de 2016.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, une entreprise souhaitant *sauvegarder sa compétitivité* peut tout à fait invoquer ce motif pour procéder à des licenciements économiques.

Le Code du travail mentionne aujourd'hui plusieurs indicateurs permettant d'apprécier la validité du motif économique, notamment la baisse du chiffre d'affaires et/ou des commandes.

Pour autant, la Cour de cassation précise qu'il n'est pas indispensable de prouver cette baisse du chiffre d'affaires si au moins un autre indicateur peut être démontré. Il peut s'agir par exemple de pertes d'exploitation, d'une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou encore de tout autre élément de nature à justifier des difficultés.

Soc. 21 septembre 2022 n° 20-18.511

**Titres-restaurant : le plafond journalier d'utilisation est porté à 25 € dès le 1er octobre 2022**

Comme annoncé à la fin de l'été par le gouvernement, le montant maximal journalier d'utilisation des tickets-restaurant a été porté à 25 € (contre 19 € normalement) au 1er octobre 2022.

Rappelons que pendant la pandémie et ses mesures restrictives, l'augmentation du plafond journalier avait permis de soutenir l'activité des restaurants, hôtels et débits de boissons. Des règles dérogatoires permettaient en effet d'utiliser les tickets-restaurant les dimanches et jours fériés et le plafond avait été porté à 38 € jusqu'au 30 juin 2022.

D. n° 2022-1266, 29 septembre 2022

## Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres  
Ugica



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)

CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

[ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)

01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 S 06214



Syndicat

**cftc**  
Cadres