

COUR DE CASSATION

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

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

N° 1 - septembre / octobre 2019



CONTRAT DE TRAVAIL, EXÉCUTION	2
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE	4
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	6
DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION.....	8
REPRÉSENTATION COLLECTIVE	9
ACCORD COLLECTIF	11

- **Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 17-21.976, FP-P+B**

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise le mode de calcul de la durée de la prolongation de la période d'essai en cas d'absence du salarié résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail.

Cette solution est comparable avec celles retenues en cas de prise de congés annuels (Soc., 31 mars 1994, pourvoi n° 90-40.204) ou de congé sans solde (Soc., 23 mai 2007, pourvoi n° 06-41.338).

- **Soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-12.446, FS-P+B**

Si, en application de l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit.

Dès lors ne méconnaît pas ce texte la cour d'appel qui retient souverainement qu'un salarié a été valablement informé par un appel téléphonique de la fin de son contrat à durée déterminée.

Commentaire :

Saisie pour la première fois d'une question relative à la forme et au contenu que doit revêtir la notification par l'employeur de la fin d'un contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent, la chambre sociale précise que l'information donnée téléphoniquement par l'employeur au salarié de la fin de son contrat est valable.

Un écrit n'est donc pas nécessaire dès lors que le contrat conclu en vue du remplacement d'un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée, conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail.

- **Soc., 16 octobre 2019, pourvoi n° 18-18.287, FS-P+B**

La renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction.

Commentaire :

L'assemblée plénière de la Cour de cassation a posé pour principe que lorsqu'une partie renonce par une transaction à toutes réclamations relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail, toute

demande relative à ce contrat est irrecevable (Ass. plén., 4 juillet 1997, pourvoi n° 93-43.375, Bull. 1997, Ass. plén. n° 10). La chambre sociale s'est ensuite alignée sur la solution de l'assemblée plénière en considérant irrecevables les demandes d'un salarié se déclarant, aux termes de la transaction, rempli de tous ses droits et renonçant à toute réclamation à l'encontre de son employeur relative au contrat de travail (Soc., 5 novembre 2014, pourvoi n° 13-18.984, Bull. 2014, V, n° 260 ; Soc., 11 janvier 2017, pourvoi n° 15-20.040, Bull. 2017, V, n° 7 ; Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 16-25.426, Bull. 2018, publié au Bulletin des arrêts des chambres civiles). Ces arrêts ont été rendus dans l'hypothèse où la transaction avait été conclue à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Or, dans la présente affaire, la transaction avait été conclue entre le salarié et son employeur afin de régler un différend portant sur l'exécution du contrat de travail et non sur sa rupture. De plus, la demande du salarié portait sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction. Dans cette hypothèse, la chambre sociale décide, par le présent arrêt, qu'une clause de renonciation rédigée en termes généraux ne fait pas obstacle à une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction.

- **Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 18-18.414, FS-P+B**

Le délai de prescription de douze mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et applicable du 1^{er} juillet 2013 au 24 septembre 2017, concerne les contestations, de la compétence du juge judiciaire, fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan, telles les contestations fondées sur les articles L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail. Ce délai de prescription court à compter de la notification du licenciement.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour juger un salarié recevable en son action fondée sur l'article L. 1235-16 du code du travail, retient que le délai n'a pu valablement commencer à courir, conformément au principe général édicté par l'article 2224 du code civil repris à l'article L. 1471-1 du code du travail, qu'au jour de l'arrêt du Conseil d'Etat qui a rejeté les pourvois formés contre l'arrêt d'une cour administrative d'appel ayant annulé la décision de validation de l'accord collectif majoritaire.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur le domaine d'application du délai de prescription de douze mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Elle considère ainsi que ce délai s'applique à une demande en paiement d'une indemnité, qu'elle soit fondée sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan. En l'espèce, la contestation du licenciement résultait de l'annulation de la procédure par suite, du défaut de qualité de l'un des signataires de l'accord collectif. Cette décision est à rapprocher d'un arrêt rendu le 20 septembre 2018 portant sur le champ d'application de l'article L. 1235-7 dans sa rédaction en vigueur avant la loi du 14 juin 2013 précitée (Soc., 20 septembre 2018, pourvoi n° 17-11.591, en cours de publication).

La chambre sociale précise également ici que le point de départ du délai de prescription de cette action est la date de notification du licenciement, et non la date de la décision d'annulation.

- **Soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-15.765, FS-P+B**

L'article L. 1451-1 du code du travail n'opère pas de distinction entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce, pour la première fois, sur le champ d'application de l'article L. 1451-1 du code du travail introduit par la loi n° 2014-743 du 1^{er} juillet 2014.

Cet article permet la saisine directe du bureau de jugement du conseil de prud'hommes sans tentative de conciliation préalable en cas de demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits reprochés à l'employeur. La Cour de cassation vient ici préciser que ces dispositions sont applicables à la démission du salarié dont il est demandé la requalification.

- **Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 17-28.150, FS-P+B**

Il résulte de l'article L. 1233-4-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010, que l'employeur, qui n'a pas informé le salarié de ce qu'il disposait d'un délai de six jours

ouvrables pour manifester son accord pour recevoir des offres de reclassement hors du territoire national et que l'absence de réponse vaudrait refus, ne peut se prévaloir du silence du salarié et reste tenu de formuler des offres de reclassement hors du territoire national.

Viole dès lors ce texte une cour d'appel qui déduit l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement du défaut, dans le questionnaire de mobilité, de mentions relatives au délai de réflexion et à la portée d'une absence de réponse, alors qu'il lui appartenait d'apprécier le caractère sérieux des recherches de reclassement menées sur et hors le territoire national.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur les conséquences du défaut d'information donnée par l'employeur au salarié, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, de ce qu'il disposait d'un délai de six jours ouvrables pour manifester son accord pour recevoir des offres de reclassement hors du territoire national et que l'absence de réponse vaudrait refus. Dans cette hypothèse, le licenciement n'est pas nécessairement sans cause réelle et sérieuse, mais l'employeur reste tenu de respecter son obligation de reclassement au regard de l'ensemble des postes disponibles à l'étranger.

Dès lors, il appartient au juge, saisi de la validité du licenciement, de s'assurer qu'à défaut de mentions relatives au délai de réflexion et à la portée d'une absence de réponse dans le questionnaire de mobilité, l'employeur justifie du sérieux des recherches de reclassement menées sur et hors le territoire national.

- **Soc., 16 octobre 2019, pourvoi n° 17-31.624, FS-P+B**

Sommaire n° 1

Le salarié dont le licenciement est nul en application des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé.

Sommaire n° 2

La somme allouée au salarié dont le licenciement a été annulé, correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, est versée à l'occasion du travail et entre dans l'assiette des cotisations sociales.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que la nullité du licenciement prononcé durant une période de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ouvre droit, au profit du salarié, à une indemnité d'éviction dont le montant est déterminé en tenant compte des revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement et sa réintégration.

Cette solution diffère de celle retenue lorsque le licenciement est annulé en cas d'atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Dans ce cas, les revenus de remplacement perçus par le salarié ne sont pas déduits de l'indemnité d'éviction (Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 10-15.905, Bull. 2012, V, n° 218).

La chambre sociale précise également que l'indemnité d'éviction allouée au salarié, dont le licenciement prononcé durant une période de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle a été annulé, est assujettie aux cotisations sociales.

- **Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 17-18.311, FP-P+B**

Le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave peut être admis à agir contre son employeur, sur le fondement des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de ce dernier, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 modifiée.

Méconnaît ainsi la portée des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, le premier dans sa rédaction applicable au litige, la cour d'appel qui rejette les demandes des salariés de la Sncf mobilités en réparation de leur préjudice d'anxiété aux motifs que la société n'entraîne pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi précitée.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation reprend à l'identique la solution retenue par l'Assemblée plénière le 5 avril dernier (Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442, en cours de publication et sa note explicative). En effet, celle-ci a reconnu, en raison du développement important du contentieux concernant des salariés ne relevant pas des dispositions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, la possibilité pour un salarié justifiant d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, d'agir contre son employeur, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi précitée.

Il s'agit ainsi d'un revirement par rapport aux dernières décisions rendues par la chambre sociale qui refusait la réparation du préjudice d'anxiété aux salariés exposés à l'amiante ne remplissant pas les conditions prévues par l'article 41 de la loi précitée ou dont l'employeur n'était pas inscrit sur la liste fixée par arrêté ministériel, y compris sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-26.175, Bull. 2015, V, n° 41 ; Soc., 26 avril 2017, pourvoi n° 15-19.037, Bull. 2017, V, n° 71 ; Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-15.130, Bull. 2017, V, n° 161).

- **Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 17-26.879, FP-P+B**

Le régime de cessation anticipée d'activité pour les salariés marins ayant exercé des fonctions à la machine à bord des navires comportant des équipements contenant de l'amiante, fondé sur la date de construction des navires sur lesquels les marins ont exercé et qui permet la preuve contraire par l'employeur de l'absence de tels équipements, n'est pas assimilable à celui prévu par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 pour les salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante et figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget.

Toutefois, en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifiée.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation exclut l'assimilation du régime de cessation anticipée d'activité pour les salariés marins ayant exercé des fonctions à la machine à bord de navires comportant des équipements contenant de l'amiante, prévu par l'article 65 du décret du 17 juin 1938 dans sa rédaction issue du décret n° 2002-1272 du 18 octobre 2002, à celui découlant de l'article 41 de

la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 pour les salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante.

En effet, elle n'a pas souhaité instaurer, pour cette catégorie de salariés, un régime spécifique reposant sur une présomption simple d'exposition à l'amiante résultant de la date de construction des navires sur lesquels ils étaient affectés. Ces salariés relèvent ainsi du régime de droit commun résultant de l'arrêt rendu par l'Assemblée plénière le 5 avril dernier (Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442, en cours de publication et sa note explicative).

- **Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 17-24.879, FP-P+B**

En application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation admet le principe de la réparation d'un préjudice d'anxiété pour un salarié non exposé à l'amiante mais à une autre substance nocive sous une double condition. Il doit démontrer d'une part, une exposition à une substance nocive ou toxique entraînant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'autre part, un préjudice d'anxiété personnellement subi du fait de cette exposition.

Cette décision s'inscrit ainsi dans la continuité de l'arrêt rendu par l'Assemblée plénière le 5 avril dernier (Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442, en cours de publication et sa note explicative).

- **Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 18-50.030, FP-P+B**

Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits permettant de l'exercer, et un salarié bénéficiaire de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) a connaissance du risque à l'origine de son anxiété à compter de l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement sur la liste permettant la mise en œuvre de ce régime légal spécifique.

En conséquence, viole l'article 2262 du code civil, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, l'article 26, II, de cette même loi et l'article 2224 du code civil l'arrêt qui, pour déclarer recevables les actions des salariés en réparation de leur préjudice d'anxiété, retient que le délai pour agir court, non à compter de l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement sur la liste permettant la mise en œuvre du régime légal de l'ACAATA, mais de l'arrêté modifiant la période d'inscription de cet établissement.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte une précision sur le point de départ du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété subi par un salarié exposé à l'amiante, en s'inscrivant dans la continuité de sa jurisprudence aux termes de laquelle le préjudice d'anxiété naît à la date à laquelle le salarié a connaissance du risque à l'origine de son anxiété, c'est-à-dire à la date où il a connaissance de l'arrêté ministériel d'inscription de l'activité de l'employeur sur la liste des établissements permettant la mise en œuvre du régime légal (Soc., 2 juillet 2014, pourvoi n° 12-29.788, Bull. 2014, V, n° 160; Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-19.264, Bull. 2014, V, n° 266).

Elle considère en l'espèce que, dans l'hypothèse où un établissement a été inscrit par arrêté sur la liste permettant la mise en œuvre du régime légal de l'ACAATA et pour lequel la période d'inscription a été modifiée par un arrêté postérieur, le délai pour agir en réparation court à compter de l'arrêté d'inscription et non à compter de l'arrêté modifiant la période d'inscription. Il convient de préciser toutefois que dans cette affaire, tous les salariés concernés étaient déjà engagés lors de la parution de l'arrêté d'inscription.

- Soc., 16 octobre 2019, pourvoi n° 18-16.539, FS-P+B+R+I

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Les dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 n'étant pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé de celui-ci, sont nulles les stipulations du contrat de travail relatives au forfait en jours, fondées sur ces dispositions.

Retenant à bon droit qu'à défaut d'avoir soumis au salarié une nouvelle convention de forfait en jours, postérieurement au 1^{er} avril 2016, date de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de l'avenant à la convention collective nationale HCR n° 22 du 16 décembre 2014 relatif aux cadres autonomes, l'employeur ne pouvait se prévaloir des dispositions de ce texte postérieurement à cette date du 1^{er} avril 2016, la cour d'appel en a exactement déduit que la convention de forfait en jours du salarié, fondée sur les dispositions de la convention collective antérieures à cet avenant étendu, était nulle.

Une note explicative de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

- **Soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 17-31.274, FS-P+B**

Le défaut de consultation annuelle du comité d'entreprise sur les décisions de l'employeur portant sur l'aménagement du temps de travail ou la durée du travail, exigée au titre des missions de cet organe concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, qui peut être sanctionné selon les règles régissant le fonctionnement du comité d'entreprise, n'a pas pour effet d'entraîner l'inopposabilité de l'accord de modulation à l'ensemble des salariés de la société.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte une réponse inédite sur la conséquence du défaut de consultation annuelle du comité d'entreprise sur les décisions de l'employeur portant sur l'aménagement du temps de travail ou la durée du travail. Elle juge ainsi que ce défaut de consultation n'a pas pour effet de rendre inopposable, à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise, un accord de modulation du temps de travail.

Cette solution s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale. En effet, elle a déjà jugé que le défaut de consultation d'un comité d'entreprise préalablement à la conclusion d'un accord collectif portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail n'avait pas pour effet d'entraîner la nullité de cet accord (Soc., 19 mars 2003, pourvoi n° 01-12.094, Bull. 2003, V, n° 105).

- **Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 19-10.780, FS-P+B**

L'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord préélectoral notamment en mettant à disposition des organisations participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci.

Il en résulte que dès lors que la contestation du protocole préélectoral a été introduite judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats, le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par l'article L. 2314-6 du code du travail.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle l'obligation de loyauté incombant à l'employeur dans le cadre de la négociation d'un accord préélectoral. Cette obligation se traduit par la communication aux organisations syndicales des éléments d'information nécessaires à la négociation et le manquement à une telle obligation constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé à la double condition de majorité prévue par les dispositions de l'article L. 2314-6 du code du travail. Ce manquement doit toutefois être spécifiquement caractérisé par les juges du fond et il ne peut s'agir d'une simple irrégularité.

Cette solution s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale relative à l'obligation d'information de l'employeur à l'égard des organisations syndicales participant à la négociation du protocole préélectoral (Soc., 13 mai 2009, pourvoi n° 08-60.530, Bull. 2009, V, n° 130 ; Soc., 6 janvier 2016, pourvoi n° 15-10.975, Bull. 2016, V, n° 2).

- **Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 18-15.305, FS-P+B**

En application des articles L. 611-3 et L. 611-15 du code de commerce, doit être respectée, en cas de désignation judiciaire d'un mandataire ad hoc, une obligation de confidentialité justifiée par la discrétion nécessaire sur la situation de l'entreprise concernée et sur les éventuelles négociations entre dirigeants,

actionnaires, créanciers et garants de celle-ci, il résulte tant de ses fondements que de l'objectif même de la procédure que son caractère confidentiel s'attache non seulement à la requête mais également aux documents ayant trait à la procédure mise en œuvre et notamment à la cession envisagée, qui ne mettent pas en cause seulement la société mais également les créanciers et les repreneurs éventuels nécessairement impliqués dans cette procédure.

Il en résulte la cour d'appel, qui a constaté que les documents dont la communication était sollicitée par l'expert du comité de groupe avaient trait au mandat ad hoc qui avait été mis en œuvre par la société et que par ailleurs la société avait transmis à l'expert les informations comptables et financières et les informations sociales du groupe pour lui permettre de remplir sa mission dans le cadre de l'examen des comptes annuels a pu en déduire l'absence de trouble manifestement illicite.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale se prononce sur l'étendue du droit d'information du comité de groupe, et de l'expert mandaté par ce dernier, en cas de désignation judiciaire d'un mandataire ad hoc. En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 611-3 du code de commerce, le débiteur n'est pas tenu d'informer le comité d'entreprise de la désignation d'un mandataire ad hoc.

La chambre sociale précise ici que le caractère confidentiel de la désignation d'un mandataire ad hoc s'attache à la requête mais également aux documents ayant trait à la procédure mise en œuvre et notamment à la cession envisagée.

- **Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 18-13.529, FS-P+B+R+I**

1- Il résulte des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail que, pour la prise en compte dans son évolution professionnelle de l'expérience acquise par le salarié dans l'exercice de ses mandats représentatifs ou syndicaux, un accord collectif peut prévoir un dispositif, facultatif pour l'intéressé, permettant une appréciation par l'employeur, en association avec l'organisation syndicale, des compétences mises en œuvre dans l'exercice du mandat, susceptible de donner lieu à une offre de formation et dont l'analyse est destinée à être intégrée dans l'évolution de carrière du salarié.

2- L'accord collectif qui prévoit, dans le cadre des dispositions visant à faciliter l'exercice de mandats syndicaux ou représentatifs par la valorisation des compétences mises en œuvre par les salariés dans l'exercice de ces mandats, l'élaboration par l'employeur, après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un référentiel dont l'objet est d'identifier ces compétences ainsi que leur degré d'acquisition dans le but de les intégrer au parcours professionnel du salarié et dont le juge a vérifié le caractère objectif et pertinent, ne porte pas atteinte au principe de la liberté syndicale, l'employeur étant tenu en tout état de cause dans la mise en œuvre de l'accord au respect des prescriptions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5, alinéa 1^{er} du code du travail.

Une note explicative de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

- **Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 17-16.642, FS-P+B**

Selon l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, le salarié présente des éléments de fait en laissant supposer l'existence et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dès lors, même lorsque la différence de traitement en raison d'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination.

Commentaire :

Par un arrêt du 3 avril 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation a écarté la reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs en raison de la contrariété d'une telle reconnaissance avec le droit de l'Union dans les domaines où celui-ci est mis en œuvre (Soc., 3 avril 2019, pourvoi n° 17-11.970, en cours de publication).

Par le présent arrêt, elle écarte cette présomption de justification lorsque la différence de traitement, résultant des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, a pour fondement l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail (cet article prohibe toute discrimination en raison, notamment, de l'âge, du sexe, de l'état de santé, de l'appartenance syndicale ou encore des convictions religieuses). Il reviendra donc, dans ce cas, au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination conformément aux dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail.

- **Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 19-10.816, FS-P+B**

Sommaire n° 1

La régularité de la demande formée, en application de l'article L. 2232-12, alinéa 2, du code du travail, par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, aux fins d'organisation d'une consultation des salariés pour valider un accord signé par les organisations syndicales représentatives représentant plus de 30 % des suffrages exprimés n'est pas subordonnée à sa notification aux autres organisations syndicales représentatives, laquelle a seulement pour effet de faire courir les délais prévus à l'alinéa suivant.

Doit en conséquence être approuvé le tribunal d'instance qui décide qu'en l'absence de notification par le syndicat à l'origine de la demande, l'information donnée par l'employeur de cette demande aux autres organisations syndicales représentatives ne constitue pas un manquement à l'obligation de neutralité de l'employeur.

Sommaire n° 2

Il résulte de l'article L. 2232-12 du code du travail selon lequel, dans les établissements pourvus d'un ou plusieurs délégués syndicaux, participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens de l'article L. 2314-18 issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, que doivent être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 2232-13 du même code.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale apporte deux précisions sur la mise en œuvre du dispositif prévu par l'article L. 2232-12 du code du travail s'agissant de la consultation des salariés organisée pour valider un accord conclu avec une organisation syndicale ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés.

En premier lieu, s'inspirant de la solution retenue dans un arrêt de 2010 (Soc., 13 octobre 2010, pourvoi n° 09-68.151, Bull. 2010, V, n° 232), la chambre sociale décide que la notification de la demande de consultation des salariés aux autres organisations syndicales représentatives a pour seul effet de faire courir les délais prévus par l'article L. 2232-12, alinéa 3, du code du travail et non d'entraîner l'irrégularité d'une telle demande. Dès lors, le fait pour l'employeur d'en informer les autres organisations syndicales représentatives ne constitue pas un manquement à son obligation de neutralité.

En second lieu, elle précise que la consultation destinée à valider un accord minoritaire concerne l'ensemble des salariés de l'établissement remplissant les conditions pour être électeurs dans l'entreprise, y compris ceux qui ne sont pas directement concernés par l'accord.

- **Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 18-13.314, FS-P+B**

Sommaire n°1

Aucune disposition d'ordre public n'interdit à des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'accord de prévoir par accord collectif un système de mutualisation du financement et de la gestion de certaines prestations de prévoyance sociale non obligatoires même en l'absence de dispositions légales en ce sens.

La signature d'une convention de branche ou d'un accord professionnel par les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'accord engage les signataires de l'accord ainsi que les adhérents aux organisations interprofessionnelles signataires de l'accord.

Dès lors, en déniant aux partenaires sociaux la liberté contractuelle de conclure un accord organisant un système de mutualisation du financement et de la gestion de certaines prestations, et notamment un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées à l'organisme recommandé par l'accord ou un prélèvement équivalent à cette somme exigible auprès des entreprises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé, accord s'appliquant aux entreprises l'ayant signé et à celles adhérant à une organisation patronale représentative ayant signé l'accord, le tribunal de grande instance a violé l'article 6 du code civil.

Sommaire n°2

Il résulte de l'article L. 912-1 III du code de la sécurité sociale que les accords mentionnés au I comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité, qui ne peut excéder cinq ans, les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées.

L'existence de cette clause, dans des accords qui dérogent aux principes de libre concurrence et de liberté d'entreprendre, est une condition de validité de ces accords.

Commentaire :

Par cet arrêt, qui répond à deux questions préjudicielles posées par le Conseil d'État dans le cadre d'un contentieux sur la validité d'un arrêté d'extension, la chambre sociale se prononce, en premier lieu, sur la validité d'un accord collectif ayant mis en place un système de mutualisation du financement et de la gestion de prestations de santé. Elle juge ici que les partenaires sociaux bénéficiaient de la liberté de conclure cet accord, même en l'absence de dispositions légales le prévoyant, dès lors qu'aucune disposition d'ordre public n'interdit à des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'accord de prévoir par convention un tel système de mutualisation.

En second lieu, elle précise l'incidence de l'absence de clause de réexamen dans les accords collectifs instituant des garanties collectives et recommandant un ou plusieurs organismes, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Dans la mesure où une telle recommandation déroge aux principes de libre concurrence et de liberté d'entreprendre, la chambre sociale considère que l'existence d'une clause de réexamen est d'ordre public et conditionne ainsi la validité de l'accord.



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°1 – septembre / octobre 2019
Direction éditoriale : Alexandre David et Laurence Pécaut-Rivolier
Conception : Service de documentation, des études et du rapport
Diffusion : Cour de cassation