

COUR DE CASSATION

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

Une sélection des arrêts rendus par
la chambre sociale de la Cour de cassation

N° 5 - Mai / Juin / Juillet 2020



CONTRAT DE TRAVAIL, EXÉCUTION.....	2
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE.....	4
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	8
DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION.....	9
REPRÉSENTATION COLLECTIVE	12

Grève dans les transports publics terrestres de voyageurs : quelle retenue s'applique ?

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-13.767, FS-P+B**

Si l'article L. 2512-5 du code du travail, complété par l'article 2 de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 relative aux retenues pour absence de service fait par les personnels de l'État, des collectivités locales et des services publics, s'applique de manière générale aux retenues effectuées sur les rémunérations des personnels des établissements privés chargés d'un service public, il en va autrement lorsqu'un texte spécifique prévoit un autre mode de calcul de ces retenues pour un service public particulier, en conformité avec la décision du Conseil constitutionnel n° 87-230 du 28 juillet 1987.

S'agissant des transports terrestres de voyageurs, l'article L. 1324-11 du code des transports, issu de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, prévoit que « la rémunération d'un salarié participant à une grève, incluant le salaire et ses compléments directs et indirects à l'exclusion des suppléments pour charges de famille, est réduite en fonction de la durée non travaillée en raison de la participation à cette grève ».

Il en résulte que c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a dit que l'employeur était fondé à appliquer une retenue sur salaire proportionnelle aux heures non travaillées en raison de la grève en application de l'article L. 1324-11 du code des transports.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que la retenue sur salaire pour cessation concertée du travail dans un établissement privé chargé de la gestion d'un service public de transport terrestre de voyageurs doit être calculée selon les dispositions de l'article L. 1324-11 du code des transports, et non selon celles de l'article L. 2512-5 du code du travail complétées par l'article 2 de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982, dispositions s'appliquant de manière générale aux personnels des établissements privés chargés d'un service public.

En effet, l'article L. 1324-11 du code des transport, issu de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, est un texte spécifique à ce service public particulier, si bien qu'il prime sur l'application des dispositions de droit commun du droit du travail. C'est donc une retenue strictement proportionnelle qui doit être pratiquée.

Harcèlement sexuel : quel contrôle de la Cour de cassation ?

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-23.410, FS-P+B**

Il résulte des dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés 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. 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.

Méconnaît cette règle de preuve la cour d'appel qui retient que les éléments produits par la salariée ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, sans prendre en considération, parmi les éléments invoqués par celle-ci, l'avertissement prononcé à l'encontre de son supérieur hiérarchique pour comportement inapproprié vis à vis de sa subordonnée.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur la question du contrôle, par la Cour de cassation, de la caractérisation par les juges du fond de faits constitutifs de harcèlement sexuel.

Dans ses arrêts du 24 septembre 2008 ([Soc., 24 septembre 2008, pourvoi n° 06-45.794, Bull. 2008, V, n° 175](#) ; [Soc., 24 septembre 2008, pourvoi n° 06-43.504, Bull. 2008, V, n° 175](#) ; [Soc., 24 septembre 2008, pourvoi n° 06-45.579, Bull. 2008, V, n° 175](#)), commentés au rapport annuel de la Cour de cassation, la chambre sociale a précisé la démarche que devaient suivre les juges du fond en matière de preuve du harcèlement, en énonçant que 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, 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.

La chambre sociale s'est d'abord réservée le contrôle de la caractérisation du harcèlement. Puis, dans un arrêt rendu le 8 juin 2016, dans une affaire où était en litige l'existence d'un harcèlement moral, elle a modifié l'étendue de son contrôle ([Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 14-13.418, Bull. 2016, V, n° 128, publié au Rapport annuel](#)). Ainsi, sans remettre en cause le contrôle sur la bonne application par les juges du fond de la règle probatoire, la chambre sociale leur laisse désormais le soin d'apprécier 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.

La chambre sociale reprend ici cette jurisprudence en l'appliquant aux faits de harcèlement sexuel dès lors que le régime de la preuve est le même dans les deux cas.

Un salarié peut-il prendre acte de la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ?

- **Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-13.628, FS-P+B**

Selon l'article L. 1243-1 alinéa 1 du code du travail, sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Une cour d'appel qui, prenant en considération les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée et analysant cette rupture anticipée à l'initiative du salarié au regard des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail, peut décider, peu important qu'elle l'ait improprement qualifiée de prise d'acte, qu'elle était justifiée par les manquements de l'employeur dont elle a fait ressortir qu'ils constituaient une faute grave.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la Cour de cassation précise sa jurisprudence sur l'articulation des modes de rupture du contrat à durée déterminée. Elle se prononce également sur les effets d'une prise d'acte de la rupture d'un contrat à durée déterminée.

S'agissant des modes de rupture du contrat à durée déterminée, il convient de rappeler que la Cour de cassation ne reconnaît pas au salarié en contrat à durée déterminée la possibilité de démissionner, la démission ne faisant pas partie des modes de rupture prévus à l'article L. 1243-1 du code du travail (Soc., 5 janvier 1999, pourvoi n° 97-40.261, Bull. 1999, V, n° 1). En revanche, le salarié en contrat à durée déterminée peut saisir la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail (Soc., 14 janvier 2004, pourvoi n° 01-40.489, Bull. 2004, V, n° 8).

En l'espèce, le salarié a saisi un conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail à durée déterminée puis a "pris acte" de la rupture du contrat.

La Cour de cassation affirme que la rupture d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié ne peut pas être qualifiée de prise d'acte. Cependant, l'arrêt reconnaît implicitement que la lettre de « prise d'acte » du salarié a produit des effets juridiques puisqu'elle a emporté rupture immédiate du contrat à durée déterminée pour faute grave imputée à l'employeur.

La relation de travail a donc pris fin avant que le juge ne statue sur la demande du salarié tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Transposant au contrat à durée déterminée sa jurisprudence en matière de contrat à durée indéterminée (Soc., 30 avril 2014, pourvoi n° 13-10.772, Bull. 2014, V, n° 108), la Cour de cassation affirme que le juge doit examiner les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire devenue sans objet que de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée. La cour d'appel ayant fait ressortir l'existence d'une faute grave de l'employeur justifiant la rupture du contrat en application de l'article L. 1243-1 du code du travail, le pourvoi est rejeté.

La protection du lanceur d'alerte dans le cas où les faits révélés s'avèrent faux

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-13.593, FS-P+B**

Il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, créé par la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, que le salarié qui a relaté ou témoigné de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Commentaire :

Depuis plusieurs années, le législateur est intervenu pour protéger les salariés qui dénoncent des faits répréhensibles dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions. Cette alerte professionnelle vise à mettre fin à une atteinte à un intérêt légalement protégé ou à un comportement illégal. Il s'agit d'un droit d'alerte sur des sujets relevant de l'intérêt général.

La loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière a inséré dans le code du travail l'article L. 1132-3-3 qui dispose notamment qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire « pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont [elle] aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions », une telle mesure étant sanctionnée par la nullité de la mesure ou du licenciement, en application de l'article L. 1132-4 du même code. Le salarié doit ainsi agir de bonne foi ([Soc., 30 juin 2016, pourvoi n° 15-10.557, Bull. 2016, V, n° 140, publié au Rapport annuel de la Cour de cassation](#)).

Par le présent arrêt, la chambre sociale transpose au lanceur d'alerte les solutions retenues en matière de harcèlement moral ([Soc., 7 février 2012, pourvoi n° 10-18.035, Bull. 2012, V, n° 55](#) ; [Soc., 10 juin 2015, pourvoi n° 13-25.554, Bull. 2015, V, n° 115](#)) et de mauvais traitements ou de privations infligés à personne accueillie (article L. 313-24 du code de l'action sociale et des familles : [Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10.28.199, Bull. 2012, V, n° 173](#) ; [Soc., 21 juin 2018, pourvoi n° 16-27.649](#) et [Soc., 28 mai 2019, pourvoi n° 17-27.793](#)) en précisant que la protection liée à la dénonciation de faits qui se révèlent faux ne tombe que si le salarié a agi de mauvaise foi, c'est-à-dire en connaissance de la fausseté des faits dénoncés, sa mauvaise foi ne pouvant être déduite du seul fait que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Discrimination résultant du licenciement d'un salarié portant une barbe

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-23.743, FS-P+B+R+I**

Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans leur rédaction applicable, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Aux termes de l'article L. 1321-3, 2° du code du travail dans sa rédaction applicable, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

Ayant relevé que l'employeur ne produisait aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer au salarié en raison des impératifs de sécurité invoqués, une cour d'appel en déduit à bon droit que l'interdiction faite au salarié, lors de l'exercice de ses missions, du port de la barbe, en tant qu'elle manifesterait des convictions religieuses et politiques, et l'injonction faite par l'employeur de revenir à une apparence considérée par ce dernier comme plus neutre caractérisaient l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié.

Il résulte par ailleurs de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, *Micropole Univers*, C-188/15), que la notion d' « exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

Si les demandes d'un client relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier en application de ces mêmes dispositions des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif.

Ayant constaté que l'employeur ne démontrait pas les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés de ce dernier, une cour d'appel en déduit à bon droit que le licenciement du salarié reposait, au moins pour partie, sur le motif discriminatoire pris de ce que l'employeur considérait comme l'expression par le salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de sa barbe, de sorte que le licenciement était nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

Contestation de la cause du licenciement, le contentieux est de nature indéterminée

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-25.370, FS-P+B**

Une demande tendant à voir constater qu'un licenciement est abusif présente un caractère indéterminé.

Commentaire :

Conformément à l'article 40 du code de procédure civile, selon lequel « le jugement qui statue sur une demande indéterminée est, sauf disposition contraire, susceptible d'appel », qualifier une demande d'indéterminée permet de spécifier la voie de recours à exercer à l'encontre de la décision rendue.

Par le présent arrêt, la Cour de cassation répond à la question de savoir si la contestation du bien-fondé d'un licenciement présente, indépendamment du montant sollicité au titre des dommages-intérêts, un caractère indéterminé.

Une jurisprudence ancienne pouvait laisser entendre que les prétentions d'un salarié tendant au paiement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne procédaient pas nécessairement d'une demande indéterminée ([Soc., 20 novembre 1996, pourvoi n° 94-41.511, Bull. 1996, V, n° 397](#) ; [Soc., 29 janvier 1997, pourvoi n° 95-44.265, Bull. 1997, V, n° 45](#)).

Toutefois, la chambre sociale confirme ici la solution retenue par des arrêts récents, mais non publiés, considérant comme indéterminée la demande tendant à voir dire un licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Soc., 6 février 2019, pourvoi n° 17-24.700](#) ; [Soc., 22 mai 2019, pourvoi n° 18-13.360](#) et [Soc., 12 février 2020, pourvoi n° 18-21.353](#)).

Réparation du préjudice spécifique d'anxiété des salariés ayant travaillé dans un établissement mentionné à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-12.340, FS-P+B**

La cour d'appel, qui a constaté que les salariés, qui avaient travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvaient, par le fait de l'employeur, lequel n'était pas parvenu à démontrer l'existence d'une cause d'exonération de responsabilité, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice d'anxiété dont elle a souverainement apprécié le montant.

Commentaire :

Selon la jurisprudence de la chambre sociale, le salarié qui justifie avoir travaillé dans un établissement inscrit sur la liste ministérielle des établissements ouvrant droit au dispositif de l'ACAATA (article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998), durant une période visée par l'arrêté, n'a pas à démontrer une exposition régulière à l'amiante, ni l'étendue de son préjudice.

En effet, l'inscription des établissements mentionnés à l'article 41 sur la liste établie par arrêté ministériel résulte d'une décision administrative prise après enquête et ne s'applique qu'aux établissements dans lesquels étaient fabriqués ou traités des matériaux contenant de l'amiante et où les salariés étaient exposés de façon significative. Au regard de cette condition tenant à un niveau d'exposition élevé à l'amiante, la chambre sociale a décidé que le salarié n'était tenu de rapporter ni la preuve de son anxiété ([Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° 12-29.825 et n° 12-28.637, Bull. 2014, V, n° 95](#)), ni celle d'une exposition personnelle à l'amiante ([Soc., 2 juillet 2014, pourvoi n° 13-10.644](#) ; [Soc., 19 novembre 2015, pourvoi n° 14-19.059](#)). La chambre sociale déduit également de l'inscription de l'établissement prévue à l'article 41 que le salarié n'avait pas non plus à prouver, ni les juges à caractériser, une quelconque faute spécifique de l'employeur, tel qu'un manquement à son obligation de sécurité de résultat tirée notamment de l'inobservation de la réglementation en matière d'amiante ou de l'absence de mesure de précautions ([Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-20.476, Bull. 2015, V, n° 42](#)). Cette présomption de responsabilité, fondée sur la seule appartenance à un établissement classé, est donc dérogatoire des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité, en sorte que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité au motif qu'il a mis en œuvre toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ([Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V, n° 234](#)).

Ce régime spécifique strictement adossé aux dispositions de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 n'a pas été remis en cause par la décision de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 5 avril 2019 ([Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442](#), publié au Rapport annuel de la Cour de cassation et sa notice explicative).

Par le présent arrêt, la chambre sociale confirme cette construction jurisprudentielle.

Irrégularité d'un contrat de travail intermittent : possibilité de requalification

- **Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-24.945, FS-P+B**

Le défaut de mention, dans le contrat de travail d'un salarié engagé en qualité de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, du délai de prévenance de trois jours ouvrables prévu par les dispositions de l'article 3 de l'annexe 4-2 de l'annexe enquêteurs du 16 décembre 1999 attachée à la convention collective nationale des bureaux d'étude techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, crée une présomption simple de travail à temps complet que l'employeur peut renverser en rapportant la preuve que le salarié n'avait pas à se tenir en permanence à sa disposition.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce, pour la première fois, sur la portée de l'absence de mention du délai de prévenance conventionnel dans le contrat de travail intermittent des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

Les périodes de travail n'étant pas définies dans le contrat de travail, les partenaires sociaux ont instauré un délai de prévenance de trois jours ouvrables et ont prévu qu'en cas de non-respect de ce délai, l'absence d'acceptation par le salarié du travail proposé serait sans incidence sur la relation de travail. Selon les dispositions conventionnelles applicables, le contrat de travail doit être établi par écrit et indiquer ce délai de prévenance. Une telle mention a pour objet d'informer le salarié, lors de la formation du contrat, des obligations de son employeur mais également de son droit, au cours de l'exécution du contrat, de ne pas accepter un travail proposé lorsque ce délai n'est pas respecté.

La Cour de cassation affirme que le défaut de cette mention dans le contrat fait présumer que l'emploi est à temps complet, présomption que l'employeur peut renverser en démontrant que le salarié n'avait pas à se tenir en permanence à sa disposition.

Les irrégularités affectant un contrat de travail intermittent ne sont pas toutes sanctionnées de manière identique. Ainsi, en en l'absence de définition des périodes travaillées et non travaillées dans le contrat de travail intermittent, ce dernier doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein (Soc., 25 mai 2016, pourvoi n° 15-12.332, Bull. 2016, V, n° 116).

Employés de maison : Décompte de la durée du travail et preuve des heures de travail accomplies

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvois n° 17-10.622 et n° 17-11.131, FS-P+B**

Sommaire n° 1

Si les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, il n'en va pas de même de celles de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la preuve de l'existence ou du nombre des heures effectuées.

Doit en conséquence être approuvée une cour d'appel qui a fait ressortir que la demande du salarié était fondée sur des éléments suffisamment précis quant aux heures qu'il prétendait avoir accomplies, afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre en produisant ses propres éléments.

Consécutivement, elle a souverainement évalué les créances salariales se rapportant aux heures supplémentaires et de nuit effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif, ainsi qu'aux congés payés afférents.

Sommaire n° 2

Il résulte de la combinaison des articles L. 3121-11 et L. 7221-2 du code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et au repos compensateur ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Encourt en conséquence la cassation l'arrêt qui, pour condamner l'employeur à payer à son employé de maison une indemnité pour repos compensateur, applique les dispositions légales et réglementaires du code du travail relatives au contingent annuel de 220 heures supplémentaires.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur ([Soc., 17 octobre 2000, pourvoi n° 98-43.443, Bull. 2000, V, n° 335](#)). Seules s'appliquent à ces salariés les stipulations relatives à la durée du travail de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Cette dérogation au droit commun, voulue par le législateur, s'explique par la spécificité des conditions d'emploi des salariés concernés, leur employeur ne poursuivant, par leur emploi, aucune activité économique lucrative.

Ainsi, les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de 40 heures, et non pas de la durée légale de 35 heures. La convention collective ne prévoit aucun contingent annuel d'heures supplémentaires dont le dépassement entraînerait l'octroi d'un repos compensateur. Saisie pour la première fois de cette question, la Cour de cassation affirme que ne s'appliquent pas aux employés de maison les dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail relatives au repos compensateur pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures.

En revanche, s'agissant de la preuve des heures supplémentaires, la Cour de cassation réaffirme que les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail s'appliquent aux employés de maison ([Soc., 19 mars 2003, pourvoi n° 00-46.686, Bull. 2003, V, n° 103](#) ; [Soc., 27 juin 2012, pourvoi n° 11-18.010, Bull. 2012, V, n° 199](#)). Dans le présent arrêt, la Cour de cassation applique le mécanisme de preuve partagée résultant de son arrêt du 18 mars 2020 ([Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 18-10.919](#), publié au Rapport annuel de la Cour de cassation). La salariée ayant produit des éléments suffisamment précis sur les horaires de travail qu'elle revendiquait pour permettre à l'employeur d'y répondre, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a fixé le montant des sommes dues par l'employeur au titre des heures supplémentaires.

Employés de maison : impossibilité de requalifier un contrat à temps partiel en contrat à temps complet

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-21.584, FS-P+B**

Il résulte de la combinaison des articles L. 3123-14 et L. 7221-2 du code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Encourt en conséquence la cassation l'arrêt qui, pour requalifier un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et condamner l'employeur à payer un rappel de salaire, à compter de la première irrégularité, retient que la durée du travail a été portée temporairement au niveau de la durée légale, alors, d'une part, qu'un employé de maison travaillant au domicile privé de son employeur ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre de la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et, d'autre part, qu'il résultait de ses constatations que les heures de travail accomplies par la salariée avaient été rémunérées.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale se prononce pour la première fois sur l'application aux employés de maison, soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, des dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail relatives à la requalification automatique d'un contrat à temps partiel en temps complet, en cas d'accomplissement d'heures complémentaires ayant pour effet de porter la durée du travail accomplie au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

En répondant par la négative à cette question, la chambre sociale s'inscrit dans la continuité de sa jurisprudence relative à la non-application des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel pour les employés de maison travaillant au domicile de leur employeur ([Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-12.809, Bull. 2017, V, n° 210](#)).

Ainsi, ni l'irrégularité du contrat de travail à temps partiel (absence d'écrit, absence d'indication de la durée de travail...), ni une défaillance de l'employeur dans l'exécution du contrat (horaires irréguliers, dépassement de la durée de travail convenue) ne sont susceptibles d'entraîner la requalification du contrat en contrat à temps complet. En effet, les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur ([Soc., 17 octobre 2000, pourvoi n° 98-43.443, Bull. 2000, V, n° 335](#)). Le salarié peut naturellement obtenir que les heures de travail accomplies en dehors des prévisions du contrat soient rémunérées, avec les majorations prévues par l'article 15 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Le comité d'entreprise qui s'estime insuffisamment informé doit saisir le président du tribunal de grande instance avant l'expiration du délai de consultation

- **Soc., 27 mai 2020, pourvoi n° 18-26.483, FR-P+B**

En application des articles L. 2323-3, L. 2323-4 et R. 2323-1 du code du travail alors applicables, dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux, et dispose pour ce faire d'un délai d'examen suffisant fixé par accord ou, à défaut, par la loi ; lorsque les éléments d'information fournis par l'employeur ne sont pas suffisants, les membres élus du comité peuvent saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants ; cependant lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication.

Il en résulte qu'en application de l'article L. 2323-4 du code du travail alors applicable, interprété conformément aux articles 4, § 3, et 8, § 1 et § 2, de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

Statue en conséquence à bon droit la cour d'appel qui, saisie après l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise à qui avait été remis un document de cinquante-neuf pages sur le projet objet de la consultation, dit n'y avoir lieu à référé sur le trouble illicite qui résulterait d'une information insuffisante du comité.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale complète sa décision du 26 février dernier ([Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.759, publié au Rapport annuel](#)) aux termes de laquelle, si le juge est saisi avant l'expiration des délais de consultation du comité d'entreprise, il peut proroger ces délais s'il estime que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur.

A contrario, et c'est le cas dans cette espèce, quand le comité d'entreprise a reçu au moins un début d'information, mais ne saisit le juge qu'après l'expiration des délais de consultation, il ne peut plus solliciter le constat de l'insuffisance de l'information reçue et la prorogation des délais.

Conditions de l'accord permettant de modifier les délais de consultation des instances représentatives du personnel

• Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-10.987, FS-P+B+I

Selon l'article R. 2323-1-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, le comité d'entreprise dispose d'un délai d'un mois, porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert, pour donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation faite par l'employeur.

Le délai court à compter de la date à laquelle le comité d'entreprise a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante.

Un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut cependant fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R. 2323-1-1 précité, les prolonger, ou modifier leur point de départ.

Commentaire :

Cet arrêt complète la jurisprudence que la chambre sociale élabore, depuis 2016, pour préciser comment s'apprécient les délais de consultation imposés au comité d'entreprise, ou désormais, au comité social et économique, depuis la loi n° 2018-994 du 17 août 2015, au regard de l'obligation d'information à la charge de l'employeur.

Elle a tout d'abord considéré que le point de départ de ces délais était la date à laquelle le comité d'entreprise a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante ([Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 15-19.003, Bull. 2016, V, n° 176 \(1\)](#)). Elle a également précisé les effets de la saisine du juge sur le cours des délais de consultation lorsque l'information communiquée est jugée insuffisante ([Soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 17-13.081, Bull. 2018, V, n° 49](#) ; [Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.759, en cours de publication](#)).

Dans la présente espèce, elle répond à la question de l'interprétation de l'article R. 2323-1-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, qui dispose que les délais fixés par le code du travail pour que le comité d'entreprise, lorsqu'il est consulté, rende son avis, ne sont applicables qu'à « défaut d'accord ». Un employeur avait refusé le paiement d'un rapport d'expertise, décidée par le comité d'entreprise dans le cadre d'une consultation sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise en octobre 2016, au motif que le rapport avait été déposé après l'expiration des délais de consultation. L'expert faisait valoir que le délai avait été prolongé, d'abord en raison de compléments d'information apportés par l'employeur dans un premier temps, puis d'une décision prise d'un commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise de reporter la date de la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise devrait rendre son avis à avril 2017, lui-même ayant déposé son rapport avant cette date. L'employeur lui opposait l'absence d'accord modifiant les délais légaux, cet accord ne pouvant résulter selon lui que de la signature d'un accord collectif, ou au minimum, d'un accord entre employeur et comité d'entreprise acté par un vote exprès du comité d'entreprise.

Ce n'est pas ce que retient la chambre sociale, qui admet une certaine souplesse dans la forme de l'accord modifiant les délais de consultation. Pour tenir compte des réalités des négociations de terrain, et éviter le contentieux que pourrait générer une appréciation trop stricte de la condition d'accord, l'arrêt admet que la fixation d'un commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, dans le cadre de discussions sur les pièces à fournir et sur ces délais, d'une date ultérieure pour la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise devait rendre son avis vaut accord de prorogation des délais.

Il en résulte que l'accord permettant de modifier les délais de consultation, visé à l'article R. 2323-1-1 alors applicable du code du travail, peut s'entendre, soit d'un accord collectif de droit commun, soit d'un accord avéré entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Contrôle par le tribunal judiciaire de la décision de la Direccte en matière de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-60.107, FS-P+B+R**

Il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que, lorsqu'il est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il appartient au juge de se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue.

Commentaire :

Issus de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, les articles L. 2313-1 à L. 2313-5 du code du travail instaurent un mécanisme original de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, qui articule négociation collective, décision unilatérale de l'employeur, décision administrative du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et contrôle exclusif du juge judiciaire.

Selon l'article L.2313-4 du code du travail, en l'absence d'accord conclu avec les organisations syndicales représentatives ou le comité social et économique dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 de ce code, l'employeur fixe ce nombre et ce périmètre, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

L'article L. 2313-5 du code du travail prévoit que, en cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise, la décision de cette autorité pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Dans un arrêt publié du 19 décembre 2018 ([Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 18-23.655](#), en cours de publication), la chambre sociale a été appelée à se prononcer, pour la première fois, sur l'objet de l'office du juge judiciaire saisi, dans le cadre de cet article L. 2313-5, d'un recours formé contre la décision administrative du DIRECCTE.

S'inspirant du contrôle de plein contentieux propre aux juridictions administratives, elle a affirmé, au visa de ce texte, qu'il appartient au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations, que celles-ci portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de cette décision, et, s'il les dit mal fondées, de confirmer la décision, s'il les accueille partiellement ou totalement, de statuer à nouveau, par une décision se substituant à celle de l'autorité administrative, sur les questions demeurant en litige.

La question posée au travers du présent pourvoi est celle des faits à prendre en considération tant pour contrôler la légalité de la décision administrative que pour, en cas d'annulation de cette dernière, fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

S'inscrivant, de nouveau, dans la logique d'un contrôle de plein contentieux, la chambre sociale a opéré une distinction selon les différentes étapes de l'exercice par le juge de son office lorsqu'il a à connaître d'un recours formé contre la décision du DIRECCTE.

La chambre sociale retient que le contrôle de la légalité de la décision administrative se fait au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date à laquelle cette décision a été prise. Cette solution est justifiée par les termes mêmes de l'article L. 2313-5 du code du travail qui disposent qu'en cas de contestation de la décision unilatérale de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative.

Toutefois, en cas d'annulation de la décision du DIRECCTE par le juge, pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, celui-ci doit prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait à la date où il statue.

Un tel schéma garantit la sécurité juridique de la décision administrative du DIRECCTE qui ne peut être remise en cause en considération de faits ignorés par celui-ci à la date où elle a été prise, et permet au juge, lorsque ce dernier procède à l'annulation d'une telle décision, de définir un découpage de l'entreprise en établissements distincts, appelé à régir les relations collectives de travail durant tout le cycle électoral, en adéquation avec l'organisation de l'entreprise contemporaine du jugement.

Conditions autorisant la désignation par un syndicat représentatif d'un simple adhérent comme délégué syndical depuis la loi du 29 mars 2018

- **Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-14.605, FS-P+B**

S'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de l'article précité, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical.

En vertu du même texte, lorsque tous les élus ou tous les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

Dès lors, ayant constaté que le précédent délégué syndical désigné par le syndicat avait démissionné de ses fonctions et que les autres candidats de la liste du syndicat avaient renoncé à exercer les fonctions de délégué syndical, un tribunal d'instance en déduit à bon droit que le syndicat a valablement désigné l'un de ses adhérents en qualité de délégué syndical.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

En premier lieu, elle réitère sa jurisprudence du 27 février 2013 ([Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-17.221, Bull. 2013, V, n° 66](#) ; [Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-18.828, Bull. 2013, V, n° 67](#)) en conservant un système où l'affiliation confédérale reste l'élément essentiel du vote des électeurs. Il en résulte qu'un syndicat n'a pas l'obligation, s'il n'a plus sur sa liste de candidats ayant obtenu plus de 10 % des suffrages, de proposer aux candidats des autres listes d'être désignés délégué syndical pour le représenter.

En second lieu, au regard de l'ambiguïté que pouvait recéler le deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 dans sa nouvelle rédaction, la chambre interprète le texte comme permettant de désigner un simple adhérent dès lors que tous les élus et tous les candidats ayant recueilli plus de 10 % des voix renoncent à être désignés délégués syndicaux. Il en résulte qu'il faut et il suffit que tous les élus et tous les candidats attestent expressément ne pas vouloir être délégués syndicaux pour que le syndicat puisse désigner un salarié qui n'était pas présent sur la liste aux élections. Il s'agit d'une interprétation souple de l'article L. 2143-3 du code du travail, tenant compte de la volonté manifestée par le législateur de faciliter la désignation de représentants syndicaux par les syndicats représentatifs en entreprise.



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur courdecassation.fr

Suivez la Cour de cassation sur Twitter  et Facebook 

Retrouvez [les arrêts « I » de la chambre sociale](#)

Retrouvez [le panorama annuel de jurisprudence de la chambre sociale](#)

Retrouvez [le compte-rendu des rencontres de la chambre sociale](#)

La Lettre de la chambre sociale n° 5 – mai / juin / juillet 2020

Direction éditoriale : Alexandre David et Laurence Pécaut-Rivoliér

Conception : Service de documentation, des études et du rapport

Diffusion : Cour de cassation