



RAPPORT DE LA COUR DE CASSATION

Bureau du contentieux de la chambre sociale

**Principaux arrêts de la cour de cassation en droit du travail
Année 2016**

I - Évolutions importantes au cours des douze derniers mois

Elles concernent :

A - L'obligation de sécurité de résultat

*** L'évolution de jurisprudence : l'arrêt Air France**

Cass.soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, FP-P+B+R+I, obligation de sécurité de résultat, contenu, portée

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. A pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat la cour d'appel qui a constaté que celui-ci avait pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé en le faisant accueillir par le personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et l'orienter éventuellement vers des consultations psychiatriques, que l'intéressé, déclaré apte à quatre reprises par le médecin du travail, avait pendant plusieurs années exercé sans difficulté ses fonctions et que les éléments médicaux produits étaient dépourvus de lien avec les événements dont il avait été témoin.

*** La confirmation de l'évolution, en matière de harcèlement moral**

Cass.soc. 1er juin 2016, n° 14-19.702, FS-P+B+R+I, harcèlement moral et obligation de sécurité de résultat

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

Viole les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la cour d'appel qui rejette la demande d'un salarié en harcèlement moral sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux deux derniers articles précités, notamment par la mise en oeuvre d'actions d'information et de prévention propres à en prévenir la survenance.

Commentaire pour le rapport annuel de l'arrêt du 1^{er} juin 2016 (pourvoi n° 14-19.702)

Par un arrêt du 29 juin 2006 (n° 05-43.914, Bull. N° 223), la Chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, **notamment en matière de harcèlement moral**, ajoutant que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Dans le prolongement de la règle ainsi énoncée, la Cour de cassation en avait tiré toutes les conséquences dans un arrêt du 3 février 2010 (n° 08-44.019, bull. N° 30) en posant que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

Cependant, la chambre sociale a récemment amorcé une évolution dans l'application qu'elle fait de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenue l'employeur, en décidant que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail (Cass.soc. 25 novembre 2015, n° 12-24.444, en cours de publication).

La question était donc posée par la doctrine mais également par la Cour elle-même (commentaire au rapport annuel 2015 de l'arrêt du 25 novembre 2015, p.) de déterminer la portée de l'évolution ainsi amorcée et, notamment, de savoir si elle affecterait le harcèlement moral en tant que manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat et, dans l'affirmative, dans quelles conditions.

C'est à cette question que répond l'arrêt ici commenté. La situation était assez proche de celle jugée par l'arrêt précédemment évoqué du 3 février 2010 en ce sens qu'un salarié victime d'un harcèlement moral auquel l'employeur avait mis fin, selon les constatations de la cour d'appel, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Au regard de l'application stricte de la notion d'obligation de sécurité de résultat faite dans l'arrêt de 2010, l'employeur avait certainement manqué à son obligation, quand bien même il avait pris des mesures en vue de faire cesser les agissements de harcèlement moral. Mais qu'en était-il au regard de l'évolution intervenue avec l'arrêt du 25 novembre 2015 ?

Reprenant une formule proche de ce dernier arrêt, la Cour de cassation énonce dans l'arrêt du 1^{er} juin 2016 que *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de*

faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

En d'autres termes, la solution adoptée le 25 novembre 2015 marquant une évolution jurisprudentielle dans l'application de l'obligation de sécurité de résultat est étendue à la situation de harcèlement moral en ce sens que l'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral, quand un tel harcèlement s'est produit dans l'entreprise, mais pas à n'importe quelle(s) condition(s). En particulier, la seule circonstance qu'il a pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'a fait cesser effectivement, circonstance nécessaire, n'est pas suffisante. Il importe également qu'il ait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et notamment qu'il ait (préalablement) mis en oeuvre des actions d'information et de formation *propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.*

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, dans l'espèce en cause, la décision de la cour d'appel qui avait rejeté la demande du salarié au motif que l'employeur avait introduit dans son règlement intérieur une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral qu'il avait mis en oeuvre pour y mettre fin, est censurée. Il ne résultait pas de ces seules constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

B - Le préjudice « nécessairement causé »

Cass.soc. 13 avril 2016, n° 14-28.293, FS-PBR, manquement de l'employeur, préjudice pour le salarié, existence et appréciation, pouvoir souverain des juges du fond

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Lisieux, 3 décembre 2013), statuant en dernier ressort, que M. Foubert, salarié de la société RQS a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de remise, sous astreinte, de divers documents, lesquels ont été remis lors de l'audience de conciliation ; qu'il a alors demandé la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation de cette remise tardive ;

Attendu que le salarié fait grief au jugement de le débouter de sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ ...

2°/ que la non-délivrance ou la délivrance tardive des certificats de travail et bulletins de paie cause nécessairement un préjudice que le juge doit réparer, le salarié n'ayant pas à en prouver la réalité ; que pour débouter M. Yves Foubert de sa demande en dommages-intérêts pour délivrance tardive de divers documents, spécialement du certificat de travail et des bulletins de paie, le jugement retient que le salarié ne rapportait aucun élément sur le préjudice qu'il aurait subi ; qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1147 du code civil, ensemble l'article R. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Dans le même sens, à propos d'une clause de non-concurrence illicite, Cass.soc. 25 mai 2016, n° 1420578, F-P+B
Commentaire pour le rapport annuel de l'arrêt du 13 avril 2016, n° 14-28.293

Par l'arrêt ci-dessus, la Chambre sociale revient à une application plus orthodoxe des règles de la responsabilité civile et commune à l'ensemble des chambres civiles de la Cour de cassation.

On sait que la responsabilité civile implique la réunion de trois conditions cumulatives : une faute, un préjudice, un lien de causalité entre la faute et le préjudice.

La preuve de l'existence d'un préjudice et de son étendue est donc nécessaire à la mise en oeuvre de la responsabilité civile et à la réparation d'un dommage.

Et il est, par ailleurs, jugé par la Cour de cassation que l'existence ou l'absence de préjudice relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, de même que son évaluation (Ch.mixte 6 septembre 2002, n° 98-14.397, Bull. N° 5 et n° 98-22.981, Bull. N° 4), ce qui est souvent exprimé par une formule qui contracte en quelque sorte les deux éléments, existence et évaluation : *une cour d'appel apprécie souverainement le montant du préjudice dont elle justifie l'existence par l'évaluation qu'elle en fait* (Ass.plén. 26 mars 1999, n° 95-20.640, Bull. N° 3).

Pourtant, la Chambre sociale juge depuis le milieu des années 1990 que, dans certains cas, un manquement fautif de l'employeur cause *nécessairement* un préjudice au salarié, ce qui la conduit à censurer les juridictions du fond qui avaient écarté la demande en réparation formée par le salarié après avoir relevé un fait fautif de l'employeur mais constaté l'absence de préjudice du salarié.

La solution, initialement limitée à quelques hypothèses concernant l'application de règles de procédure, pouvait se justifier par un principe d'effectivité du droit, la sanction automatique de manquements au respect de règles de procédure prévues par le code du travail étant le moyen le plus sûr d'en obtenir le respect pour l'avenir.

Mais l'effet « boule de neige », qui affecte parfois une jurisprudence, a eu pour conséquence de multiplier les hypothèses dans lesquelles la chambre sociale retient que tel ou tel manquement de l'employeur a nécessairement causé un préjudice au salarié, transformant ainsi une exception limitée (et pouvant être justifiée dans certains cas) aux règles de la responsabilité civile en une véritable méconnaissance de ces règles par l'effet de sa généralisation.

Car la chambre sociale n'est pas la seule chambre de la Cour de cassation à retenir que, dans certains cas, l'existence d'un préjudice est considérée comme présumée. Mais c'est toujours (dans les autres chambres) une exception étroitement limitée : ainsi, la chambre commerciale juge t-elle en ce sens en matière de concurrence déloyale (Com. 22 octobre 1985, n° 83-15.096, Bull. N° 245 ; 9 octobre 2001, n° 99-16.512) tandis que la Première chambre civile juge de même en matière de manquements au devoir d'information (Civ. 1^{ère}, 3 juin 2010, n° 09-13.591, Bull. N° 128).

En énonçant que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond et en approuvant par là-même la décision d'un conseil de prud'hommes qui avait rejeté la demande en dommages-intérêts d'un salarié pour remise tardive des documents de fin de travail après avoir constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, la Chambre sociale, dans l'arrêt ici commenté, revient à une application plus stricte et plus rigoureuse des principes de la responsabilité civile et entend mettre

fin à la multiplication des exceptions qui est incompatible avec les décisions des plus hautes formations de la Cour de cassation.

C - Le contrôle par la Cour de cassation de la qualification et du mode de preuve du harcèlement moral

Cass.soc. 8 juin 2016, n° 14-13.418, FP-P+B+R+I

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu qu'il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que, sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ;

Commentaire pour le rapport annuel de l'arrêt du 8 juin 2016, n° 14-13.418

Jusqu'en 2008, la Cour de cassation n'exerçait pas de contrôle sur la qualification juridique de harcèlement moral donnée par l'article L. 1152-1 du code du travail, non plus que sur la bonne application du mécanisme probatoire prévue par l'article L. 1154-1 du même code.

A partir de 2008, la Cour de cassation a décidé d'exercer un contrôle sur la qualification juridique de harcèlement moral et, notamment, sur l'application du mécanisme probatoire, essentiel pour cette qualification (Soc. 24 septembre 2008, n° 06-43.504, n° 06-45.579, 06-45.794, et 06-45.747, Bull. N° 175).

Ainsi, a-t-il été jugé, en ce qui concerne la définition du harcèlement moral :

- qu'il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel

(Soc. 10 novembre 2009, n° 08-41.497, Bull. N° 248), ce qui signifie que le harcèlement moral est caractérisé par la constatation de ses conséquences telles que légalement définies, peu important l'intention (malveillante ou non) de son auteur,

- *que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* (Soc. 10 novembre 2009, n° 07-45.321, Bull. N° 247), ce qui implique que le harcèlement moral peut procéder d'une organisation du travail, pour autant toutefois qu'il réponde aux conditions posées par la loi à l'égard d'un salarié déterminé,

- *qu'il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail que les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période* (Soc. 26 mai 2010, n° 08-43.152, Bull. N° 111),

- *que l'employeur devant répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit une autorité sur les salariés, il importe peu que l'auteur des faits de harcèlement moral soit un tiers dès lors qu'il était chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion, devait former la responsable du restaurant et son équipe et pouvait dès lors exercer une autorité de fait sur les salariés,*(Soc. 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, Bull. N° 53).

S'agissant de la bonne application du mécanisme probatoire de l'article L. 1154-1 du code du travail, après avoir rappelé qu'au regard de ce texte, *le salarié n'est tenu que d'apporter au juge des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral* (Soc. 30 avril 2009, n° 07-43.219, Bull. N° 120, la Cour de cassation a retenu successivement :

- *qu'en application des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, **pris dans leur ensemble**, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* (Soc. 25 janvier 2011, n° 09-42.766, Bull. N° 30).

- *qu'il appartient au juge du dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, **dont les certificats médicaux**, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral* (Soc. 6 juin 2012, n° 10-27.766, Bull. N° 170).

- *que le juge doit se prononcer **sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié** afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement* (Soc. 19 décembre 2012, n° 11-21.008),

C'est au regard de ces solutions désormais acquises que doit se comprendre l'arrêt ici commenté qui, sans remettre en cause le contrôle exercé par la Cour de cassation sur la bonne application par les juges du fond du mécanisme probatoire, essentiel à la qualification du harcèlement moral, n'étend pas pour autant ce contrôle à l'appréciation des éléments de fait et de preuve que la Cour de cassation réserve traditionnellement au pouvoir souverain des juges du fond.

Rappelant d'abord les dispositions légales régissant la définition juridique du harcèlement moral (L. 1152-1) et le mécanisme probatoire (L. 1154-1), la Cour de cassation reprend ensuite les solutions

qu'elle a précédemment adoptées et qui viennent d'être énoncées en ce qui concerne l'office s'imposant au juge du fond, en vertu de ce mécanisme probatoire, pour la détermination de son appréciation sur la qualification juridique de harcèlement moral, avant de conclure que, sous réserve d'exercer son office dans les conditions ainsi décrites, le juge du fond apprécie souverainement, d'une part, si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, d'autre part, si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Même si l'arrêt commenté ne concerne pas à proprement parler la définition proprement dite du harcèlement moral, il va de soi que les règles dégagées par la Cour de cassation relativement à cette définition et qui ont été rappelées plus haut sont maintenues et s'imposent toujours au juge du fond.

Mais par cet arrêt rendu en formation plénière de la chambre sociale, la Cour de cassation retient désormais une voie médiane en matière de contrôle : ce contrôle, qui a permis depuis 2008 de mieux encadrer la démarche à suivre par le juge, n'est pas totalement abandonné aux juges du fond, mais il devient limité et recentré sur la vérification du respect par le juge du fond des règles s'imposant à lui pour la détermination de son appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve.

On ajoutera que l'arrêt du 8 juin 2016 constitue une nouvelle illustration d'une motivation enrichie à laquelle se livre la Cour de cassation depuis quelque temps dans certaines de ses décisions, puisqu'au lieu du paragraphe unique formulant la règle énoncée, l'arrêt explicite la règle en trois paragraphes constituant une argumentation destinée à expliciter le sens de la règle (pour un autre exemple, Soc. 3 mai 2016, n° 15-11.046, F-P+B).

D - L'application du principe d'égalité de traitement

Cass.soc. 8 juin 2016, n° 15-11.324, FP-PBRI, principe d'égalité de traitement, différences de traitement par voie d'accord collectif, fonctions distinctes, application

Les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Cass.soc. 3 novembre 2016, n° 15-18.444, FP-PBRI, principe d'égalité de traitement, différences de traitement par voie d'accord d'établissement, application

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Commentaire pour le rapport annuel de l'arrêt du 3 novembre 2016, n° 15-18.444

La chambre sociale de la Cour de cassation étend, par la présente décision, la présomption de justification des différences de traitement à celles opérées par voie d'accords d'établissement.

Cette présomption de justification n'avait été jusque là retenue que pour des différences de traitement entre des salariés relevant de catégories professionnelles distinctes ou appartenant à la même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions distinctes, et opérées par voie de convention ou d'accord collectif autre que d'établissement (Soc 27 janvier 2015 Bull V n° 8, 9 et 10; Soc 8 juin 2016 n° 15 11 324 PBRI).

S'agissant des différences de traitement entre salariés d'une même entreprise mais appartenant à des établissements distincts, la chambre sociale jugeait initialement que celles-ci étaient licites : puisque la négociation collective au sein d'un établissement distinct permet d'établir, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise, des salariés qui n'entrent pas dans le champ d'application d'un accord d'établissement ne peuvent faire état d'une discrimination au motif qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de cet accord (Soc 27 octobre 1999 Bull V n° 422). En d'autres termes, les salariés d'établissements différents n'étant pas placés dans une situation identique, il n'y avait pas lieu de faire application du principe d'égalité de traitement.

En 2009, la chambre sociale est revenue sur cette jurisprudence, jugeant qu'il ne pouvait y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposaient sur des raisons objectives dont le juge devait contrôler concrètement la réalité et la pertinence (Soc 21 janvier 2009 Bull V n° 15).

Cependant cette dernière position n'était plus envisageable dans la présente affaire, compte tenu du revirement opéré par la chambre sociale dans ses arrêts du 27 janvier 2015, et de l'abandon de la nécessité, pour l'employeur, d'établir l'existence d'éléments objectifs pertinents justifiant la différence de traitement critiquée quand les différences de traitement sont instituées par voie de convention ou d'accords collectifs.

L'alternative était, en conséquence, la suivante : soit un retour à ce que jugeait la chambre sociale avant 2009, l'application du principe d'égalité de traitement ne pouvant être revendiquée par des salariés appartenant à des établissements différents, puisque ceux-ci ne relèvent pas du même cercle des égaux, soit l'extension de la présomption de justification des différences de traitement, jusque là réservée à celles organisées par voie de conventions ou d'accords collectifs autres que d'établissement, à celles résultant d'accords d'établissement.

La chambre sociale a choisi cette dernière option, jugeant que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Une telle position s'explique par le fait que la loi du 20 août 2008 reconnaît la légitimité électorale des syndicats au niveau de l'établissement.

Dès lors que l'établissement est l'un des périmètres de la représentativité syndicale, et que ce qui fondait la solution dégagée par la chambre sociale dans ses arrêts du 27 janvier 2015 était justement que les conventions collectives étaient négociées et signées par des organisations syndicales

représentatives, à la détermination de laquelle les salariés participent par leur vote, il semblait difficile d'organiser un régime distinct alors même que la différence de traitement résulte également d'un accord collectif négocié et signé par des partenaires sociaux représentatifs au niveau auquel cet accord intervient.

Le régime est ainsi unifié : dès lors que la différence de traitement procède d'une convention collective ou d'un accord d'établissement, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, elles sont présumées justifiées et c'est à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Cass.soc. 14 septembre 2016, n° 15-11.386, FS-PBRI, principe d'égalité de traitement, différence de traitement, raison objective et pertinente, disparité du coût de la vie, oui

Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Une cour d'appel, ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une cause objective et pertinente.

E - L'exécution de l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte

Cass.soc. 23 novembre 2016, n° 15-18.092 et 14-26.398, FS-P+B+R+I, obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, prise en compte de la position du salarié, appréciation du sérieux des recherches de reclassement

Peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur auquel il appartient de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Relève du pouvoir souverain des juges du fond l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement.

Commentaire pour le rapport annuel des arrêts du 23 novembre 2016, n° 15-18.092 et n° 14-26.398

La portée normative de ces décisions est double :

- En premier lieu, la chambre sociale rompt avec sa jurisprudence antérieure aux termes de laquelle l'employeur ne doit pas tenir compte, pour le périmètre des recherches de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, de la position exprimée par ce salarié. Jusqu'aux arrêts du 23 novembre, le principe était en effet que le refus par le salarié d'un poste de reclassement, refus présumé ou exprimé, ne pouvait dispenser l'employeur de faire des recherches, ni l'autoriser à les limiter à un secteur géographique ou fonctionnel exigé ou souhaité par

l'intéressé. Dans ces conditions, une censure des arrêts était systématiquement encourue, quels que soient les refus successifs du salarié, dès lors que d'autres possibilités de reclassement avaient été négligées par l'employeur en raison de sa position (Soc.16 septembre 2009, n° 08-42.301 ; Soc. 2 juillet 2014, n° 12-29.552 ;Soc. 6 mai 2015, n° 13-27.349).

Les présentes décisions affirment désormais le principe contraire, tout en rappelant que la prise en compte de la position du salarié n'est qu'une simple possibilité pour l'employeur, pour lequel subsiste, par ailleurs, une obligation de justifier son impossibilité de reclassement, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagements de temps de travail, tant au sein de l'entreprise, que le cas échéant, au sein des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Si les affaires en cause dans les arrêts ici commentés se présentent dans le contexte d'un groupe de sociétés à dimension internationale, le principe nouveau affirmé de façon générale, a vocation à s'appliquer quelles que soient la taille de l'entreprise et son appartenance ou non à un groupe.

- En second lieu, la chambre sociale affirme très clairement que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond. La règle est conforme à une jurisprudence constante, mais combinée avec le principe ci-dessus, la portée en est quelque peu modifiée. Il s'agit, dès lors, pour les juges du fond d'évaluer les efforts de reclassement de l'employeur, non seulement au regard des propositions sérieuses faites par celui dans les conditions exigées par la loi, mais aussi au regard du comportement ou de la position du salarié.

Il est ainsi relevé, dans la première espèce, que la cour d'appel a constaté que la salariée n'avait pas accepté des postes à Strasbourg et fait ressortir qu'elle n'avait pas eu la volonté d'être reclassée au niveau du groupe, et, dans la seconde espèce, que la cour d'appel a constaté que le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas eu la volonté d'être reclassé à l'étranger.

Au regard de ces éléments et de ses autres constatations, la cour d'appel a souverainement retenu dans l'un et l'autre cas que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement.

II - Actualité jurisprudentielle de l'année 2016 par thèmes

1 - CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION

1.1. Essai

Cass.soc. 31 mars 2016, n° 14-29.184, FS-P+B, période d'essai, durées conventionnelles prévues avant la loi du 25 juin 2008, applicabilité

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1221-19, L. 1221-21, L. 1221-22 du code du travail et de l'article 2, II, de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 aux termes duquel les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009, qu'à l'issue de cette période transitoire, les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

1.2. Contrats précaires

Cass.soc. 3 mai 2016, n° 15-12.256, FS-P+B, requalification d'un CDD en CDI, ancienneté du salarié

Par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier et est en droit de se prévaloir à ce titre d'une ancienneté remontant à cette date.

Cass.soc. 5 octobre 2016, n° 15-17.458, FS-PB, contrat à durée déterminée renouvelé, accord sur le renouvellement postérieur au terme, conséquences

Il résulte des articles L. 1243-11 et L. 1243-13 du code du travail que le contrat à durée déterminée initial, faute de prévoir les conditions de son renouvellement, ne peut être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu ; qu'à défaut, il devient un contrat à durée indéterminée, dès lors que la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme ; la seule circonstance que la salariée avait travaillé après le terme du contrat à durée déterminée ne permettait pas de déduire son accord, antérieurement à ce terme, pour le renouvellement du contrat initial, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cass.soc. 5 octobre 2016, n° 15-28.672, FS-PB, contrat de travail temporaire suivi d'un CDI, signature du CDI postérieurement au terme du contrat de travail temporaire, droit à l'indemnité de précarité, oui

Aux termes de l'article L. 1251-32 du code du travail, lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation ; que cette indemnité n'est pas due dès lors qu'un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu immédiatement avec l'entreprise utilisatrice ; La cour d'appel a constaté que le salarié n'avait accepté que le 10 mai 2012 la « promesse d'embauche » sous contrat à durée indéterminée que l'entreprise utilisatrice lui avait adressée le 23 avril précédent avant le terme de sa mission. Neuf jours ayant séparé le terme de sa mission, le 1er mai, de la conclusion du contrat de travail engageant les deux parties, elle en a exactement déduit que le salarié n'avait pas immédiatement bénéficié de ce contrat.

2 - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXECUTION DU TRAVAIL

2.1. Emploi et formation

2.1.1. Emploi des travailleurs handicapés

Soc., 16 décembre 2015, pourvoi n°11-22.376, en cours de publication (FS-P+B+R+I)

Si les usagers d'un centre d'aide par le travail peuvent être regardés comme des travailleurs, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, du fait de l'utilité économique des prestations fournies et rémunérées, ils ne peuvent se prévaloir d'un droit à congés qu'à compter de l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2007, du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 réformant l'article R. 243-11 du code de l'action sociale et des familles et portant application de l'article L. 344-2-2 du même code.

Pour une période antérieure à cette date, ils ne peuvent invoquer l'interprétation, à la lumière de la

directive 2003/88/CE, de textes de droit interne inapplicables, en l'absence de contrat de travail, aux usagers d'un centre d'aide par le travail.

2.1.2. CDD

[Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 15-16.764, en cours de publication](#) (FS-P+B+R+I)

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre du 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 s'oppose à l'instauration d'une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective. L'inégalité de traitement en cause doit être justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et fondée sur des critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet.

Il en résulte que l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte consécutivement à une maladie ou un accident et ni reclassé, ni licencié, à l'expiration du délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise du travail, ne peut être exclue au seul motif que l'article L. 1243-1 du code du travail, qui est une norme générale et abstraite, excluait la rupture du contrat de travail à durée déterminée en raison de l'incapacité physique et de l'impossibilité du reclassement.

Il résulte de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-4 et L. 1242-15 du code du travail interprétés à la lumière de la clause 4 de l'accord-cadre du 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 que, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié sous contrat à durée déterminée, victime d'un accident du travail ou d'une maladie non-professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit, comme pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail.

2.2. Droits et obligations des parties au contrat de travail

2.2.1. Obligations de l'employeur

[Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, en cours de publication](#) (FS-P+B+R) (voir I.B.)

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

2.2.2. Vie personnelle du salarié

[Cass.soc. 26 janvier 2016, n° 14-15.360, FS-PB, messagerie personnelle sur ordinateur professionnel, ouverture par l'employeur, non, droit au secret des correspondances](#)

Statue à bon droit, la cour d'appel qui, constatant que les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie électronique personnelle du salarié distincte de la messagerie professionnelle dont il disposait pour les besoins de son activité, décide que ces messages doivent être écartés des débats en ce que leur production en justice porte atteinte au secret des correspondances.

Soc., 9 novembre 2016, pourvoi n° 15-10.203, FS-P+B+R+I, production en justice de documents consultables par les délégués du personnel, atteinte à la vie personnelle des salariés, non si atteinte proportionnée au but poursuivi

L'article L. 3171-2 du code du travail, qui autorise les délégués du personnel à consulter les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, n'interdit pas à un syndicat de produire ces documents en justice.

Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Encourt la cassation l'arrêt qui retient que constitue un mode de preuve illicite la copie de documents que les délégués du personnel ont pu consulter en application de l'article L. 3171-2 du code du travail et qui ont été reproduits sans qu'il soit justifié de l'accord des salariés concernés, alors que la cour d'appel a constaté qu'un délégué du personnel avait recueilli les documents litigieux dans l'exercice de ses fonctions de représentation afin de vérifier si la société respectait la règle du repos dominical et se conformait aux dispositions d'une décision de justice lui faisant interdiction de faire travailler ses salariés le dimanche, ce dont il résultait que la production de ces documents ne portait pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie personnelle des salariés concernés au regard du but poursuivi.

2.2.3. Contrôle de l'activité du salarié

Cass.soc. 26 janvier 2016, n° 14-19.002, contrôle de l'activité du salarié par un cabinet extérieur à l'entreprise en présence du salarié, validité

Ne constitue pas un moyen de contrôle illicite, la mission réalisée au siège d'une mutuelle par un cabinet d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, pour vérifier qu'un salarié n'outrepassait pas ses fonctions de responsable administratif.

Doit en conséquence être approuvée une cour d'appel qui a retenu que le rapport d'expertise n'était pas soumis aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail.

2.2.4. Contrat de travail, clauses, modification

Cass.soc. 12 janvier 2016, n° 14-23.290, clause de mobilité, mise en œuvre, refus du salarié, faute grave

Une cour d'appel qui a constaté que le salarié avait depuis le 4 octobre 2010, en violation de la clause de mobilité prévue à son contrat et malgré plusieurs lettres de mise en demeure, refusé de rejoindre successivement deux nouvelles affectations et n'avait repris son travail que le 24 décembre 2010 après avoir été convoqué à l'entretien préalable au licenciement, a pu décider qu'un tel refus, sans aucune justification légitime, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Cass.soc. 3 février 2016, n° 14-26.147, FS-PB, modification du contrat de travail, convention collective la prévoyant, portée, nécessité de l'accord du salarié, oui

Une convention collective ne peut, sauf disposition légale contraire, permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié.

Cass.soc. 2 décembre 2015, n° 14-19.029, FS-P+B, clause de non-concurrence, condition de validité, renonciation par l'employeur à tout moment, clause invalide

Ayant relevé que la clause de non-concurrence réservait à l'employeur la faculté de renoncer à tout moment, avant ou pendant la période d'interdiction, aux obligations qu'elle faisait peser sur le salarié et retenu que ce dernier avait été laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler, la cour d'appel en a exactement déduit que la clause devait être annulée en son ensemble.

3 - DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

3.1. Durée du travail, repos et congés

3.1.1. Temps de travail effectif -Définition

Soc., 8 septembre 2016, pourvoi n° 14-23.714, en cours de publication (FS-P+B)

Constitue un travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; constitue au contraire une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ayant constaté que la sujétion imposée au salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition à proximité de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles, la cour d'appel en a exactement déduit que la période litigieuse ne constituait pas du travail effectif.

Soc., 8 septembre 2016, pourvoi n° 14-26.825, en cours de publication (FS-P+B)

Fait une exacte application de l'article L. 3121-5 du code du travail, la cour d'appel qui, ayant constaté que les salariés avaient mis en place de leur propre initiative un service d'appel téléphonique en dehors de leurs heures de travail, en a déduit que la seule connaissance par l'employeur d'une situation de fait créée par ces salariés ne saurait transformer cette situation en astreinte.

3.1.2. Durée du travail des cadres

Soc., 22 juin 2016, pourvoi n°14-29.246, en cours de publication (FS-P+B+R)

Selon l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Si les trois critères fixés par ce texte impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise, il n'en résulte pas que la participation à la direction de l'entreprise constitue un critère autonome et distinct se substituant aux trois critères légaux.

3.1.3. Convention de forfait

Cass.soc. 8 septembre 2016, n° 14-26.256, FS-PB, convention de forfait, forfait annuel en jours, validité, conditions

Répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, l'avenant à l'accord collectif sur la réduction du temps de travail dont les dispositions relatives aux conditions de contrôle et de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail des cadres au forfait jours assurent la garantie du respect des repos, journalier et hebdomadaire, ainsi que des durées maximales raisonnables de travail en organisant le suivi et le contrôle de la charge de travail selon une périodicité mensuelle par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines, assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service de ressources humaines.

3.1.4. Travail à temps partiel

Cass.soc. 9 novembre 2016, n° 15-19.401, FS-PBR, travail à temps partiel, modification de la répartition, délai de prévenance, application

Aux termes de l'article L. 3123-21 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, toute modification de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Il en résulte que ce délai de prévenance n'est applicable qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur et non lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

3.2. Rémunérations

Salaire (à travail égal, salaire égal) (voir P+B)

Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n°15-11.386, en cours de publication (FS-P+B+R+I)

Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Une cour d'appel, ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Île-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une cause objective et pertinente.

4 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

4.1. Santé du salarié

4.1.1. Inaptitude et obligation de reclassement

Cass.soc. 15 décembre 2015, n° 14-11.858, F-P+B, inaptitude à tout poste dans l'entreprise, conséquence sur l'obligation de reclassement de l'employeur

Les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir son obligation légale de recherche de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel il appartient.

Confirmation de : Cass.soc. 24 juin 2015, n° 1327875 et 24 juin 2015, n° 1410163

Cass.soc. 31 mars 2016, n° 14-28.314, FS-PB, propositions de reclassement à un salarié déclaré inapte, exigence d'un écrit, non

Il ne résulte pas des dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail, relatives au reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment que les propositions de reclassement doivent être faites par écrit.

Viole en conséquence ce texte, en ajoutant à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, l'arrêt qui, pour dire un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, retient que les propositions de reclassement présentées au salarié doivent être écrites.

4.1.2. Maternité

Cass.soc. 14 septembre 2016, n° 15-15.943, FS-PB, période de protection suivant le congé de maternité, dispense d'activité postérieure au congé de maternité, report de la période de protection, non

La période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité n'est suspendue que par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée.

4.1.3. Préjudice d'anxiété

Cass.soc. 15 décembre 2015, n° 14-22.458, FS-P+B, dockers professionnels, accès à l'ACAATA, oui, employeur n'entrant pas dans les prévisions de la loi de 1998, non, préjudice d'anxiété, non
Même s'il est éligible à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, le docker professionnel ne peut obtenir réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété par une demande dirigée contre une société d'acconage qui n'entrait pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998.

Cass.soc. 17 février 2016, n° 14-24.011, FS-P+B, préjudice d'anxiété, conditions

La réparation du préjudice d'anxiété n'est admise, pour les salariés exposés à l'amiante, qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel

Cass.soc. 22 juin 2016, n° 14-28.175, FS-P+B, préjudice d'anxiété, réparation, conditions

Même s'il est éligible à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, le salarié ne peut obtenir réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété par une demande dirigée contre une société qui n'entrait pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ;

4.2. Harcèlement moral

[Soc., 1^{er} juin 2016, pourvoi n°14-19.702, en cours de publication](#) (FS-P+B+R+I) voir (I, A)

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

Viola les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la cour d'appel qui rejette la demande d'un salarié en harcèlement moral sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux deux derniers articles précités, notamment par la mise en oeuvre d'actions d'information et de prévention propres à en prévenir la survenance.

[Soc., 8 juin 2016, pourvoi n°14-13.418, en cours de publication](#) (FS-P+B+R+I) voir (I,C)

Il résulte des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

5 - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL

5.1. Principe d'égalité de traitement (voir I, D).

[Soc., 8 juin 2016, pourvoi n°15-11.324, en cours de publication](#) (FS-P+B+R+I)

Les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

[Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.444, en cours de publication](#) (FS-P+B+R+I)

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste

de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

6 - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

6.1. Représentation du personnel

Comité d'entreprise - Attributions

[Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 15-13.363, en cours de publication](#) (FS-P+B+I)

Prive sa décision de base légale, la cour d'appel qui déclare recevable la demande d'un comité central d'entreprise tendant à obtenir la suspension de la mise en oeuvre d'un projet de réorganisation de certains services communs à plusieurs entités, sans rechercher si le délai de trois mois dont disposait ce comité pour donner son avis, sur lequel il avait reçu communication par l'employeur des informations précises et écrites le 17 mars 2014 et souhaitait disposer de l'avis des CHSCT concernés, n'était pas expiré au moment où le premier juge a statué, le 9 juillet 2014, en sorte que ce dernier ne pouvait plus statuer sur les demandes.

[Cass.soc. 21 septembre 2016, FS-PB, n° 15-19.003,](#)

Ayant constaté que l'employeur avait remis au comité central d'entreprise un document d'information correspondant au sujet soumis à sa consultation, la cour d'appel en a exactement déduit que le comité étant, dès cette date, en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée, le point de départ du délai dans lequel le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté avait commencé à courir du jour de cette remise.

7 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

7.1. Rupture conventionnelle

[Soc., 8 juin 2016, pourvoi n°15-17.555, en cours de publication](#) (FS-P+B+R+I) - mutations intra-groupes, convention tripartite, application

Les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture du contrat, mais sa poursuite.

Commentaire pour le rapport annuel de l'arrêt du 8 juin 2016 , n° 15-17.555

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail qu'elle encadre de manière spécifique : la rupture conventionnelle.

La rupture d'un commun accord du contrat de travail étant désormais expressément prévue et réglementée par le code du travail, la chambre sociale a jugé, en application du principe *specialia generalibus derogant*, que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail relatifs à la rupture conventionnelle (Soc 15 octobre 2014, pourvoi n° 11-22.251, Bull 2014, V, n° 241).

La question s'était rapidement posée, après cet arrêt du 15 octobre 2014, de ses conséquences sur les mutations intra ou inter groupes et sur les transferts conventionnels de contrats de travail.

Ces mutations ou ces transferts conventionnels de contrat de travail prennent en effet très souvent la forme d'une convention tripartite signée entre le salarié et ses deux employeurs successifs, aux termes de laquelle il est, d'une part, mis fin au contrat de travail initial avec le premier employeur, d'autre part, conclu un nouveau contrat de travail avec le nouvel employeur.

Dès lors que cette convention tripartite fait apparaître la rupture d'un commun accord du premier contrat de travail, faut-il que les règles relatives à la rupture conventionnelle, qui prévoient notamment la tenue d'un entretien entre le salarié et l'employeur, puis l'homologation de la convention de rupture par l'administration, et qui ouvrent droit au versement, au profit du salarié, d'une indemnité dont le montant est au moins équivalent à l'indemnité de licenciement, soient respectées ?

La chambre sociale répond, dans la présente décision, par la négative à cette question, jugeant que les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture du contrat, mais sa poursuite.

La *ratio legis* des règles relatives à la rupture conventionnelle est en effet de sécuriser la rupture du contrat de travail qui entraîne la perte définitive de l'emploi.

Les conventions tripartites, qui opèrent le transfert du contrat de travail d'un salarié au profit d'un nouvel employeur, ont quant à elles pour objet de garantir à l'intéressé la continuité de la relation de travail.

Rien ne justifiait donc que les dispositions du code du travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliquent à ces conventions tripartites, sans que l'on puisse pour autant en conclure que la présente décision serait en contradiction avec l'arrêt rendu par la chambre sociale le 15 octobre 2014, qui ne visait que la rupture du contrat de travail emportant la perte définitive de l'emploi.

Cass.soc. 14 janvier 2016, n° 14-26.220, FS-P+B, rupture conventionnelle, pouvoir du juge judiciaire de prononcer l'homologation, non ; demande d'homologation avant l'expiration du délai de rétractation, validité, non

Il n'entre pas dans les pouvoirs du juge judiciaire de prononcer, en lieu et place de l'autorité administrative, l'homologation d'une convention de rupture conclue en application des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par le premier de ces textes.

7.2. Procédure de licenciement

Cass.soc. 6 avril 2016, n° 14-23.198, défaut d'énonciation des motifs de licenciement dans la convocation à l'entretien préalable, conséquences

Mais attendu que l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié ; que la cour d'appel qui a constaté que l'entretien préalable avait été tenu régulièrement a, sans violer les droits de la défense, légalement justifié sa décision ;

Cass.soc. 3 mai 2016, n° 15-11.046, F-PB, énonciation des motifs de licenciement dans la lettre de licenciement, licenciement pour motif économique, exigences

Attendu qu'en vertu du second de ces textes la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur ; que cette obligation légale a pour objet de permettre au salarié de connaître les motifs de son licenciement pour pouvoir éventuellement les discuter et de fixer les limites du litige quant aux motifs énoncés ;

Attendu que, si la lettre de licenciement doit énoncer la cause économique du licenciement telle que prévue par l'article L. 1233-3 du code du travail et l'incidence matérielle de cette cause économique sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié, l'appréciation de l'existence du motif invoqué relève de la discussion devant le juge en cas de litige ;

Attendu qu'il en résulte que la lettre de licenciement qui mentionne que le licenciement a pour motifs économiques la suppression de l'emploi du salarié consécutive à la réorganisation de l'entreprise justifiée par des difficultés économiques et (ou) la nécessité de la sauvegarde de sa compétitivité répond aux exigences légales, sans qu'il soit nécessaire qu'elle précise le niveau d'appréciation de la cause économique quand l'entreprise appartient à un groupe ; que c'est seulement en cas de litige qu'il appartient à l'employeur de démontrer, dans le périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif invoqué ;

Cass.soc. 3 novembre 2016, n° 15-15.333, FP-PB, énonciation des motifs de licenciement dans la lettre de licenciement, licenciement d'une salariée en état de grossesse, exigences

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du code du travail que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement et qu'il ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat ;

Ayant constaté que la lettre de licenciement ne mentionnait aucun des motifs limitativement exigés par l'article L. 1225-4 du code du travail, la cour d'appel, qui en a exactement déduit que le licenciement était nul, n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante ;

7.3. Licenciement disciplinaire

Soc., 30 juin 2016, pourvoi n°15-10.557, en cours de publication (FS-P+B++R+I)

En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est atteint de nullité.

7.4. Licenciement pendant une période de suspension

Cass.soc. 27 janvier 2016, FS-PB, n° 14-10.084

La cour d'appel qui constate que l'employeur n'a pas procédé au remplacement définitif du salarié en déduit exactement que le licenciement n'est pas nul, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse.

7.5. Licenciement économique

Cass.soc. 16 novembre 2016, n° 15-12.293, FS-PB, contrat de sécurisation professionnelle, contestation du motif économique de licenciement, énonciation du motif économique dans lettre de proposition de reclassement,

Ayant constaté que la société avait remis au salarié, dans le cadre des possibilités de reclassement devant être recherchées à compter du moment où le licenciement est envisagé, une lettre lui proposant un poste à ce titre et énonçant que la suppression de son poste était fondée sur une réorganisation de la société liée à des motifs économiques tenant à la fermeture de deux établissements, la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur avait satisfait à son obligation légale d'informer le salarié, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, du motif économique de la rupture.

Cass.soc. 6 juillet 2016, n° 15-15.481, n° 14-26.541 et n° 14-27.266, FS-P+B, co-emploi, conditions

Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur à l'égard du personnel employé par une autre que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ;

Le fait que la politique du groupe déterminée par la société mère ait une incidence sur l'activité économique et sociale de sa filiale, et que la société mère ait pris dans le cadre de cette politique des décisions affectant le devenir de sa filiale et se soit engagée à garantir l'exécution des obligations de sa filiale liées à la fermeture du site et à la suppression des emplois ne pouvaient suffire à caractériser une situation de coemploi.

Soc., 16 novembre 2016, pourvoi n° 14-30.063, FS-P+B+R+I et Soc. 16 novembre 2016, pourvoi n° 15-19.927, FS-P+B+R+I, cause économique de licenciement, niveau d'appréciation, secteur d'activité du groupe, notion de groupe

Contestation sur le périmètre du groupe, charge de la preuve

La cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient. Le périmètre du groupe à prendre en considération à cet effet est l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L.2331-1 du code du travail, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national.

Ne méconnaît pas les règles de la charge de la preuve relatives au périmètre du groupe de reclassement, la cour d'appel qui, appréciant les éléments qui lui étaient soumis tant par l'employeur que par le salarié, a constaté qu'il n'était pas démontré que l'organisation du réseau de distribution auquel appartenait l'entreprise permettait entre les sociétés adhérentes la permutation de tout ou partie de leur personnel (a constaté qu'il était démontré que le périmètre du groupe de reclassement était limité à une société holding et trois filiales).

Cass.soc. 19 mai 2016, n° 15-12.137 et n° 15-11.047, FS-P+B, départ volontaire, obligation de reclassement de l'employeur

Lorsque les départs volontaires prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction d'effectifs, sans engagement de ne pas les licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats de travail des intéressés, l'employeur est tenu, à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement prévue dans le plan, en leur proposant des emplois disponibles et adaptés à leur situation personnelle, dans les sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.092, en cours de publication (FS-P+B+R+I), voir (I,E)

Peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur auquel il appartient de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Relève du pouvoir souverain des juges du fond l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement.

7.6. Sanction du licenciement

Cass.soc. 31 mars 2016, FS-PB, n° 14-19.711, licenciement en raison du refus d'un changement des conditions de travail par le salarié, incidence sur le préavis

Le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

Cass.soc. 30 juin 2016, n° 15-10.557, FS-P+B+R+I, licenciement intervenu en conséquence de l'exercice d'un droit d'alerte, atteinte à la liberté d'expression, nullité

En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est atteint de nullité.

7.7. Départ à la retraite

Cass.soc. 25 mai 2016, n° 15-10.637 ; Cass.soc. 1^{er} juin 2016, 14-24.812, FS-P+B, départ à la retraite, accident du travail pendant le préavis, incidences

Le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; lorsqu'un salarié a notifié à son employeur son intention de partir à la retraite en respectant un préavis dont il a fixé le terme, le préavis dont l'exécution a été suspendue pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail n'est susceptible d'aucun report ;

8 - AUTRES

Union Européenne : effet direct d'une directive

Soc., 22 juin 2016, pourvoi n°15-20.111, en cours de publication (FS-P+B+R+D)

La cour d'appel, qui a constaté que la société était délégataire de l'exploitation d'un réseau de transport en commun intérieur, qu'un tel délégataire assurait un service public dont l'étendue, les modalités et les tarifs étaient fixés par l'autorité publique organisatrice et que les agents du réseau de transport public étaient habilités par la loi et le règlement à constater des contraventions, a ainsi caractérisé l'existence d'un organisme chargé en vertu d'un acte de l'autorité publique d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service d'intérêt public et disposant à cet effet de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers, qui peut se voir opposer les dispositions d'une directive susceptible d'avoir des effets directs.