

MENSUEL  
DU  
DROIT DU TRAVAIL



**N° 68**  
**Septembre 2015**



## SOMMAIRE

<b>A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL</b>	<b>03</b>
<b>B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>18</b>
<b>C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>21</b>
<b>D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL</b>	<b>26</b>
<b>E – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>27</b>
<b>F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>32</b>
<b>G - ACTIONS EN JUSTICE</b>	<b>44</b>

# **A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL**

## **1. Emploi et formation**

*\*CDD – Requalification*

### **Sommaire**

En cas de requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il appartient au salarié d'établir qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles.

Viola les articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail et 1134 et 1315 du code civil l'arrêt qui, pour condamner une société à verser des salaires au titre de telles périodes, retient que la jurisprudence présume que le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur dans les périodes interstitielles, cette présomption pouvant être renversée par l'employeur.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1320 FS-P+B**

N° 14-16.277 - CA Orléans, 27 février 2014

M. Frouin, Pt - M. Ludet, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

### **Note :**

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 16 septembre 2015 offre un éclairage notable sur la question de la preuve du maintien du salarié à la disposition de l'entreprise lorsque celui-ci revendique, accessoirement à la requalification de ses contrats à durée déterminée successifs, le paiement d'un rappel de salaires au titre des périodes non travaillées entre les contrats.

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité d'employé administratif par une entreprise éditant un quotidien régional dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps partiel. Par la suite, quarante-huit autres contrats à durée déterminée se sont succédé de manière discontinue sur une période de quatre années et demie.

Le salarié a sollicité devant la juridiction prud'homale la requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, le paiement de l'indemnité de requalification mais également le paiement de ses salaires pendant les périodes interstitielles. Le conseil de prud'hommes a débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes.

Infirmant le jugement déféré, les juges d'appel ont ordonné la requalification des contrats et alloué au salarié une indemnité de requalification, les salaires à mi-temps correspondant aux périodes non travaillées entre les contrats, ainsi qu'un rappel de treizième mois dû au titre de ces périodes interstitielles.

La particularité de la motivation des juges d'appel résidait dans sa référence explicite à un récent arrêt de la Cour de cassation relatif aux règles de preuve en matière de salaires interstitiels.

Or, c'est précisément ce mécanisme probatoire, tel qu'appliqué par les juges d'appel, qui se retrouve au centre du présent pourvoi.

L'article L. 1245-2 alinéa 2 du code du travail précise les conséquences pécuniaires de la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, en disposant que *“Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande [de requalification] du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire (...)”*.

Par ailleurs, les articles L. 1244-1 et suivants du même code permettent, sous certaines conditions, à un employeur de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec un même salarié.

Cette succession peut être, selon les cas, ininterrompue ou discontinue (articles L. 1244-3 et -4 du code du travail).

Le législateur n'a cependant pas tranché la question de savoir si, dans le cas d'une succession discontinue de contrats, le salarié dont les contrats sont requalifiés a droit, outre l'indemnité de requalification, au paiement des salaires correspondant aux périodes non travaillées entre lesdits contrats.

.Palliant ce silence de la loi, la Haute juridiction a jugé, dans le cadre du travail temporaire, que *“le travailleur temporaire engagé par plusieurs contrats de mission et dont le contrat de travail est requalifié en contrat à durée indéterminée le liant à l'entreprise utilisatrice ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées entre plusieurs missions que s'il s'est tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail”* (Soc., 9 décembre 2009, pourvoi n° 08-41.737, Bull. 2009, V, n° 282).

Cette solution est naturellement transposable au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce cadre, il appartient aux juges du fond de rechercher si, durant chacune des périodes interstitielles, le salarié s'était tenu à la disposition de la société en vue d'effectuer un travail (Soc., 3 novembre 2011, pourvoi n° 10-11.262), étant précisé que la seule perception d'indemnités de chômage n'exclut pas, à elle seule, que le salarié se tienne à la disposition de l'employeur (Soc., 25 juin 2013, pourvoi n° 11-22.646, Bull. 2013, V, n° 164).

Cette solution jurisprudentielle pose en filigrane la question de la charge de la preuve de ce maintien à la disposition de l'entreprise.

À cet égard, une première réponse résulte de décisions simplement diffusées de la chambre sociale, desquelles il résulte qu'il appartient au salarié de démontrer être resté à la disposition de l'employeur pendant les périodes d'inactivité séparant les divers contrats (Soc., 28 septembre 2011, pourvoi n° 09-71.139) et que, pour déclarer bien fondée la demande de rappel de salaire, le juge doit constater l'administration par le salarié d'une telle preuve (Soc., 25 juin 2014, pourvoi n° 12-27.255).

Toutefois, dans une décision publiée du 6 novembre 2013, la chambre sociale a jugé, dans un litige opposant un salarié à son employeur, auquel il avait été lié par cinquante-deux contrats à durée déterminée, que *“par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié était réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de sa*

*première embauche (...) et qu'il était en droit d'obtenir la reconstitution de sa carrière ainsi que la régularisation de sa rémunération"* (Soc., 6 novembre 2013, pourvoi n° 12-15.953, *Bull.* 2013, V, n° 259).

Fallait-il déceler dans cette dernière décision un revirement de jurisprudence, en ce sens que le salarié serait désormais présumé s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles, à charge pour l'employeur de renverser cette présomption ?

Dans une décision postérieure du 10 décembre 2014 également publiée, la chambre sociale décide qu'il appartient au salarié, qui demande le paiement du salaire pendant les périodes interstitielles, d'établir que pendant ces périodes il s'est tenu à la disposition de l'employeur (Soc., 10 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.422, *Bull.* 2014, V, n° 284).

La décision rendue le 16 septembre 2015 se situe dans la droite ligne de cette dernière décision.

La chambre sociale juge à nouveau et sans ambiguïté que le salarié est bien fondé en sa demande de rappel de salaires au titre des périodes interstitielles dès lors qu'il apporte la preuve de son maintien à disposition de l'entreprise au cours de ces périodes.

Sont ainsi réaffirmées les règles issues du droit commun de la preuve.

En conséquence, devait être censurée la décision d'appel qui, inversant la charge probatoire, avait accédé à cette demande en retenant que l'employeur n'avait pas apporté de preuve susceptible de renverser une présomption de maintien à disposition.

*\*Existence du contrat de travail*

### **Sommaire n° 1**

Selon l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 dans sa rédaction applicable antérieurement au 1er janvier 1992, la profession d'avocat est une profession libérale et indépendante, et l'avocat, qui exerce sa profession en qualité d'avocat collaborateur ou comme membre d'une société ou d'une association d'avocats, n'a pas la qualité de salarié.

Un avocat ne pouvant exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail, le juge ne saurait, par l'effet d'une requalification des relations contractuelles, conclure à l'existence d'un tel contrat.

### **Sommaire n° 2**

Selon l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 dans sa rédaction applicable à compter du 1er janvier 1992, l'avocat peut exercer sa profession en qualité de salarié ou de collaborateur libéral d'un avocat ou d'une association ou société d'avocats.

Un avocat ne pouvant exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail le liant à une personne physique ou morale autre qu'un avocat, une association ou une société d'avocats, le juge ne saurait, par l'effet d'une requalification des relations contractuelles, conclure, en dehors de ces hypothèses, à l'existence d'un contrat de travail.

**Note :**

Par la décision ici commentée rendue après pourvoi formé à l'encontre d'un arrêt statuant sur contredit, la Cour de cassation est venue préciser à quelles conditions un avocat peut exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail.

Il s'agissait en l'espèce d'un avocat ayant exercé sa profession pour le compte d'un avoué de 1988 à 2012 et revendiquant, aux motifs que les critères du contrat de travail étaient réunis, la compétence de la juridiction prud'homale pour connaître du litige les opposant.

Il convenait de distinguer deux périodes.

Pour la première période, allant jusqu'à l'entrée en vigueur, fixée au 1er janvier 1992, de la loi n° 90-1258 du 31 décembre 1990 relative à l'exercice sous forme de sociétés des professions libérales soumises à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé et aux sociétés de participations financières de professions libérales, l'article 7, I, de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques disposait : « *La profession d'avocat est une profession libérale et indépendante. L'avocat, qui exerce sa profession en qualité d'avocat collaborateur ou comme membre d'une société ou d'une association d'avocats, n'a pas la qualité de salarié* La présente disposition, qui est interprétative, a un caractère d'ordre public [...] »

L'exercice de la profession d'avocat était ainsi, de par une disposition interprétative – donc rétroactive – et d'ordre public, exclusif de la qualité de salarié.

Un avocat ne pouvant, en application de ce texte, exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail, la chambre sociale de la Cour de cassation en déduit que le juge ne saurait, par l'effet d'une requalification des relations contractuelles qui aurait eu pour effet de s'affranchir de dispositions impératives, conclure à l'existence d'un tel contrat.

Pour la seconde période, postérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 90-1258 du 31 décembre 1990 précitée, l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques dispose que « *l'avocat peut exercer sa profession [...] en qualité de salarié ou de collaborateur libéral d'un avocat ou d'une association ou société d'avocats* ».

Rappelant qu'en application de ce texte impératif un avocat ne peut exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail le liant à une personne physique ou morale autre qu'un avocat, une association ou une société d'avocats, la chambre sociale en déduit que le juge ne saurait, par l'effet d'une requalification des relations contractuelles, conclure, en dehors de ces hypothèses, à l'existence d'un contrat de travail.

Ayant relevé, en l'espèce, que l'intéressé exerçait sa profession d'avocat pour le compte d'un avoué, la cour d'appel n'était pas fondée à requalifier les relations contractuelles nouées entre

les parties en contrat de travail aux motifs que les critères de celui-ci étaient réunis, et à retenir la compétence de la juridiction prud'homale pour connaître de leur litige.

*\*Période d'essai*

### **Sommaire**

L'employeur ayant mis fin avant son terme à la période d'essai et dispensé le salarié de l'exécution du délai de prévenance, le "préavis" étant réglé, la rupture ne peut s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Viola l'article L. 1221-25 du code du travail, la cour d'appel qui, dans de telles circonstances, condamne l'employeur à payer au salarié des dommages et intérêts et indemnités.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1324 FS - P+B**

N° 14-16.713 - CA Versailles, 12 mars 2014

M. Frouin, Pt. – Mme Wurtz, Rap. – M. Lifffran, Av. Gén.

*\*Travailleurs privés d'emploi - Assurance – chômage*

### **Sommaire**

Il résulte des articles L. 1235-4 et L. 1235-5 du code du travail que l'employeur qui emploie habituellement moins de onze salariés n'est pas tenu de rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse.

Pour l'appréciation de l'effectif au sens de l'article L. 1235-5 susvisé, la seule constatation de l'identité d'exploitant de deux entreprises aux activités distinctes sans lien entre elles est insuffisante pour retenir l'existence d'une seule entité.

**Soc., 23 septembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1521 FS-P+B**

N° 14-13.264 - CA Saint-Denis de la Réunion, 29 novembre 2013

M. Frouin, Pt - Mme Sommé, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén.

### **Note :**

En l'espèce, une salariée a été engagée en qualité de commerciale par un entrepreneur exerçant une activité de fourniture et de pose d'éléments en aluminium pour le bâtiment, qui exploitait également dans le cadre d'une profession libérale un cabinet de psychothérapie.

Il s'agissait de deux entités distinctes, gérées par une même personne physique.

Licenciée pour motif économique, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de la rupture. Le conseil de prud'hommes a jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement intervenu, et la décision a été confirmée sur ce point en cause d'appel.

Pôle emploi a ensuite saisi la cour d'appel d'une requête aux fins de condamnation de l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois d'indemnités. La cour d'appel a fait droit à cette demande, en prenant en considération l'effectif cumulé des deux entités.

C'est contre cette décision que l'employeur a formé pourvoi.

Aux termes de l'article L. 1235-4 du code du travail : *“Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 [i.e. la condamnation de l'employeur au versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse] et L. 1235-11 [i.e. la condamnation de ce dernier au paiement d'une indemnité pour nullité du licenciement économique], le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.*

*Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées”.*

Par l'effet de cette disposition, l'organisme qui a versé au travailleur licencié des indemnités de chômage est partie au litige opposant l'employeur au salarié qui soutient avoir été licencié sans cause réelle et sérieuse ; dès lors, est recevable la requête en réparation d'omission de statuer présentée par cet organisme (Soc., 16 février 1987, pourvoi n° 84-40.131, *Bull.* 1987, V, n° 90; Soc., 7 janvier 1992, pourvoi n° 88-41.584, *Bull.* 1992, V, n° 8).

Par ailleurs, sous l'empire des dispositions de l'ancien code, la chambre sociale a jugé que le droit des organismes concernés d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage allouées au travailleur licencié n'est pas subordonné à d'autres conditions que la condamnation de l'employeur fautif au versement d'une indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 18 octobre 2007, pourvoi n° 06-43.771, *Bull.* 2007, V, n° 164).

Toutefois, le droit de Pôle emploi au remboursement des indemnités de chômage rencontre des limites.

En effet, l'article L. 1235-5, 3°, du même code énonce que *“ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4”.*

La détermination de l'effectif de l'entreprise devient dès lors une question centrale dans les litiges en remboursement des indemnités de chômage.

Il ne fait pas de doute que le calcul du seuil de onze salariés doit se déterminer par référence aux règles générales de décompte qu'édictent les articles L. 1111-2, L. 1111-3 et R. 1111-1 du code du travail.

Par ailleurs, la chambre sociale juge que pour l'application de l'article L. 1235-5 du code du travail, il convient de prendre en compte l'effectif habituel de l'entreprise (Soc., 17 décembre 1987, pourvoi n° 85-42.101, *Bull.* 1987, V, n° 769 ; Soc., 7 mai 2014, pourvoi n° 13-14.749,



Soc., 9 avril 2015, pourvoi n° 13-26.337), et pas seulement cet effectif à la date du licenciement (Soc., 27 mai 1992, pourvoi n° 89-42.593), étant précisé que les salariés qui sont également dirigeants de l'entreprise doivent être compris dans ce calcul (Soc., 18 janvier 1995, pourvoi n° 91-41.070, *Bull.* 1995, V, n° 30).

En l'espèce, la difficulté résidait dans le fait que l'employeur exploitait concurremment deux établissements dans le cadre de deux activités distinctes. Convenait-il dès lors de prendre en compte l'effectif de la seule entreprise occupant la salariée, ou au contraire de retenir l'effectif cumulé des deux entités pour l'application des dispositions de l'article L. 1235-5 du code du travail ?

La chambre sociale juge que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES), la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES (Soc., 16 novembre 2010, pourvoi n° 09-69.485, *Bull.* 2010, V, n° 258).

Toutefois en l'espèce, une telle solution pourrait difficilement justifier un élargissement du périmètre de calcul de l'effectif aux deux entités, dans la mesure où l'employeur a pris une décision de licenciement économique individuel et que ces dernières ne forment nullement une UES.

Dans un litige similaire dans lequel la société employeur était représentée par deux frères exerçant par ailleurs l'activité d'exploitants agricoles à titre individuel, la chambre sociale a approuvé les juges du fond d'avoir jugé que ces trois entreprises ne pouvaient pas être considérée comme une entreprise unique pour l'application des dispositions relatives aux licenciements dans les entreprises occupant habituellement moins de onze salariés, après avoir constaté que la preuve des liens étroits entre ces trois entreprises aux objets totalement différents et exploitées par des personnes juridiquement distinctes encore qu'elles soient parentes n'était pas rapportée (Soc., 24 avril 1980, pourvoi n° 78-40.300, *Bull.* 1980, V, n° 351).

La solution de l'arrêt commenté se situe dans la droite ligne de cette décision.

En effet, la chambre sociale juge que pour l'appréciation de l'effectif au sens de l'article L. 1235-5 du code du travail, la seule constatation de l'identité d'exploitant de deux entreprises aux activités distinctes sans lien entre elles est insuffisante pour retenir l'existence d'une seule entité.

En conséquence, la cour d'appel aurait dû prendre en considération l'effectif de la seule entreprise qui employait la salariée, c'est-à-dire un effectif habituel de 8,32 salariés insusceptible de fonder une requête en remboursement des indemnités de chômage.

La cassation de l'arrêt d'appel pour violation de la loi s'imposait de ce fait.

## **Sommaire**

N'est pas en situation de réadmission au sens de l'article 10 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à

l'indemnisation du chômage, le salarié privé d'emploi qui, ayant retrouvé un emploi, n'a perçu aucune allocation au titre de la précédente admission.

**Soc., 23 septembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1524 FS-P+B**

N° 14-14.202 - CA Paris, 8 novembre 2013

M. Frouin, Pt. - Mme Corbel, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén.

**Note :**

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité (désignées périodes d'affiliation), ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

Il résultait de l'article 10 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006, que la réadmission était l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation prise en charge par le régime d'assurance chômage au profit d'un travailleur précédemment pris en charge par le régime et perdant à nouveau un emploi au titre duquel il avait acquis de nouveaux droits. L'indemnisation après réadmission était calculée en comparant d'une part, entre le montant global du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission et le montant global des droits qui auraient été ouverts en l'absence de reliquat, et d'autre part, entre le montant brut de l'allocation journalière de la précédente admission et le montant brut de l'allocation journalière qui aurait été servie en l'absence de reliquat. Le montant global des droits et le montant de l'allocation journalière les plus élevés étaient retenus.

Dans la présente affaire, après un premier licenciement survenu le 13 mai 2004, un salarié avait reçu notification de ses droits à l'allocation de retour à l'emploi à compter du 6 juillet 2004 d'un montant journalier de 126,39 euros pour une durée maximale de sept cents jours, allocation qu'il n'avait pas perçue ayant retrouvé un emploi dès le 24 mai 2004. À nouveau licencié le 11 août 2006 à l'âge de 58 ans, Pôle emploi lui avait notifié ses droits à l'allocation de retour à l'emploi d'un montant journalier de 128,73 euros, dans la limite de six cent quatre-vingt-dix jours, le considérant en situation de réadmission.

L'application du régime de la réadmission était particulièrement défavorable au salarié car s'il n'avait pas eu ouverture de ses droits une première fois, entre ses deux périodes d'emploi, il aurait pu bénéficier d'une indemnisation durant 1095 jours (réservé aux salariés âgés de plus de 50 ans justifiant de 821 jours d'affiliation au cours des 36 derniers mois) puisque sa durée d'affiliation aurait été calculée en cumulant ses deux dernières périodes d'emploi.

Soutenant qu'il ne se trouvait pas dans une situation de réadmission dès lors qu'il n'avait reçu aucune allocation à la suite de son premier licenciement, il avait saisi le tribunal de grande instance d'une demande tendant à la condamnation de Pôle emploi à lui payer des sommes à titre de rappel d'allocations de retour à l'emploi et de dommages-intérêts.

Pour rejeter ces demandes, la cour d'appel avait retenu que lors de son second licenciement le salarié se trouvait dans une situation de réadmission puisque son premier licenciement avait

donné lieu à une première admission avec ouverture des droits correspondants dont Pôle emploi l'avait informé notamment en lui en communiquant le calcul.

Au soutien de son pourvoi en cassation, le salarié privé d'emploi soutenait que l'existence d'une réadmission supposait que les droits à l'allocation de retour à l'emploi aient été effectivement ouverts. Dès lors qu'il n'avait perçu aucune allocation lors de la première période d'indemnisation, la cour d'appel aurait dû en déduire qu'il n'était pas, en août 2006, dans une situation de réadmission.

Pôle emploi faisait valoir que seule l'inscription en tant que demandeur d'emploi, qui donnait lieu à l'ouverture des droits, devait être prise en considération et non le versement effectif des allocations chômage.

La question inédite posée à la chambre sociale de la Cour de cassation était donc la suivante : la situation de réadmission découle-t-elle du seul fait que le salarié privé d'emploi, avant de se retrouver une nouvelle fois privé d'emploi après avoir repris une activité, ait reçu notification de ses droits à l'allocation de retour à l'emploi lors de son premier licenciement ou faut-il qu'il ait commencé à percevoir cette allocation ?

Le chambre sociale décide que le salarié privé d'emploi qui, ayant retrouvé un emploi, n'a perçu aucune allocation au titre de la précédente admission, n'est pas en situation de réadmission. La perception d'une allocation est donc une condition nécessaire à la caractérisation d'une situation de réadmission.

Il convient de noter qu'avec la mise en place des droits rechargeables à l'assurance chômage (articles 28 et 29 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014), les mécanismes de réadmission et de reprise des droits sont supprimés à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

## **2 - Droits et obligations des parties au contrat de travail**

*\*Obligation de loyauté du salarié*

### **Sommaire**

Tout salarié jouit de la liberté d'expression.

Doit être censurée une cour d'appel qui retient qu'un salarié a, par ses écrits, manqué à son obligation de loyauté, sans caractériser l'existence d'un abus dans l'exercice de la liberté d'expression par l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.

**Soc., 23 septembre 2015**

**Arrêt n° 1523 FS-P+B**

N° 14-14.021 - CA Paris, 16 janvier 2014

M. Frouin, Pt - Mme Corbel, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén.

**Cassation**

### **3 - Modification dans la situation juridique de l'employeur**

*\*Changement d'employeur*

#### **Sommaire**

Le maintien des contrats de travail de salariés transférés à un nouvel employeur, et de la prime pour travail le dimanche et de la prime de poste dont bénéficiaient à ce titre les intéressés, ne résultant pas de l'application de la loi mais d'une convention collective et n'étant pas destiné à compenser un préjudice spécifique à cette catégorie de travailleurs, l'inégalité qui en résulte entre salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'est pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaît ainsi le principe d'égalité de traitement

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1500 FS-P+B**

N° 13-26.788 - CA Toulouse, 26 septembre 2013

M. Frouin, Pt. - Mme Schmeitzky-Lhuillery, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

*\*Transfert d'une entité économique autonome*

#### **Sommaire**

Si, dans le cadre de l'article L. 1224-3 du code du travail, le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des deux employeurs successifs de poursuivre l'exécution du contrat de travail, qui ne mettent en cause, jusqu'à la mise en œuvre du régime de droit public, que des rapports de droit privé et, partant, pour apprécier les conditions d'application des dispositions légales, notamment l'existence d'une entité économique transférée et poursuivie, la teneur des offres faites aux salariés par la personne publique, ainsi que pour tirer les conséquences indemnitaires d'une rupture des contrats par cette personne résultant de son refus illégal de proposer des contrats de droit public lorsque les salariés se prévalent d'une telle rupture, il ne peut faire injonction à la personne publique de proposer de tels contrats. Lorsque les salariés se prévalent de la poursuite de leur emploi au service de la personne de droit public, le juge judiciaire, après avoir constaté la réunion des conditions requises, doit renvoyer les salariés à mieux se pourvoir afin que soit fait injonction à la personne publique de faire les offres de contrat auxquelles elle est tenue.

Viola dès lors cet article et le principe de séparation des pouvoirs, la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III, la cour d'appel, qui après avoir retenu que le licenciement d'un salarié était privé d'effet, fait injonction sous astreinte à une commune de lui proposer un contrat de droit public et à le réintégrer.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1392 FS-P+B**

N° 13-26.032 - CA Versailles, 12 septembre 2013

M. Frouin, Pt - M. Chauvet, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén.

## Note :

L'arrêt commenté précise la répartition des compétences entre le juge administratif et le juge judiciaire dans le cadre de l'application de l'article L.1224-3 du code du travail.

Cet article prévoit qu'en cas de reprise d'une entité économique employant des salariés de droit privé par une personne publique, par transfert de cette entité, il appartient à cette personne de proposer un contrat de droit public à ses salariés.

La chambre sociale est venue préciser que si le juge judiciaire reste compétent jusqu'au placement du salarié sous le régime de droit public et qu'en conséquence « *le litige relatif à la reprise de contrats de travail de travail par une collectivité publique opposant cette dernière à l'employeur privé des salariés relève de la compétence de la juridiction de l'ordre judiciaire* » (Soc., 09 mars 2015, pourvoi n° 15-03.994, *Bull.* 2015, V, en cours de publication), il ne peut cependant, au regard du principe de séparation des pouvoirs, « *ni se prononcer sur le contrat de droit public proposé par la personne morale de droit public (...), ni lui faire injonction de proposer un tel contrat* » (Soc., 1<sup>er</sup> juin 2010, pourvoi n° 09-40.679, *Bull.* 2010, V, n° 120).

De même, lorsque le salarié de la personne morale de droit privé dont l'activité a été transféré à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif a accepté le contrat de droit public proposé par cette dernière sans subordonner son accord à une quelconque condition, le juge judiciaire n'est pas compétent pour connaître du litige résultant de l'exécution et de la rupture de ce contrat (Soc., 18 février 2014, pourvoi n° 13-10.356, *Bull.* 2014, V, n° 53).

En revanche, tant que les salariés concernés n'ont pas été placés sous un régime de droit public, leurs contrats demeurent des contrats de droit privé de sorte que le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des deux employeurs successifs de poursuivre l'exécution de ces contrats de travail, qui ne mettent en cause, jusqu'à la mise en œuvre du régime de droit public, que des rapports de droit privé et, partant, pour apprécier les conditions d'application des dispositions légales et leurs conséquences, notamment l'existence d'une entité économique transférée et poursuivie ainsi que la teneur des offres faites aux salariés.

En conséquence, le litige relatif à la reprise de contrats de travail par une collectivité publique opposant cette dernière à l'employeur privé des salariés relève de la compétence de la juridiction de l'ordre judiciaire (Tribunal des conflits, 9 mars 2015, n° 15-03.994, *Bull.* 2015, T. Conflits, n° à paraître).

Dans l'espèce de l'arrêt commenté, une association assurant des activités de foyer rural, d'accueil et de loisirs sans hébergement recevait des subventions de la commune. À la suite d'une réduction de ces subventions, l'association a cessé ces activités, et licencié pour motif économique une de ses salariées, engagée en qualité de responsable administratif. Deux mois plus tard, par décision du conseil municipal, la commune a repris l'activité de centre de loisirs de l'association. La salariée qui avait été licenciée deux mois auparavant a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir, sur le fondement de l'article L.1224-3 du code du travail, la poursuite de son contrat de travail et sa réintégration. Par jugement confirmé en appel, le conseil des prud'hommes, après avoir retenu que le licenciement de la salariée était privé

d'effet, a ordonné à la commune de réintégrer la salariée et de lui proposer sous astreinte un contrat de droit public.

La commune s'est alors pourvue en cassation.

Au visa de l'article L. 1224-3 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs, la loi des 16 et 24 août 1789 et le décret du 16 fructidor an III, la Haute juridiction censure l'arrêt de la cour d'appel en rappelant que « lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette activité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer aux salariés un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur contrat, notamment concernant la rémunération, et qu'en cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement dans les conditions prévues par le code du travail et par leur contrat ; que si le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des deux employeurs successifs de poursuivre l'exécution du contrat de travail, qui ne mettent en cause, jusqu'à la mise en œuvre du régime de droit public, que des rapports de droit privé et, partant, pour apprécier les conditions d'application des dispositions légales, notamment l'existence d'une entité économique transférée et poursuivie, la teneur des offres faites aux salariés par la personne publique, ainsi que pour tirer les conséquences indemnitaires d'une rupture des contrats par cette personne résultant de son refus illégal de proposer des contrats de droit public lorsque les salariés se prévalent d'une telle rupture, il ne peut faire injonction à la personne publique de proposer de tels contrats ».

Elle ajoute que « lorsque les salariés se prévalent de la poursuite de leur emploi au service de la personne de droit public, le juge judiciaire, après avoir constaté la réunion des conditions requises, doit renvoyer les salariés à mieux se pourvoir afin que soit faite injonction à la personne publique de faire les offres de contrat auxquelles elle est tenue ».

La cour d'appel ne pouvait, en conséquence, faire injonction à la commune qui avait repris l'activité de centre de loisirs de l'association de proposer à la salariée, dont le licenciement avait déclaré sans effet, un contrat de droit public.

## **5. Statuts particuliers**

*\* Employés à domicile*

### **Sommaire**

Il résulte des dispositions combinées de l'article 12 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000, et des articles L. 1111-1 et L. 7221-2 du code du travail que le bien-fondé du licenciement de l'employé de maison pour une cause réelle et sérieuse n'est soumis qu'aux dispositions de la convention collective.

Doit être approuvé l'arrêt qui, constatant la réalité et le sérieux du motif invoqué par la lettre de licenciement tenant aux perturbations causées par les absences répétées du salarié, décide que le licenciement était justifié.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1328 FS-P+B**

N° 14-11.990 - CA Poitiers, 27 mars 2013

M. Frouin, Pt - M. David, Rap. - Mme Courcol-Bouchard, Av. Gén.

**Note :**

Dans l'espèce soumise à la Cour de cassation, une salariée, engagée en qualité d'aide à domicile, selon un contrat prévoyant une durée hebdomadaire de travail de 16 heures, a été licenciée quatre ans après la signature de son contrat, en raison de ses "absences prolongées à répétition pour maladie perturbant profondément le bon fonctionnement de la vie familiale" de ses employeurs. Contestant le bien-fondé de cette mesure, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Le conseil de prud'hommes a fait droit à sa demande. Réformant ce jugement, la cour d'appel a considéré au contraire que le licenciement de la salariée pour cause réelle et sérieuse était bien fondé.

La Cour de cassation approuve cette décision en énonçant qu' "*il résulte des dispositions combinées de l'article 12 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000, et des articles L. 1111-1 et L. 7221-2 du code du travail, que le bien-fondé du licenciement de l'employé de maison pour une cause réelle et sérieuse n'est soumis qu'aux dispositions de la convention collective*".

Elle en déduit qu'ayant constaté par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve produits devant elle, la réalité et le sérieux du motif invoqué par la lettre de licenciement, la cour d'appel pouvait en déduire que le licenciement de l'aide à domicile était justifié.

Il est vrai que la Cour de cassation considère habituellement qu'en cas de licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié consécutives à son état de santé, l'employeur doit se prévaloir dans la lettre de licenciement, d'une part, de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, et, d'autre part, de la nécessité du remplacement définitif du salarié (Soc., 19 octobre 2005, pourvoi n° 03-46.847, *Bull.* 2005, V, n° 294 ; Soc., 8 avril 2009, pourvoi n° 07-43.909, *Bull.* 2009, V, n° 105 ; Ass. Plén., 22 avril 2011, pourvoi n° 09-43.334, *Bull.* 2011, Ass. plén., n° 3).

C'est ce que soutenait la salariée à l'appui de son pourvoi.

Cependant, le code du travail prévoit des dispositions spécifiques pour l'employé de maison défini par l'article L. 7221-1 du code du travail comme le salarié employé par des particuliers à des travaux domestiques.

L'article L. 7221-2 du même code précise, en effet, que sont seules applicables au salarié défini à l'article L. 7221-1 les dispositions relatives :

- au harcèlement moral, prévues aux articles L.1152-1 et suivants,
- au harcèlement sexuel, prévues aux articles L.1153-1 et suivants,
- à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2,

- à la journée du 1er mai, prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6,
- aux congés payés, prévues aux articles L.3141-1 à L.3141-31, sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'État,
- aux congés pour événements familiaux, prévues par les articles L. 3142-1 et suivants,
- à la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Pour le surplus, l'employé de maison est soumis à un régime juridique particulier qui résulte de l'application de la convention collective nationale du 24 novembre 1999 des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Dès lors, en application de la combinaison de ces dispositions, le licenciement de l'employé de maison n'est pas soumis au code du travail mais aux seules dispositions de l'article 12 de la convention collective qui prévoit que le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

C'est dans ce sens que s'est déjà prononcée la Cour de cassation à propos d'un salarié inapte en décidant qu' "*il résulte des dispositions combinées de l'article 12 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000, et des articles L. 1111-1 et L. 7221-2 du code du travail que le licenciement du salarié inapte n'est soumis qu'aux dispositions de la convention collective*" (Soc., 17 février 2010, pourvoi n° 08-45.205, *Bull.* 2010, V, n° 46 ; Soc., 10 juillet 2013, pourvoi n° 12-21.380, *Bull.* 2013, V, n° 191).

En décidant que le bien-fondé du licenciement de l'aide à domicile pour une cause réelle et sérieuse n'est soumis qu'aux dispositions de la convention collective, l'arrêt commenté se situe dans la droite ligne de cette jurisprudence.

*\*Gérants non salarié de succursales*

## **Sommaire**

La circonstance que les pratiques de prix mises en œuvre par une société dans ses rapports avec ses distributeurs échapperaient, en vertu de règlements communautaires d'exemption, à la prohibition des ententes entre entreprises découlant des articles 81 et 82 du Traité instituant la Communauté européenne est dépourvue de lien avec la prise en considération, au titre des dispositions de l'article L. 7321-2,2°, du code du travail, de l'existence de prix imposés par la société-mère aux gérants de ses succursales sans qu'il en résulte la moindre prohibition de cette pratique qu'elle met ainsi en œuvre.

Est dès lors inopérant le moyen tiré de ce que la prise en considération par une cour d'appel, saisie d'un litige relatif à des gérants de succursales, d'une pratique de prix imposés à ces derniers par la société-mère, violerait le droit de l'Union européenne.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Arrêt n° 1326 FS-P+B**

N° 14-17.371 - CA Bordeaux, 18 mars 2014

M. Frouin, Pt - M. Ludet, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

**Rejet**



## Sommaire

L'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi ne s'impose, selon l'article L. 351-4 du code du travail alors applicable, qu'au profit des salariés dont l'engagement résultait d'un contrat de travail.

Viola dès lors ce texte la cour d'appel qui retient que le statut de gérants de succursales, même en l'absence de tout contrat de travail conclu avec la société-mère et d'un lien de subordination, n'exclut pas l'obligation légale pour celle-ci de les assurer contre le risque de privation d'emploi.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1496 FS-P+B**

N° 14-14.525 - CA Rennes, 31 janvier 2014

M. Frouin, Pt - M. Ludet, Rap. - M. Liffra, Av. Gén.

### Note :

En l'espèce, par contrats de gérance en date des 21 juin et 31 octobre 1991, une compagnie pétrolière avait confié à une société l'exploitation d'un fonds de commerce de station-service, qui s'était poursuivie jusqu'au 10 février 1994.

Le 5 juillet 2005, les cogérants de la société exploitante ont saisi la juridiction prud'homale en revendiquant à l'égard de la société propriétaire du fonds le bénéfice des dispositions du code du travail applicables aux gérants de succursales, et en sollicitant en conséquence le paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires et d'indemnités.

Il était en particulier soutenu par les demandeurs que la société défenderesse était dans l'obligation légale de les assurer contre le risque de privation d'emploi et que, cette dernière n'y ayant pas procédé au cours de la relation contractuelle, ils étaient fondés à lui réclamer des dommages-intérêts à ce titre.

Les juges du fond ont fait droit à leur demande.

L'article L. 351-4, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'ancien code du travail, applicable au litige, disposait que "*Sous réserve des dispositions de l'article L. 351-12 [i.e. lorsque l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance], tout employeur est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés*".

Depuis la recodification de 2008, la règle est contenue à l'article L. 5422-13 du code du travail.

Statuant sur les conséquences de l'inobservation par l'employeur de cette obligation, la chambre sociale a jugé que "*l'inexécution par l'employeur de son obligation d'assurer un salarié contre le risque de privation d'emploi, même si l'assurance doit être souscrite auprès d'un organisme étranger, est fautive et ouvre droit pour le salarié à obtenir réparation du préjudice qui en résulte*" (Soc., 5 juin 2001, pourvoi n° 98-46.422, Bull. 2001, V, n° 208).

En l'espèce, si les demandeurs à l'action étaient liés par un lien de dépendance économique avec la propriétaire de la succursale qu'ils avaient atraite en justice, aucun contrat de travail n'avait été signé entre eux.

La société propriétaire du fonds de commerce était-elle pour autant tenu d'assurer les cogérants contre le risque de privation d'emploi ?

La chambre sociale répond par la négative en décidant que *“selon l'article L. 351-4 du code du travail, alors applicable, l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi ne s'imposait qu'au profit des salariés dont l'engagement résultait d'un contrat de travail”*.

En conséquence, la cour d'appel ne pouvait condamner la société pétrolière à verser aux cogérants des dommages-intérêts pour inexécution de son obligation d'assurance contre un tel risque.

Sa décision appelait nécessairement la censure.

Cette solution est conforme à la position de la doctrine, selon laquelle tout employeur relevant du secteur privé est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail (Lamy Protection sociale 2015, n° 3217), le régime d'assurance chômage ne s'appliquant qu'aux titulaires d'un tel contrat (Lamy Social 2009, n° 5335).

Notons toutefois que cette solution ne s'étend pas aux gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire. En effet, aux termes de l'article 12 de l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés *“gérants mandataires”*, *“Les gérants mandataires bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'U.N.E.D.I.C.”*.

## **B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS**

### **1- Durée du travail, repos et congés**

*\*Temps partiel - Mention obligatoire*

#### **Sommaire n° 2**

Il résulte des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail que si le contrat de travail à temps partiel des salariés des associations et entreprises d'aide à domicile peut ne pas mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il doit néanmoins mentionner la durée hebdomadaire ou le cas échéant mensuelle de travail.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Arrêt n° 1325 FS-P+B**

N° 14-10.291 – CA Versailles, 27 mars 2013

M. Frouin, Pt. – Mme Ducloz, Rap. – M. Liffra, Av. Gén.

**Cassation partielle**

## Note :

Le contrat de travail à temps partiel mentionne « *la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile (...), la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois* » (article L. 212-4-3, alinéa 1, du code du travail, devenu article L. 3123-14, 1°, du code du travail). Le code prévoit ainsi, pour certains salariés à temps partiel, une dispense de mention dans leur contrat de travail.

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité d'auxiliaire de vie par un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel. À ce titre, l'article 4 de son contrat de travail stipulait que « *la durée du travail variera entre 10 heures et 30 heures par semaine. La répartition de cet horaire sera précisée par la responsable avec une plage horaire de 7h à 19h. [Le salarié] travaillera également un week-end sur deux et certains jours fériés. Le planning sera affiché tous les mois avant le 15 du mois considéré* ».

Quelques mois plus tard, le salarié a présenté sa démission puis saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir prononcer, outre la résiliation judiciaire du contrat, la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

Relevant que la durée hebdomadaire garantie avait été fixée à 10 heures, la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de requalification.

Le salarié a formé un pourvoi.

L'affaire invite à reprendre l'évolution de la jurisprudence relative aux mentions du contrat de travail à temps partiel des salariés des associations et entreprises d'aide à domicile.

Par un arrêt du 2 février 1999, la chambre sociale a fait application de la dispense de mention de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. La chambre sociale a également précisé que le contrat doit mentionner la durée hebdomadaire ou le cas échéant mensuelle de travail garantie au salarié (Soc., 2 février 1999, pourvoi n° 99-44.596, *Bull.* 1999, V, n° 55).

La même année, la chambre sociale a supprimé la référence à la durée hebdomadaire ou mensuelle *garantie*, se rapprochant ainsi de la rédaction du texte en vigueur (Soc., 16 novembre 1999, pourvoi n° 98-42.612, *Bull.* 1999, V, n° 443). Du reste, elle confirmait sa jurisprudence en rappelant d'abord l'obligation, pour tous les contrats de travail à temps partiel, de mentionner la durée du travail puis en limitant la dispense de mentions à celles relatives à la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Cependant, plusieurs arrêts non publiés ont, par la suite, repris l'expression pourtant abandonnée de durée de travail garantie au salarié (Soc., 4 février 2009, pourvoi n° 07-44.106 ; Soc., 4 février 2009 pourvoi n° 07-44.107 ; Soc., 24 juin 2009, pourvoi n° 07-44.606).

Au regard de cette jurisprudence, la cour d'appel, relevant que le salarié bénéficiait d'une durée de travail garantie de 10 heures par semaine, a estimé que la mention satisfaisait aux conditions posées par l'article L. 3123-14 du code du travail.

Par la publication de la présente espèce, la Cour de cassation supprime la référence à la durée de travail garantie et met clairement un terme à une confusion. Elle pose ainsi en attendu « *que si le contrat de travail à temps partiel des salariés des associations et entreprises d'aide à domicile peut ne pas mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il doit néanmoins mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail* ».

Or, il résultait des constatations de la cour d'appel que le contrat de travail ne mentionnait pas la durée exacte de travail convenue puisque le contrat du travail prévoyait une durée hebdomadaire de travail comprise entre 10 heures et 30 heures. Les exigences posées par l'article L. 3123-14 du code du travail n'avaient donc pas été respectées.

De fait, le salarié doit avoir une certaine prévisibilité quant à son volume de travail pour pouvoir, le cas échéant, être engagé par un autre employeur. Il doit donc pouvoir connaître la durée hebdomadaire exacte de son travail.

## **2- Rémunérations**

*\*Garantie AGS*

### **Sommaire**

La garantie prévue par le 1° de l'article L. 3253-8 du code du travail ne dépend que de la seule ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, sans qu'il y ait lieu d'établir une distinction entre les diverses causes d'ouverture de cette procédure.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Arrêt n° 1401 FS-P+B**

N° 14-17.837 - CA Lyon, 28 mars 2014

M. Frouin, Pt - Mme Deurbergue, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén.

**Cassation partielle**

## **C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **2- Protection du salarié malade ou victime d'un accident du travail**

#### **2-2 Intervention du médecin du travail**

*\*Constat d'inaptitude – Portée*

#### **Sommaire**

Il résulte de la combinaison des articles L. 1211-1, L. 1226-2 du code du travail et 99 du chapitre VII du statut du personnel de la régie autonome des transports parisiens (RATP) prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948 que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, la rupture du contrat de travail. Les dispositions de l'article 99 du statut de la RATP, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande.

Encourt en conséquence la cassation l'arrêt qui rejette la demande d'un salarié tendant à la requalification de sa réforme médicale en licenciement sans cause réelle et sérieuse, aux motifs qu'il n'a pas sollicité son reclassement conformément aux dispositions de l'article 99 du statut de la RATP, alors que l'intéressé n'avait pas été invité à présenter une telle demande avant que ne soit mise en œuvre la procédure de réforme, ce dont il résultait que la décision de réforme n'avait pas été régulièrement prise.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1498 FS-P+B**

N° 14-14.530 - CA Paris, 31 janvier 2014

M. Frouin, Pt - Mme Mariette, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

#### **Note :**

La problématique de l'arrêt commenté concerne la procédure de rupture du contrat de travail des agents de la RATP en raison de leur inaptitude à l'emploi.

La déclaration d'inaptitude des agents de la RATP est soumise aux dispositions des articles L.1226-2 et suivants du code du travail, conformément à l'article L.1211-1 du code du travail qui étend l'application du livre I du même code relatif au contrat de travail au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. Elle fait par ailleurs l'objet d'un régime particulier prévu aux articles 94 et suivants du statut du personnel de la RATP.

Selon l'article 98 de ce statut, l'inaptitude définitive à tout emploi à la RATP relève de la seule compétence de la commission médicale instituée à l'article 94 et entraîne obligatoirement la réforme (c'est à dire mise à la retraite) de l'agent concerné. Toutefois, pour

respecter les dispositions légales relatives à l'obligation de reclassement, l'article 99 de ce même statut dispose que « *l'agent faisant l'objet, après avis du médecin du travail, d'une décision d'inaptitude définitive peut être reclassé; si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé* », et que « *le reclassement est subordonné, notamment, à l'établissement par l'agent d'une demande* ».

La chambre sociale décide, en application de ces dispositions, que l'inaptitude de l'agent de la RATP doit être constatée suivant la procédure prévue par leur statut, de sorte que l'avis d'inaptitude à tout emploi donné par la commission médicale doit nécessairement être précédée de la constatation par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié à son emploi statutaire (Soc., 21 mai 2002, pourvoi n° 00-41.012, *Bull.* 2002, V, n°167) et que l'agent ne peut être mis à la réforme en raison de son inaptitude à tout emploi à la Régie qu'après avoir été déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi statutaire (Soc., 10 juillet 2002, pourvoi n° 00-42.820, *Bull.* 2002, V, n° 250).

Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé que le fait que le salarié manifestait l'intention de ne pas reprendre le travail n'exonérait pas l'employeur de son obligation de reclassement (Soc., 4 juin 1998, pourvoi n° 95-41.263, *Bull.* 1998, V, n° 303), et que cette obligation de reclassement s'imposait même en cas d'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, conformément aux dispositions en vigueur du statut du personnel de la RATP (Soc., 19 octobre 2005, pourvoi n° 02-46.173, *Bull.* 2005, V, n° 293 ; Soc., 9 juillet 2008, pourvoi n° 07-41.318, *Bull.* 2008, V, n° 151).

Statuant sur l'application de dispositions similaires à celles du statut des agents de la RATP, en l'espèce, celles du statut du personnel de l'ANPE, le Conseil d'État a jugé que les dispositions statutaires subordonnant le reclassement du salarié inapte à la présentation par lui d'une demande ont pour objet d'interdire à l'employeur de lui imposer un reclassement mais ne le dispensent pas de l'inviter à formuler une telle demande (Conseil d'État, 26 février 2007, décision numéro 276863).

Par l'arrêt commenté, la Cour de cassation adopte une position semblable.

En l'espèce, un agent de la RATP était placé en congé de longue maladie pour une durée de cinq ans. À l'expiration de ses droits, son employeur lui avait adressé un courrier lui proposant de choisir entre sa réforme médicale et une mise en disponibilité. L'employé avait opté pour sa réforme médicale. À l'issue de deux examens médicaux, le médecin du travail l'avait déclaré « inapte définitif à l'emploi statutaire ». Puis, la commission médicale l'avait informé de sa mise à la retraite par voie de réforme. Estimant cette décision irrégulière, le salarié avait saisi les juges du fond d'une demande de requalification de la décision de réforme prise à son égard en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel l'avait débouté de sa demande en retenant qu'il résultait des articles 94, 98 et 99 du statut du personnel de la RATP que l'agent reconnu inapte définitivement ne pouvait bénéficier d'un reclassement que s'il en faisait la demande, et qu'en l'espèce, le salarié n'avait pas contesté la décision de réforme prise à son égard, ni sollicité son reclassement de sorte que la procédure prévue par le statut avait bien été respectée.

La Haute juridiction censure cette décision en relevant que l'intéressé n'avait pas été invité par la RATP à présenter une demande avant que ne soit mise en œuvre la procédure de réforme, ce dont il résultait que la décision de réforme n'avait pas été régulièrement prise.

Elle rappelle en effet qu' « il résulte de la combinaison des articles L. 1211-1, L. 1226-2 du code du travail et 99 du chapitre VII du statut du personnel de la régie autonome des transports parisiens (RATP) prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948 que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, la rupture du contrat de travail ». Elle ajoute que « les dispositions de l'article 99 du statut de la RATP, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande ».

Dès lors, l'agent RATP qui avait été déclaré inapte définitivement à son emploi statutaire et qui était, de ce fait, en droit de prétendre au bénéfice des dispositions légales et statutaires en matière de reclassement, n'avait pas été avisé de ce que son éventuel reclassement était subordonné à l'établissement par lui d'une demande. La décision de réforme prise à son égard était donc irrégulière.

## **6 – CHSCT**

### **Sommaire**

Sont éligibles aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), dans les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires qui remplissent les conditions visées à l'article L. 1251-54, 2°, du code du travail, peu important qu'ils ne soient pas titulaires d'un contrat de mission lors de la réunion du collège désignatif, dès lors qu'ils n'ont pas fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat et que ce dernier ne leur a pas notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

**Soc., 30 septembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1557 FS-P+B**

N° 14-25.704 - TI Nantes, 8 octobre 2014

M. Frouin, Pt - M. Huglo, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

### **Note :**

L'intégration des travailleurs temporaires à la collectivité du personnel de l'entreprise de travail temporaire suscite toujours certaines difficultés.

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 30 septembre 2015 est une décision majeure en ce qu'il précise les conditions dans lesquelles un salarié intérimaire peut être déclaré éligible au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) de l'entreprise de travail temporaire.

En l'espèce, une entreprise de travail temporaire avait saisi le tribunal d'instance d'une requête en annulation de la désignation de trois salariés intérimaires en qualité de représentants du personnel au C.H.S.C.T., au motif que ces derniers n'étaient pas titulaires d'un contrat de mission au jour de la réunion du collège désignatif.

Le juge d'instance a rejeté sa demande.

L'entreprise de travail temporaire a formé pourvoi à l'encontre de cette décision.

Le principe de l'éligibilité des salariés intérimaires au sein du C.H.S.C.T. de l'entreprise de travail temporaire n'a été que récemment consacré par la jurisprudence.

En effet, la chambre sociale jugeait sous l'empire des dispositions de l'ancien code du travail que cette éligibilité ne pouvait leur être reconnue (Soc., 26 septembre 2002, pourvoi n° 01-60.785, *Bull.* 2002, V, n° 289 ; Soc., 6 décembre 2006, pourvoi n° 06-60.008).

Toutefois, la Haute juridiction a, par une série d'arrêts de principe en date du 22 septembre 2010, procédé à un revirement de jurisprudence en jugeant que *“les conditions de travail des travailleurs temporaires, même lorsqu'ils sont exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices, dépendent cependant aussi de l'entreprise de travail temporaire”*, ce dont il résulte que *“ces salariés, qui font partie des effectifs de l'entreprise de travail temporaire et y sont électeurs, sont comme les autres salariés éligibles au C.H.S.C.T. de l'entreprise qui les emploie”* (Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.454, *Bull.* 2010, V, n° 196 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.477 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 10-60.002 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 10-60.050 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 10-60.098).

Cette solution n'a pas été remise en cause depuis lors.

Si le principe de l'éligibilité du salarié intérimaire au C.H.S.C.T. de l'entreprise de travail temporaire ne souffre désormais plus aucune contestation, les conditions de son éligibilité continuent en revanche à soulever des difficultés liées à l'articulation entre les différentes dispositions légales en vigueur.

À cet égard, l'article L. 1251-54 du code du travail dispose que :

*“Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :*

*1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2;*

*2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile”.*

Par ailleurs, concernant l'élection des délégués du personnel de l'entreprise de travail temporaire, l'article L. 2314-18 du code du travail énonce :

*“Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-17 [i.e. 3 mois pour être électeur et 6 mois pour être éligible] que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de mission au moment de la confection des listes.*

*Cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :*

*1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;*

*2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats”.*



Notons que l'article L. 2324-17 du code du travail édicte la même règle s'agissant de l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise de l'entreprise de travail temporaire.

De la combinaison de ces deux textes découlent les conditions de l'éligibilité du salarié intérimaire au sein des institutions représentatives de l'entreprise de travail temporaire (délégués du personnel et comité d'entreprise), lesquelles sont relatives à :

- la durée totale des relations contractuelles sur une période donnée,
- l'ancienneté du salarié,
- l'existence d'un contrat de mission au stade initial du processus électoral,
- l'intention des parties au contrat.

Qu'en est-il exactement des conditions de son éligibilité au C.H.S.C.T. de l'entreprise de travail temporaire ?

En effet, à supposer que les conditions situées dans la deuxième partie du code du travail aient vocation à appréhender les élections au C.H.S.C.T., se pose la question de leur adaptation à la spécificité de l'institution.

La difficulté provient du fait que la désignation de la délégation du personnel au C.H.S.C.T. est effectuée dans un second temps, *i.e.* dans le prolongement de l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise.

Rappelons en effet qu'aux termes de l'article L. 4613-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du C.H.S.C.T. sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Dès lors, est-il nécessaire d'intégrer cette dimension temporelle et d'exiger que les conditions de la désignation au C.H.S.C.T. soient remplies à la date du scrutin organisé pour la mise en place de l'institution ?

Dans l'affirmative, ne pourraient être éligibles aux C.H.S.C.T. des entreprises de travail temporaire que les seuls salariés titulaires d'un contrat de mission au moment de la désignation.

Cette thèse, développée par le demandeur au pourvoi, prenait appui sur une décision de la chambre sociale qui, dans le cas d'un salarié permanent, a jugé que "*les conditions de la désignation au C.H.S.C.T. doivent être remplies à la date du scrutin prévu pour cette désignation*" et qu'"*une personne qui n'est plus, à cette date, salariée de l'entreprise, ne peut plus y être désignée*" (Soc., 15 novembre 1995, pourvoi n° 95-60.805, Bull. 1995, V, n° 298).

C'était toutefois méconnaître les solutions spécifiques adoptées en matière de travail temporaire.

En effet, la Haute juridiction a par ailleurs jugé que sont électeurs et éligibles aux élections des délégués du personnel d'une entreprise de travail temporaire des salariés qui remplissent, lors de la confection des listes, les conditions légales d'électorat et d'éligibilité, peu important que leur mission chez un utilisateur ait pris fin antérieurement aux élections (Soc., 8 juin 1977, pourvoi n° 77-60.482, Bull. 1977, V, n° 384).

L'arrêt rendu le 30 septembre 2015 est l'occasion pour la chambre sociale de préciser que cette circonstance est également inopérante dans le cadre de l'élection au C.H.S.C.T. de l'entreprise de travail temporaire.

Elle juge que *“sont éligibles aux C.H.S.C.T., dans les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires qui remplissent les conditions visées à l'article L. 1251-54, 2° du code du travail, peu important qu'ils ne soient pas titulaires d'un contrat de mission lors de la réunion du collège désignatif, dès lors qu'ils n'ont pas fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat et que ce dernier ne leur a pas notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats”*.

En conséquence, dès lors que le tribunal d'instance avait constaté :

- que les salariés concernés faisaient partie de l'effectif de l'entreprise de travail temporaire, en ce sens qu'ils avaient été liés à cette dernière par des contrats de mission d'une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile,
  - et qu'aucune des parties n'avait manifesté l'intention de ne plus souscrire de nouveaux contrats de mission,
- ce dernier était fondé à juger régulières les désignations litigieuses, sans avoir à effectuer de recherche quant à la pérennité des contrats de mission au jour de la réunion du collège désignatif.

Le rejet du pourvoi était dès lors inéluctable.

## **D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

### **1- Accords et conventions collectives**

*\*Accords collectifs et conventions collectives divers*

#### **Sommaire**

Il résulte de l'article 23 bis, devenu l'article 3, de la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football du 1<sup>er</sup> juillet 1983, que la saisine de la commission juridique de la ligue de football professionnel, compétente pour connaître des litiges opposant un salarié à un club professionnel, qui a pour mission de mener des arbitrages dans des litiges et non de donner un avis sur une mesure disciplinaire, n'est pas obligatoire pour l'employeur et ne suspend pas la décision de celui-ci.

Viola la loi par fausse application, la cour d'appel qui, pour dire qu'un licenciement est sans cause réelle et sérieuse, se fonde sur les dispositions des articles 265 et 271 de la charte du football professionnel, alors que le salarié relève de la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Arrêt n° 1322 FS-P+B**

N° 14-13.489 - CA Nîmes, 7 janvier 2014

M. Frouin, Pt. - M. Flores, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

**Cassation partielle**

## **E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

### **1- Élections professionnelles**

*\*Corps électoral - Calcul des effectifs*

#### **Sommaire**

Sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents, fût-ce à temps partiel, dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, partageant ainsi des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs.

En application de l'article L. 1111-2 du code du travail, seuls les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an lors de la détermination des effectifs de l'entreprise doivent être pris en compte dans le calcul des effectifs en vue des élections professionnelles.

**Soc., 23 septembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1432 F-P+B**

N° 14-26.262 - TI Digne-les-Bains, 28 octobre 2014

M. Béraud, f.f. Pt - M. Huglo, Rap.

*\*Élection des représentants au CHSCT*

#### **Sommaire**

Le code du travail n'instaure aucune règle de proportionnalité entre le nombre des représentants cadres et celui des représentants non cadres au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

Lorsqu'un usage ou un accord collectif accroît le nombre de représentants du personnel au CHSCT, sans préciser l'affectation de ces sièges supplémentaires, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article R. 4613-1 du code du travail pour déterminer le nombre de sièges réservés au personnel d'encadrement en fonction des effectifs de l'établissement, à moins qu'il en résulte une disproportion manifeste entre l'importance respective des catégories professionnelles dans l'établissement et leur représentation au CHSCT.

**Soc., 30 septembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1556 FS-P+B**

N° 14-25.775 - TI Pau, 14 octobre 2014

M. Frouin, Pt - M. Béraud, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

*\*Pouvoirs du Bureau de vote*

## **Sommaire**

L'absence de signature de la liste d'émargement par les membres du bureau de vote en violation des dispositions de l'article R. 62 du code électoral, est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

**Soc., 30 septembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1558 FS-P+B**

N° 14-25.925 - TI Tours, 24 octobre 2014

M. Frouin, Pt - Mme Sabotier, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

## **2 - Représentation du personnel**

### **2-4 Exercice de la fonction de conseiller prud'homal**

#### **Sommaire**

Ayant constaté que l'employeur avait été informé lors de l'engagement d'un salarié que celui-ci exerçait un mandat de conseiller prud'homme puis que le mandat de conseiller prud'homme avait été renouvelé lors d'élections postérieures et que ce salarié n'avait pas au plus tard au moment de la rupture conventionnelle informé l'employeur de cette réélection, ni établi que l'employeur avait été avisé par d'autres voies, une cour d'appel en a exactement déduit que le salarié ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à son mandat.

**Soc., 30 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1554 FS-P+B**

N° 14-17.748 – CA Dijon, 20 mars 2014

M. Frouin, Pt. – M. Ballouhey, Rap. – M. Weissmann, Av. Gén.

#### **Note :**

Le salarié exerçant un mandat de conseiller prud'homme bénéficie d'un statut protecteur (article L. 2411-1, 17° du code du travail). En particulier, le licenciement du conseiller prud'homme doit être précédé d'une autorisation de l'inspecteur du travail (article L. 2411-22 du code du travail).

Depuis 2012, la chambre sociale de la Cour de cassation décide que le statut protecteur n'est opposable à l'employeur qu'à la condition, pour le salarié, d'avoir informé l'employeur de l'existence de son mandat, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou en l'absence d'entretien préalable, au plus tard à la date de la rupture, ou de rapporter la preuve que l'employeur en avait connaissance (Pour un mandat en qualité de conseiller prud'homme : Soc., 14 septembre 2012, pourvoi n° 11-21.307, *Bull.* 2012, V, n° 230, Rapport annuel de la Cour de cassation 2012, p. 433 ; Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° 13-25.283, *Bull.* 2015, V, en

cours de publication, Rapport annuel de la Cour de cassation 2015, à paraître. Pour un mandat en qualité de conseiller du salarié : Soc., 26 mars 2013, pourvoi n° 11-28.269, *Bull.* 2013, V, n° 84).

Cette solution est intervenue à la suite de plusieurs propositions de réforme publiées au rapport annuel de la Cour de cassation et de la décision du Conseil constitutionnel du 14 mai 2012 (Cons. const., 14 mai 2012, décision n° 2012-242 QPC). Le commentaire au mensuel du droit du travail de l'arrêt rendu le 15 avril 2015 par la chambre sociale reprend ainsi l'évolution de la jurisprudence et les enjeux (*Mensuel du droit du travail*, avril 2015).

Néanmoins, à la différence des précédents, la présente espèce s'inscrit dans le cadre d'une rupture conventionnelle d'un salarié exerçant un mandat extérieur à l'entreprise. L'article L. 1237-15 du code du travail permet en effet aux salariés protégés de bénéficier des dispositions relatives à la rupture conventionnelle, sous réserve du respect de la procédure d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En approuvant la cour d'appel d'avoir décidé que la protection attachée au mandat de conseiller prud'homal du salarié ne s'applique pas dès lors que le salarié n'avait pas, au plus tard au moment de la rupture conventionnelle, informé l'employeur de sa réélection, ni établi que l'employeur avait été avisé par d'autres voies, la Cour de cassation étend, à la rupture conventionnelle, les décisions qu'elle avait prises en matière de licenciement (voir les arrêts cités).

Enfin, l'arrêt apporte une importante précision : l'information de l'employeur doit être renouvelée à l'occasion de la réélection du salarié. La connaissance par l'employeur de l'existence d'un mandat n'emporte donc pas prolongation de la protection du salarié pendant les mandats suivants et le salarié demeurant conseiller prud'homme ne peut se prévaloir de l'absence de changement dans sa situation.

### **3. Protection des représentants du personnel**

#### **3-1 Protection contre le licenciement**

*\*Autorisation administrative de licencier – Portée*

#### **Sommaire**

Le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut être motivé par des faits invoqués devant l'autorité administrative et qui ont donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement.

Doit dès lors être censurée la cour d'appel qui, pour juger fautif le refus d'un salarié d'accomplir certaines tâches, retient qu'elles étaient incluses dans son contrat de travail, alors que l'autorité administrative avait précédemment refusé d'autoriser le licenciement de ce salarié au motif que ces tâches n'étaient pas inhérentes au contrat de travail et résultaient d'une modification que le salarié était en droit de refuser.

**Soc., 23 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1525 FS-P+B**

N° 14-10.648 - CA Versailles, 20 novembre 2013

M. Frouin, Pt - Mme Depelley, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén.

**Note :**

L'arrêt commenté est l'occasion pour la chambre sociale de la Cour de cassation de confirmer sa jurisprudence relative au respect du principe de séparation des pouvoirs dans le cadre du licenciement de salariés protégés.

Dans l'espèce soumise à la Cour de cassation, le contrat de travail d'un salarié engagé par une société en qualité d'ajusteur mécanicien, qui exerçait par ailleurs les mandats de délégué du personnel et délégué syndical a fait l'objet d'un transfert auprès d'une société spécialisée dans l'aménagement des cabines d'aéronefs. Ayant refusé d'exécuter des tâches de manutention de fauteuils d'avion chez son nouvel employeur, le salarié a fait l'objet de deux procédures de licenciement pour faute qui ont donné lieu à des décisions de refus d'autorisation par l'administration du travail. A l'expiration de sa période de protection, le salarié qui a, à nouveau, refusé d'accomplir les tâches litigieuses, a été licencié pour faute grave. Il a, alors, saisi le conseil de prud'hommes, qui a dit son licenciement non fondé sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse.

Ce jugement ayant été confirmé en appel, le salarié a formé un pourvoi.

La chambre sociale censure la décision des juges du fond en énonçant que "le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut être motivé par des faits *invoqués devant l'autorité administrative et qui ont donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement*".

La cour d'appel ne pouvait en conséquence considérer comme incluses dans le contrat de travail du salarié les tâches de manutention des fauteuils et, partant, comme fautif le refus du salarié de les accomplir alors que l'autorité administrative avait précédemment refusé d'autoriser le licenciement de ce salarié pour ce motif dès lors que ces tâches n'étaient pas inhérentes au contrat et résultaient d'une modification que le salarié était en droit de refuser.

La chambre sociale s'est déjà prononcée en la matière. Elle a, en effet, jugé que l'autorité administrative est seule compétente pour apprécier le bien-fondé du licenciement d'un représentant du personnel de sorte que le juge judiciaire ne peut apprécier le caractère réel et sérieux d'un licenciement autorisé par l'administration (Soc., 3 mai 2011, pourvoi n° 09-71.950, *Bull.* 2011, V, n° 106 (1)).

Le juge judiciaire ne peut donc, sans violer ce principe, remettre en cause le bien-fondé d'une décision de refus d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé (Soc., 12 juin 2001, pourvoi n° 00-40.480, *Bull.* 2001, V, n° 220).

Par ailleurs, si l'employeur retrouve sa liberté de licencier selon les règles de droit commun à l'issue de la période de protection du salarié, ce dernier ne peut être licencié à l'expiration de cette période pour des faits identiques à ceux qui ont donné lieu à un refus de licenciement pendant la période de protection (Soc., 19 décembre 1990, pourvoi n° 88-43.526 , *Bull.* 1990, V, n° 685).

La Haute juridiction a encore jugé que *“le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut être motivé par les faits invoqués devant l'autorité administrative et qui ont donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement”* (Soc., 26 janvier 1994, pourvoi n° 92-41.978, *Bull.* 1994, V, n° 27 ; Soc., 3 juillet 2003, pourvoi n° 00-44.625, *Bull.* 2003, V, n° 213).

En conséquence, prive sa décision de base légale la cour d'appel qui ajoute aux fautes reprochées au salarié depuis sa réintégration, des faits antérieurs qui avaient fondé une demande d'autorisation de licenciement refusée par l'administration, sans énoncer que les fautes postérieures constituent à elles seules une cause réelle et sérieuse du licenciement (Soc., 3 juillet 2003, pourvoi n° 00-44.625, *Bull.* 2003, V, n° 213, précité).

Ainsi, lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé, l'employeur ne peut pas, une fois la période de protection achevée, licencier le salarié en se fondant que les mêmes motifs que ceux qu'il a déjà invoqués devant l'inspecteur. Ce licenciement ne peut être fondé que sur des circonstances postérieures à la décision administrative de refus, constituant en elles-mêmes une cause réelle et sérieuse de licenciement.

## **Sommaire**

Viola la loi des 16-24 août 1790 et le principe de la séparation des pouvoirs, la cour d'appel qui déboute un salarié protégé, licencié pour motif économique, de sa demande afin qu'une société soit déclarée son coemployeur, en retenant que dans son recours devant le ministre du travail, le salarié soutenait que cette société avait la qualité de coemployeur et que le ministre a confirmé la décision de l'inspecteur du travail en ayant connaissance de ce moyen, alors que la décision administrative qui avait autorisé le licenciement du salarié, ne s'était pas prononcée sur une situation de coemploi.

**Soc., 30 septembre 2015**

**Arrêt n° 1555 FS-P+B**

N° 13-27.872 - CA Rouen, 15 octobre 2013

M. Frouin, Pt. - M. Chauvet, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén

**Cassation**

## **F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **2 - Licenciements**

#### **2.1- Mise en œuvre**

*\*Entretien préalable*

#### **Sommaire**

L'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1327 FS-P+B**

N° 14-10.325 - CA Caen, 8 novembre 2013

M. Frouin, Pt - M. Flores, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

#### **Note :**

L'arrêt commenté est l'occasion pour la chambre sociale de confirmer sa jurisprudence relative aux conséquences de l'absence d'entretien préalable dans le cadre d'un licenciement.

Aux termes de l'article L.1232-2 du code du travail « *l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable* ».

L'article L.1235-2 du même code énonce que « *si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire* ».

Dans l'espèce soumise à la Cour de cassation un salarié, après avoir été mis à pied à titre conservatoire, est convoqué à un entretien préalable au cours duquel lui est notifiée à titre de sanction une rétrogradation avec diminution de sa rémunération. Le salarié exprime à son employeur son refus de subir cette sanction. Quelques jours après l'entretien le salarié est alors licencié pour faute grave en raison des mêmes motifs, sans nouvel entretien préalable.

Pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement, la cour d'appel retient que la sanction de mutation avec baisse de salaire est une sanction emportant modification substantielle du contrat de travail, à laquelle le salarié doit consentir. Qu'en conséquence, le salarié l'ayant refusée, l'employeur ne pouvait pas modifier cette mesure disciplinaire qu'il lui a notifiée à la suite de l'entretien et lui signifier une autre sanction sans le convoquer à un nouvel entretien préalable.

Statuant sur le pourvoi formé par l'employeur, la chambre sociale s'est donc interrogée sur la nécessité d'un nouvel entretien préalable.

La chambre sociale retient de façon constante que lorsqu'au cours d'un premier entretien préalable l'employeur propose, à titre de sanction, une rétrogradation et que le salarié refuse



cette sanction, l'employeur, qui envisage alors le licenciement, doit convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable (Soc., 27 mars 2007, pourvoi n° 05-41,921, *Bull.* 2007, V, n°57 ; Soc. 28 avril 2011, pourvoi n° 10-13,979, *Bull.* 2011, V, n°88).

Cependant le défaut de convocation à un entretien préalable au licenciement n'a pas pour effet de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement (Soc., 11 septembre 2012, pourvoi n° 11-20.371). De même, la Cour de cassation a jugé que si l'absence de convocation à un entretien préalable constituait une irrégularité de la procédure de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée, elle n'affectait pas le bien-fondé de cette mesure (Soc., 14 mai 2014, pourvoi n° 13-10.07, *Bull.* 2014, V, n°118).

Cette solution est réaffirmée en l'espèce par la Haute juridiction.

La Cour de cassation censure en effet l'arrêt d'appel au visa des articles L. 1232-2 et L. 1235-2 du code du travail, en rappelant que « l'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause de licenciement de son caractère réel et sérieux ». La cour d'appel ne pouvait, en conséquence, considérer le licenciement du salarié, qui n'avait pas été convoqué à un nouvel entretien préalable après avoir refusé la sanction de rétrogradation avec baisse de salaire qui lui avait été infligée au cours d'un premier entretien par son employeur, comme étant sans cause réelle et sérieuse.

### **2.3. Licenciements disciplinaires**

*\*Avis du conseil de discipline*

#### **Sommaire**

Un membre d'une commission du personnel appelée à donner un avis sur une sanction envisagée par l'employeur ne peut, lorsqu'il a produit un témoignage sur les faits reprochés au salarié poursuivi, participer aux délibérations de cette commission.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1398 FS-P+B**

N° 14-12.516 - CA Paris, 17 décembre 2013

M. Frouin, Pt. - Mme Salomon, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén.

#### **Note :**

Un salarié est engagé en octobre 1974 par contrat à durée indéterminée par les sociétés EDF-GDF, aux droits desquelles viennent les sociétés ERDF-GRDF. Il est convoqué en mai et juin 2009 devant la commission secondaire du personnel siégeant en matière disciplinaire. À la suite de l'avis rendu par cette commission, l'employeur lui notifie par lettre du 14 janvier 2010 une mise à pied d'un mois avec privation de salaire à compter du 1<sup>er</sup> février 2010.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes en contestation de la procédure suivie et de la sanction. Il fait notamment valoir qu'un membre de la commission secondaire a fourni un témoignage sur les faits pour lesquels il est poursuivi disciplinairement, ce qui entache l'impartialité de la commission. Tant la formation de départage que la cour d'appel jugent

qu'un témoin n'entre pas dans la catégorie des personnes écartées par le paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 pour siéger à cette commission, et valident la sanction.

Le pourvoi formé par le salarié amenait la chambre sociale à se poser la question de l'impartialité de la commission disciplinaire.

D'une manière constante, la chambre sociale considère que les dispositions issues d'un règlement intérieur ou d'une convention collective relatives à l'avis, la consultation, la comparution devant une commission disciplinaire constitue une garantie de fond de la procédure (Soc., 28 mars 2000, pourvoi n° 97-43.411, *Bull.* 2000, V, n° 136 (2) ; Soc., 11 juillet 2000, pourvoi n° 97-45.781, *Bull.* 2000, V, n° 272 ; Soc., 16 janvier 2001, pourvoi n° 98-43.189, *Bull.* 2001, V, n° 9 ; Soc., 31 janvier 2006, pourvoi n° 03-43.300, *Bull.* 2006, V, n° 45). Cette jurisprudence concerne les saisines d'organes dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour le prononcé d'une sanction, et s'étend également au prononcé du licenciement (Soc., 16 septembre 2008, pourvoi n° 07-41.532, *Bull.* 2008, V, n° 159 ; Soc., 27 mars 2013, pourvoi n° 11-20.737, *Bull.* 2013, V, n° 86).

Dans une précédente décision concernant également la commission secondaire disciplinaire du personnel EDF-GDF, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que « *le paragraphe 2321 de la circulaire Pers. 846 n'interdit de prendre part aux débats et aux délibérations de la commission secondaire qu'aux agents qui se sont trouvés mêlés directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution de l'agent incriminé devant cette commission ; qu'en jugeant que le seul fait que M. F.. ait exercé des prérogatives de supérieur hiérarchique, en organisant un contrôle de l'activité de M. B..., ne lui interdisait pas de participer aux travaux de la commission secondaire appelée à se prononcer sur son cas, comme représentant de la direction, la cour d'appel a fait une exacte application de ce texte* » (Soc., 18 mars 2008, pourvoi n° 06-45.093, *Bull.* 2008, V, n° 64 (1)).

Dans des arrêts plus récents concernant plus précisément la composition des organes disciplinaires, la chambre sociale a renforcé les garanties de fond prévues par les conventions collectives en contrôlant l'impartialité desdits organes.

Ainsi, dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 est prévue la désignation, par le salarié dont le licenciement disciplinaire est envisagé, de trois représentants pour composer le conseil de discipline. La Cour a jugé qu'à la suite de l'indisponibilité d'un représentant désigné par le salarié et du retrait d'un représentant de la direction, le conseil de discipline avait valablement statué, la parité de l'instance ayant été respectée (Soc., 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-23.375, *Bull.* 2014, V, en cours de publication).

Se fondant sur la nécessaire impartialité de l'organe disciplinaire, la chambre sociale a encore jugé que « *selon l'article 24 de l'accord collectif local intitulé «Convention collective du transport aérien», le conseil de discipline, composé du président désigné par la direction et d'une délégation de salariés, doit obligatoirement convoquer le responsable chargé de l'instruction du dossier ; qu'il résulte de ce texte, que les membres du conseil de discipline ne peuvent être chargés de l'instruction du dossier et intervenir en cette qualité devant lui* ». Elle en a déduit que les fonctions de responsable chargé de l'instruction du dossier ayant été assurées par le président du conseil de discipline désigné par l'employeur, l'absence de garantie d'impartialité de l'organisme disciplinaire rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-10.444, *Bull.* 2014, V, en cours de publication).

Dans les faits ayant donné lieu à l'arrêt commenté, selon le paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 des industries électriques et gazières, «*pour en [i.e. de la commission secondaire] assurer l'impartialité, ne doit prendre part ni aux débats, ni aux délibérations, en qualité de membre de la commission secondaire :*

- *tout agent qui s'est trouvé mêlé directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution de l'agent incriminé devant cette commission (3),*
- *toute personne ayant assisté l'intéressé au cours de sa comparution ».*

Il est précisé en renvoi par ce texte qu' « *il s'agit essentiellement de l'agent ayant eu un rôle de coauteur ou de complice des faits reprochés ou en ayant été la victime ».*

Or, un membre de la commission y siégeant en qualité de membre de la direction avait été témoin des faits reprochés au salarié et y avait produit son témoignage, dont l'objectivité n'était pas contestée par le salarié.

Dans la lignée de sa jurisprudence récente, et au visa de l'article 6, §1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, outre le visa de l'article L. 1333-2 du code du travail et de la circulaire PERS 846, la chambre sociale casse l'arrêt rendu.

En effet, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme définit l'impartialité du juge par l'absence de préjugé ou de parti pris, et cherche à déterminer si la position du juge comme acteur de la procédure offre des garanties suffisantes pour exclure tout doute légitime (CEDH, 1<sup>er</sup> octobre 1982, Piersack c. Belgique, requête n° 8692/79 ; CEDH, 16 décembre 2003, Grieses c. Royaume-Uni, requête n° 57067/00).

L'intervention des commissions disciplinaires conventionnelles étant considérée comme une garantie de fond du processus disciplinaire, la chambre sociale étend donc son contrôle sur leur composition et l'effet que celle-ci produit sur leur fonctionnement, envisagé à l'aune des critères européens d'indépendance et d'impartialité.

## **2.4 Licenciement économique**

*\*Mesures d'accompagnement*

### **Sommaire n° 1**

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique et mentionner le bénéfice de la priorité de réembauche soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

La cour d'appel qui a constaté que l'employeur avait adressé au salarié une lettre énonçant les motifs économiques de la rupture postérieurement à son acceptation de la proposition de

contrat de sécurisation professionnelle a exactement décidé que la rupture était dépourvue de cause réelle et sérieuse.

## **Sommaire n° 2**

Le minimum d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-13 du code du travail ne s'applique qu'en cas de violation de la priorité de réembauche.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1399 FS-P+B**

N° 14-16.218 - CA Rennes, 26 février 2014

M. Frouin, Pt - Mme Depelley, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén.

### **Note commune aux 2 sommaires :**

Issu d'une volonté commune des pouvoirs publics et des partenaires sociaux de substituer un seul dispositif à la convention de reclassement personnalisé et au contrat de transition professionnelle, le contrat de sécurisation professionnelle a vocation à permettre aux salariés des entreprises de moins de 1.000 salariés, concernés par une procédure de licenciement économique, de bénéficier d'un ensemble de mesures destinées à favoriser un reclassement accéléré vers l'emploi.

À cet effet, les intéressés bénéficient d'un accompagnement personnalisé et d'un revenu de remplacement dénommé "allocation de sécurisation professionnelle".

Ce dispositif est actuellement régi par les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail, issus de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 "pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels".

L'article L. 1233-68 du code précise qu'un accord agréé relatif à l'assurance chômage définit les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle ; cet accord est, en l'occurrence, la convention UNEDIC du 19 juillet 2011, agréée par arrêté du 6 octobre 2011.

En réécrivant les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail, auparavant consacrés à la convention de reclassement personnalisé, le législateur a fixé un socle pour la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, tout en laissant à l'accord agréé le soin de déterminer certaines de ses modalités d'application (condition d'ancienneté, formalités d'adhésion, durée du contrat, modalités de financement, montant de l'allocation, notamment).

Par cet arrêt du 22 septembre 2015, la chambre sociale apporte un éclairage sur l'interprétation qu'il convient de réserver à ces nouvelles dispositions légales et conventionnelles.

En l'espèce, un salarié, engagé en qualité de vendeur automobile, a été convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif économique, après le transfert de son contrat de travail. Au cours de cet entretien, la société cessionnaire lui a proposé un contrat de sécurisation professionnelle que le salarié a accepté, deux jours plus tard. Postérieurement à son acceptation, la société l'a informé, par courrier, des motifs économiques de la rupture ainsi que de sa priorité de réembauche.

Le salarié a par la suite saisi le conseil de prud'hommes pour contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail. La juridiction prud'homale a jugé sans cause réelle et sérieuse la rupture intervenue, et octroyé au salarié des dommages-intérêts à ce titre.

La cour d'appel est entrée en voie de confirmation puis, ajoutant au jugement, a condamné l'employeur à verser en sus au salarié des dommages-intérêts à hauteur de deux mois de salaire au titre du non-respect de la mention de la priorité de réembauche.

C'est contre cette dernière décision que la société a formé un pourvoi soulevant deux problèmes de droit distincts.

1/ sur la notification tardive du motif économique de la rupture à un salarié ayant accepté la proposition de contrat de sécurisation professionnelle

Aux termes de l'article L. 1233-66 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, "*Dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71 [i.e. dans les entreprises ou établissements de moins de 1.000 salariés], l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique*".

L'article 5 § 1 alinéa 1<sup>er</sup> de la convention UNEDIC du 19 juillet 2011 précise que l'employeur a l'obligation de remettre à chacun des salariés concernés un document écrit d'information sur ce dispositif.

L'alinéa 2 du même texte stipule par ailleurs que le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle.

Enfin, l'article 6 § 1 de la convention susvisée énonce qu'en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours et que, dès le jour suivant, le salarié est bénéficiaire du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les obligations de l'employeur ne se limitent toutefois pas à simple une information du salarié sur le contenu du dispositif et les modalités d'adhésion à ce dernier.

La chambre sociale juge en effet que le salarié qui adhère à un contrat de sécurisation professionnelle doit se voir notifier le motif économique qui préside à la rupture de son contrat de travail (Soc., 17 mars 2015, pourvoi n° 13-26.941, *Bull.* 2015, V, à paraître).

Cette solution est conforme à ce qui était jugé sous l'empire de la convention de conversion et de la convention de reclassement personnalisé (Soc., 29 mars 2000, pourvoi n° 98-40.316, *Bull.* 2000, V, n° 137 ; Soc., 27 mai 2009, pourvoi n° 08-43.137, *Bull.* 2009, V, n° 139).

En effet, l'adhésion du salarié à un tel dispositif constitue une modalité du licenciement pour motif économique (Soc., 16 mai 2013, pourvoi n° 11-28.494, *Bull.* 2013, V, n° 126).

Cette notification est essentielle, dès lors que l'adhésion du salarié à la convention ne le prive pas de la possibilité d'en contester ultérieurement le motif économique (Soc., 5 mars 2008,

pourvoi n° 07-41.964, *Bull.* 2008, V, n° 47 ; Soc., 12 mars 2014, pourvoi n° 12-22.901, *Bull.* 2014, V, n° 73).

Toutefois, la notification du motif économique de la rupture par l'employeur peut se révéler génératrice de difficultés.

En effet, dans le silence des textes, se pose la question de savoir si cette notification doit avoir lieu au plus tard, à la date de la rupture du contrat de travail, soit à l'expiration du délai de 21 jours prévu pour l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle ou à la date à laquelle le salarié a fait connaître son acceptation.

Des éléments de réponse peuvent être recherchés dans les décisions de la chambre sociale rendues sous l'empire de la convention de reclassement personnalisé.

La Haute juridiction a jugé à plusieurs reprises que, même si le salarié a adhéré à une convention de reclassement personnalisé, l'employeur doit lui notifier dans un document écrit le motif économique de la rupture au plus tard au moment de son acceptation de la proposition de convention (Soc., 14 avril 2010, pourvoi n° 08-45.399, *Bull.* 2010, V, n° 98), afin qu'il soit informé des raisons de la rupture lors de cette acceptation (Soc., 18 mars 2014, pourvoi n° 13-10.446 ; Soc., 4 février 2015, pourvoi n° 13-23.069).

Cette notification conditionne la validité du licenciement.

En effet, la chambre sociale juge que le licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur n'a adressé au salarié aucun document écrit énonçant le motif de la rupture (Soc., 27 mai 2009, préc. ; Soc., 12 juin 2012, pourvoi n° 10-14.632, *Bull.* 2012, V, n° 176).

Tel est également le cas lorsque le motif économique n'a été porté à sa connaissance qu'après l'acceptation de la proposition de convention (Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-20.073 ; Soc., 15 mai 2013, pourvoi n° 12-15.973 ; Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-18.105).

La décision rendue par la Cour de cassation le 22 septembre 2015 s'inscrit dans la droite ligne de cette jurisprudence.

D'une part, la chambre sociale rappelle que l'employeur doit énoncer le motif économique de la rupture dans un document écrit porté à la connaissance du salarié au plus tard au moment de son acceptation de la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

D'autre part, elle réaffirme le principe selon lequel la notification du motif économique, postérieure à cette acceptation, a pour effet de priver la rupture de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, dès lors qu'elle avait constaté que la notification du motif économique de la rupture était intervenue postérieurement à l'acceptation du dispositif par le salarié, la cour d'appel était fondée à déclarer sans cause réelle et sérieuse la rupture du contrat de travail, indépendamment du fait qu'à cette date la rupture des relations contractuelles n'était pas réalisée.

Le rejet du pourvoi de ce chef était inéluctable.

2/ sur la notification tardive de la priorité de réembauche à un salarié ayant accepté la proposition de contrat de sécurisation professionnelle

Aux termes de l'article L. 1233-45 du code du travail, *“Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.*

*Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification (...)”.*

Les articles L. 1233-16 et L. 1233-42 du même code énoncent que la lettre de licenciement pour motif économique doit mentionner cette priorité de réembauche ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

Lorsque le salarié accepte la proposition de contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit lui indiquer qu'il est bénéficiaire de la priorité de réembauche dans un document écrit porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

Cette solution, édictée sous l'empire de la convention de reclassement personnalisé (Soc., 30 novembre 2011, pourvoi n° 10-21.678, *Bull.* 2011, V, n° 276), est réaffirmée par la chambre sociale dans le présent arrêt.

Dans le cas d'espèce, la notification de la priorité de réembauche n'a été effectuée que postérieurement à la notification du motif économique de la rupture.

Se pose dès lors la question de savoir si ce défaut de diligence de l'employeur entre dans les prévisions de l'article L. 1235-13 du code du travail, qui dispose qu' *“En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire”.*

La chambre sociale a eu à plusieurs reprises l'occasion de préciser le domaine d'application de ces dispositions.

Ainsi a-t-il été jugé que la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la mention de la priorité de réembauche cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer par une indemnité. Si le salarié démontre, en outre, que l'omission de mentionner la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement l'a empêché d'en bénéficier, l'indemnité spéciale de l'article L. 1235-13 est également due (Soc., 16 décembre 1997, pourvoi n° 96-44.294, *Bull.* 1997, V, n° 442 ; Soc., 7 mai 1998, pourvoi n° 94-42.115 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 08-44.582 ; Soc., 18 décembre 2012, pourvoi n° 11-22.347).

L'arrêt du 22 septembre 2015 est l'occasion pour la Haute juridiction de réaffirmer cette solution jurisprudentielle.

Elle juge de manière solennelle que *“le minimum d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-13 du code du travail ne s'applique qu'en cas de violation de la priorité de réembauche”.*

En conséquence, la cour d'appel avait méconnu son office en allouant au salarié l'indemnité spéciale de l'article L. 1235-13, au seul motif que le document écrit mentionnant la priorité de réembauche avait été porté à sa connaissance postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

Pour ce faire, les juges du second degré auraient dû constater que la notification tardive avait eu pour conséquence d'empêcher le salarié de bénéficier de cette priorité.

L'arrêt d'appel encourait dès lors la cassation de ce chef.

#### **4. Démission**

##### **Sommaire n° 1**

Une cour d'appel relevant que postérieurement à la démission du salariée, celui-ci avait été convoquée par l'employeur à un entretien, auquel il ne s'était pas présenté, en vue d'une rupture conventionnelle qui n'avait pas été signée, a pu en déduire l'absence de renonciation à la rupture du contrat de travail qui résultait de la démission du salariée.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1325 FS - P+B**

N° 14-10.291 – CA Versailles, 27 mars 2013

M. Frouin, Pt. – Mme Ducloz, Rap. – M. Lifffran, Av. Gén.

#### **5. Retraite et préretraite**

##### **5-2 – Retraite**

##### **Sommaire**

Le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1499 FS-P+B**

N° 13-28.415 - CA Paris, 24 octobre 2013

M. Frouin, Pt - Mme Depelley, Rap. - M. Lifffran, Av. Gén.

##### **Note :**

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 16 septembre 2015 mérite une attention toute particulière en ce qu'il vient préciser le périmètre d'application du principe d'égalité de traitement entre salariés.

En l'espèce, pour harmoniser les dispositifs de retraite complémentaire mis en œuvre par certaines de ses filiales, un groupe sidérurgique avait créé en 1989 une institution de retraite regroupant d'une part, les sociétés disposant précédemment d'un tel dispositif et d'autre part, celles qui décidaient d'adhérer au régime ainsi mis en place.



La première condition d'admission d'un salarié au bénéfice de ce dispositif était de s'être trouvé à la date de référence du 31 décembre 1989 dans l'effectif d'une des sociétés du groupe adhérente à l'institution de retraite mise en place.

Le salarié à l'origine du présent litige avait été engagé en 1977 par l'une des sociétés du groupe, puis avait exercé divers emplois pour d'autres sociétés du même groupe avant de faire valoir ses droits à la retraite le 31 décembre 2009. Son dernier employeur avait alors refusé de le faire bénéficier de la retraite complémentaire instituée, en invoquant le fait qu'à la date de référence du 31 décembre 1989, il était salarié d'une société qui ne faisait pas partie des sociétés ayant adhéré à ce régime de retraite.

Estimant ce refus injustifié et invoquant l'inégalité de traitement entre les salariés du groupe, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Débouté de ses prétentions, tant en première instance qu'en cause d'appel, il a formé un pourvoi à l'encontre de la décision de la cour d'appel.

Ce pourvoi posait la question de savoir si l'égalité de traitement entre salariés au regard de l'avantage retraite institué ne pouvait s'imposer qu'entre salariés d'une même société, ou si elle était également de mise entre tous les salariés du groupe.

Rappelons qu'en vertu du principe d'égalité de traitement, les salariés placés dans une situation identique doivent bénéficier des mêmes avantages, à moins que l'employeur ne justifie la différence de traitement par des raisons objectives (Ass. plén., 27 février 2009, pourvoi n° 08-40.059, *Bull.* 2009, Ass. plén., n° 2) dont il appartient au juge de contrôler concrètement la réalité et la pertinence (Soc., 12 juin 2013, pourvoi n° 12-17.273, *Bull.* 2013, V, n° 153).

Par ailleurs, dans le cas spécifique des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, la Haute juridiction juge qu'en raison des particularités de ces régimes, qui reposent sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-20.491, *Bull.* 2013, V, n° 70 ; Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-12.121, *Bull.* 2014, V, n° 184). C'est dire qu'en matière de prévoyance sociale, les différences de traitement peuvent être fondées sur l'appartenance à une catégorie professionnelle déterminée, sans autre condition que cette appartenance.

En revanche, la chambre sociale juge que pour l'attribution d'un avantage particulier, une différence de statut juridique entre des salariés placés dans une situation comparable au regard de cet avantage, ne suffit pas, à elle seule, à exclure l'application du principe d'égalité de traitement.

En conséquence, lorsque l'employeur institue un taux de cotisation à un régime de retraite complémentaire différent pour des médecins engagés à titre exclusif et pour des médecins engagés à la vacation, alors qu'ils relèvent de la même catégorie professionnelle, le juge saisi doit rechercher si la différence de traitement constatée est justifiée par des raisons objectives et pertinentes (Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-17.622, *Bull.* 2015, V, n° 6).

En l'espèce, le problème se posait en des termes différents, dans la mesure où la différence de traitement était instituée, non pas en raison de la catégorie professionnelle ou du statut des

salariés, mais du fait de leur appartenance à une société, adhérente au non selon les cas, au régime de retraite complémentaire mis en place dans le groupe.

Quel devait être en pareil cas le périmètre d'application du principe d'égalité de traitement ?

Des éléments de réponse peuvent être recherchés dans la jurisprudence de la chambre sociale.

La Haute juridiction juge en effet que le principe d'égalité de traitement a vocation à s'appliquer à des salariés qui, placés dans une situation identique, font partie de la même entreprise (Soc., 22 février 2006, pourvoi n° 04-43.542 ; Soc., 20 décembre 2006, pourvoi n° 04-43.966).

Ainsi, un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elles reposent sur des raisons objectives (Soc., 21 janvier 2009, pourvoi n° 07-43.452, *Bull.* 2009, V, n° 15 ; Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-30.162, *Bull.* 2011, V, n° 154).

L'application du principe d'égalité de traitement dans le cadre de l'unité économique et sociale (UES) est quant à elle soumise à des conditions restrictives.

En effet, la chambre sociale juge que pour l'application du principe "à travail égal, salaire égal", il ne peut y avoir comparaison valable des conditions de travail des salariés appartenant à l'une des personnes juridiques comprises dans une UES que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun, ainsi que dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement (Soc., 1<sup>er</sup> juin 2005, pourvoi n° 04-42.143, *Bull.* 2005, V, n° 185 ; Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-14.341). Aussi la reconnaissance d'une UES n'entraîne-t-elle pas automatiquement une égalité de traitement entre salariés compris dans son périmètre.

Enfin, la question de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement dans un groupe d'entreprises a été abordée dans un arrêt non publié de la chambre sociale, qui décide qu'aucun principe juridique n'impose à une société d'accorder à ses salariés des avantages identiques à ceux des salariés d'autres entreprises du groupe (Soc., 14 septembre 2010, pourvoi n° 08-44.180).

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 16 septembre 2015 confirme cette solution, en énonçant que "*le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe*".

En conséquence, c'est à bon droit que la cour d'appel, après avoir constaté que la mise en place du régime de retraite complémentaire reposait sur une décision d'adhésion prise au niveau de chaque entreprise, a jugé que l'intéressé se comparait de manière inappropriée à des salariés placés dans une situation différente de la sienne, car affectés à des sociétés adhérentes au dispositif à la date de référence.

Le rejet du pourvoi s'imposait de ce fait.

## **8- Rupture d'un commun accord**

### **8-1 Rupture conventionnelle**

#### **Sommaire**

L'existence d'un vice du consentement de nature à entraîner la nullité d'une rupture conventionnelle relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

**Soc., 16 septembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1321 FS-P+B**

N° 14-13.830 - CA Chambéry, 16 janvier 2014

M. Frouin, Pt. - Mme Goasguen, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

#### **Note :**

Dans l'espèce soumise à la Cour de cassation, un salarié, engagé en qualité de directeur industriel à temps partiel s'est vu proposer par son employeur une rupture conventionnelle. Un entretien a été fixé pour finaliser cette rupture, mais à l'issue de la réunion, aucune convention n'a été signée. Concomitamment à cette réunion, le salarié a reçu des lettres d'avertissement et une lettre recommandée le convoquant à un entretien préalable en vue de son licenciement pour faute grave. Le même jour, les parties ont signé une convention de rupture fixant la fin de la relation contractuelle. Estimant que son consentement à la rupture conventionnelle avait été vicié, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir juger que cette rupture signée sous la contrainte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond ont fait droit à la demande du salarié, en relevant qu'avant la signature de la convention de rupture, l'employeur lui avait adressé plusieurs courriers le mettant en demeure de reprendre son poste et refusant de lui accorder ses congés en l'absence de demande précise et préalable, puis l'avait mis à pied à titre conservatoire avec convocation à un entretien préalable à son licenciement, et avait ainsi exercé son pouvoir disciplinaire avant la signature de la convention de rupture, laquelle comportait une indemnité de départ inférieure de moitié à celle envisagée dans le cadre des pourparlers initiaux.

L'employeur a formé un pourvoi à l'encontre de cette décision en faisant notamment valoir que le seul exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire, créant un climat conflictuel, avant la signature d'une rupture amiable, n'affectait pas en lui-même la validité de la convention de rupture conventionnelle conclue par les parties et que le consentement du salarié d'opter pour une rupture conventionnelle ne se trouvait vicié que s'il était établi que l'employeur avait usé de son pouvoir disciplinaire pour inciter le salarié à faire le choix d'une rupture amiable, ce que les juges du fond n'avaient pas constaté en l'espèce.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi, en relevant que sous couvert d'un défaut de base légale, le moyen ne tendait en réalité qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond de l'existence d'un vice du consentement.

La chambre sociale s'était déjà prononcée sur la validité d'une rupture conventionnelle conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, en réservant le cas de la fraude ou du vice du consentement (Soc., 30 septembre 2014, pourvoi n° 13-16.297, *Bull.* 2014, V, n° 219 Soc., 25 mars 2015, pourvoi n° 14-10.149, *Bull.* 2015, V, en cours de publication).

La Haute juridiction a, par ailleurs, rappelé à plusieurs reprises, que l'existence du vice du consentement relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Ainsi, a-t-elle approuvé un arrêt d'avoir déclaré valide la convention de rupture d'un contrat de travail après avoir relevé, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, qu'aucune pression ou contrainte n'avait été exercée sur le salarié pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle (Soc., 3 juillet 2013, pourvoi n° 12-19.268, *Bull.* 2013, V, n° 178 ; Soc., 29 janvier 2014, pourvoi n° 12-27.594, *Bull.* 2014, V, n° 39). Elle a également approuvé un autre arrêt d'avoir jugé qu'une rupture conventionnelle s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir souverainement considéré que le consentement du salarié avait été vicié en raison des menaces et pressions exercées sur lui pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle (Soc., 23 mai 2013, pourvoi n° 12-13.865, *Bull.* 2013, V, n° 128).

L'arrêt commenté qui rappelle dans un contexte de rupture conventionnelle que l'appréciation de l'existence d'un vice du consentement relève de l'exercice du pouvoir souverain des juges du fond se situe dans la droite ligne de cette jurisprudence.

## **G - ACTIONS EN JUSTICE**

### **Sommaire**

Le principe selon lequel nul ne peut se contredire au détriment d'autrui ne s'applique pas dans le cas où l'action engagée devant la juridiction prud'homale est distincte de celle qui l'avait été devant le tribunal d'instance.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Arrêt n° 1391 FS-P+B**

N° 14-16.947, CA Paris, 6 mars 2014

M. Frouin, Pt. - Mme Deurbergue, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén.

**Cassation**

*\*Prescription*

**Sommaire**

Si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent le même contrat de travail.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1400 FS-P+B**

N° 14-17.895 - CA Paris, 26 mars 2014

M. Frouin, Pt - Mme Deurbergue, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén.

*\*Qualité à agir*

**Sommaire**

Si, en vertu de l'article L. 236-3 du code de commerce, la fusion-absorption entraîne la dissolution sans liquidation de la société absorbée, elle opère la transmission universelle de son patrimoine à la société absorbante qui a de plein droit qualité pour poursuivre les instances engagées par ou contre la société absorbée. Lorsque l'opération de fusion-absorption se réalise au cours de la procédure engagée contre la société absorbée et que la société absorbante intervient à l'instance, la fin de non-recevoir tirée de l'absence de droit d'agir de la société absorbée est écartée, en application de l'article 126, alinéa 2, du code de procédure civile.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1393 FS - P+B**

N° 13-25.429 – CA Paris, 5 février 2013 et 19 février 2013

M. Frouin, Pt. – M. Maron , Rap. – M. Richard de la Tour, Av. Gén.

*\*Unicité de l'instance*

**Sommaire**

En raison des effets de la transmission universelle de tous droits et obligations qu'emporte la transmission universelle de patrimoine, la règle de l'unicité de l'instance peut être opposée au salarié qui, après avoir formé une demande contre la société qui l'employait, introduit, contre la société qui vient aux droits de celle-ci en vertu d'une transmission universelle de patrimoine, une nouvelle demande qui dérive du même contrat de travail que celle qui a donné lieu à la précédente instance.

**Soc., 22 septembre 2015**

**Cassation sans renvoi**

**Arrêt n° 1402 FS - P+B**

N° 14-11.321 – CA Grenoble, 26 novembre 2013

M. Frouin, Pt. – M. Maron , Rap. – M. Richard de la Tour, Av. Gén.



5 quai de l'Horloge TSA 79201 – 75055 Paris cedex 01

**Site internet :** [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

**Twitter :** @courdecassation