

MENSUEL  
DU  
DROIT DU TRAVAIL



**N° 70**  
**Novembre 2015**



## SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL.....	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS .....	5
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	8
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL.....	12
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES .....	19
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	35
G - ACTIONS EN JUSTICE .....	41

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

## **1. Emploi et formation**

*\*CDD – Rupture*

**Soc., 4 novembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1806 FS-P+B**

N° 14-22.851 - CA Rennes, 18 juin 2014

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

### **Sommaire**

La décision du directeur de thèse d'arrêter l'encadrement de la recherche menée par un salarié, engagé par un employeur suivant contrat à durée déterminée dans le cadre d'une thèse financée par une bourse "convention industrielle de formation pour la recherche" (CIFRE), n'est pas constitutive d'une situation de force majeure autorisant l'employeur à rompre le contrat de façon anticipée.

### **Note :**

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 4 novembre 2015 vient aborder la question de la force majeure, en tant que cause de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en lien avec la formation professionnelle du salarié.

En l'espèce, une salariée avait été engagée par l'institut du porc en qualité d'ingénieur, par contrat de travail à durée déterminée d'une durée de trois ans dans le cadre d'une thèse financée par une bourse convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE), mise en œuvre sous la co-tutelle de l'employeur, de l'Institut National de la Recherche Agronomique (INRA) et d'une école publique d'ingénieurs.

Avant d'engager la doctorante par contrat à durée déterminée, l'institut du porc avait ainsi signé une convention CIFRE avec un organisme délégué par le ministère de la recherche pour la gestion des bourses, et un contrat de collaboration avec l'INRA.

En cours d'exécution du contrat, le directeur de thèse a informé l'institut du porc de sa décision d'arrêter l'encadrement de la thèse de sa salariée, au motif que l'intéressée ne maîtrisait pas les notions fondamentales pour l'appréhension des enjeux de la filière concernée.

L'institut du porc lui a alors notifié la rupture de son contrat à durée déterminée pour disparition de son objet.

Contestant cette rupture, la salariée a saisi la juridiction prud'homale qui lui a alloué des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat.

Les juges d'appel ont cependant estimé que les trois conventions souscrites formaient un ensemble contractuel indivisible, de sorte que la décision de l'INRA d'arrêter l'encadrement de la thèse, qui entraînait la rupture de la convention CIFRE et du contrat de collaboration scientifique, constituait un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée de la salariée en le privant de son objet.

C'est contre cette décision que cette dernière a formé un pourvoi.

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1242-3, 2°, et D. 1242-3, 4°, du code du travail, qu'un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié bénéficiaire d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche.

L'article D. 1242-6, alinéa 4, du même code ajoute que, pour les salariés concernés, la durée du contrat ne peut être supérieure à celle de la période donnant lieu au bénéfice de l'aide financière.

Par ailleurs, l'article L. 1243-1 du code, dans sa rédaction applicable au litige, énonce que *“sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure”*.

La Cour de cassation a précisé que *“la force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail s'entend de la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution”* (Ass. plén., 14 avril 2006, pourvoi n° 02-11.168, *Bull.* 2006, Ass. plén., n° 5 ; Soc., 4 avril 2012, pourvoi n° 11-10.570, *Bull.* 2012, V, n° 116 ; Soc., 16 mai 2012, pourvoi n° 10-17.726, *Bull.* 2012, V, n° 151).

Suivant cette définition restrictive, la chambre sociale de la cour de cassation n'a pas admis la force majeure comme cause justificative de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

Ainsi, a-t-il été jugé que le refus d'un organisme public d'accorder l'aide de l'Etat ne constituait pas un cas de force majeure autorisant la rupture avant terme d'un contrat de qualification à durée déterminée (Soc., 23 octobre 1996, pourvoi n° 94-45.251), la solution étant identique en cas d'échec du salarié à un certificat de formation professionnelle (Soc., 29 octobre 2008, pourvoi n° 07-40.066, *Bull.* 2008, V, n° 205).

De même, ne caractérise pas un cas de force majeure l'exclusion définitive du salarié de l'organisme de formation où il était affecté dans le cadre de son contrat de professionnalisation à durée déterminée (Soc., 31 octobre 2012, pourvoi n° 11-21.734, *Bull.* 2012, V, n° 283).

L'arrêt ici commenté s'inscrit dans cette tendance jurisprudentielle.

La chambre sociale juge en effet que la décision du directeur de thèse d'arrêter l'encadrement de la recherche menée par un salarié ne peut justifier la rupture anticipée de son contrat à durée déterminée pour force majeure.

La cour d'appel ne pouvait en conséquence juger, sans encourir la censure, que le contrat à durée déterminée de la salariée ne pouvait se poursuivre, faute de support financier et universitaire et de possibilité d'accueil à mi-temps à l'INRA.

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

*\*Pouvoir disciplinaire de l'employeur*

**Soc., 12 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1863 FS-P+B**

N° 14-17.615 - CA Poitiers, 19 mars 2014

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

### **Sommaire**

N'est pas une sanction, à défaut de traduire la volonté de l'employeur et sa décision de sanctionner un salarié, le compte-rendu d'un entretien au cours duquel il lui a reproché divers griefs et insuffisances.

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

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

*\*Convention de forfait par jours*

**Soc., 4 novembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1833 FS-P+B**

N° 14-10.419 - CA Colmar, 12 novembre 2013

M. Frouin, Pt - Mme Aubert-Monpeyssen, Rap. - M. Beau, Av. Gén.

### **Sommaire**

Les conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle doivent nécessairement être passées par écrit.

Viola l'article L. 212-15-3, I, devenu L. 3121-38 du code du travail, en sa rédaction applicable en la cause, la cour d'appel qui retient que la réalité de la convention de forfait en jours sur l'année résulte des mentions portées par l'employeur sur les bulletins de salaire du salarié, alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune convention individuelle de forfait n'avait été passée par écrit entre les parties.

### **Note :**

Cette décision rappelle qu'une convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle doit nécessairement être passée par écrit.

En l'espèce, un salarié de statut cadre avait été licencié pour inaptitude. Celui-ci avait saisi le conseil de prud'hommes pour réclamer notamment le paiement d'arriérés de salaires conventionnels. Il se prévalait en effet de l'existence d'une convention de forfait en jours et de l'application des rémunérations minimales prévues pour les conventions de forfait par la convention collective applicable. La juridiction prud'homale a accueilli cette demande et la cour d'appel a confirmé cette décision, en retenant que « *la réalité de la convention de forfait en jours sur l'année résulte des mentions portées par l'employeur sur les bulletins de salaire (...)* ».

L'employeur a formé un pourvoi contre cette décision en soutenant qu'une mention sur le bulletin de salaire ne pouvait à elle seule démontrer l'existence d'une convention de forfait, en l'absence d'un écrit.

La question qui se posait à la Cour était de savoir si la règle de protection du salarié posée par l'article L. 3121-40 du code du travail pouvait faire obstacle à la reconnaissance de la convention de forfait alors même que c'était le salarié qui s'en prévalait.

L'article L. 3121-40 du code du travail, qui prévoit que « *la conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.* » est issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Bien qu'invoqué par le demandeur au pourvoi, il n'était pas applicable aux faits de l'espèce, qui étaient antérieurs. L'ancien article L. 212-15-3, I, phrases 1 et 2, du même code disposait, quant à lui, que « *les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.* »

Cependant, la chambre sociale de la Cour de cassation avait posé cette règle de la formalisation écrite d'une convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle, ou annuelle dans deux arrêts de 2008 (Soc., 26 mars 2008, pourvoi n° 06-45.990, *Bull.* 2008, V, n° 71 ; Soc., 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.107, *Bull.* 2008, V, n° 250).

Un arrêt du 31 janvier 2012 a ensuite été rendu dans le même sens, en précisant que ne constituait pas l'écrit requis le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-17.593, *Bull.* 2012, V, n° 44).

En outre, une question prioritaire de constitutionnalité contestant la règle de la formalisation par écrit de la convention de forfait en jours a donné l'occasion à la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt de non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel du 7 juillet 2015, de dire que cette règle « *participe aux garanties de nature à satisfaire aux exigences de santé et de sécurité au travail résultant du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946* » (Soc., 7 juillet 2015, QPC n° 15-17.417, *Bull.* 2015, V, à paraître).

La règle de la formalisation écrite est ainsi une règle d'ordre public destinée à protéger le salarié contre les risques liés à une convention individuelle de forfait, dès lors que celle-ci

exclut l'application des dispositions du code du travail relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

La décision commentée décide que l'existence d'une convention individuelle de forfait ne saurait résulter de la seule mention portée au bulletin de salaire, quand bien même c'est le salarié qui en réclame la reconnaissance.

*\*Temps partiel - temps complet*

**Soc., 4 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1836 FS-P+B+R**

N° 14-16.338 - CA Poitiers, 26 février 2014

M. Frouin, Pt. - Mme Ducloz, Rap. - M. Beau, Av. Gén.

### **Sommaire**

Le dépassement d'au moins deux heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de douze semaines consécutives ou sur douze semaines au cours d'une période de quinze semaines doit, en application des dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail, être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence.

### **Note :**

L'article L. 3123-15 du code du travail prévoit que, lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, ou encore pendant une période plus longue prévue par un accord collectif, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié engagé à temps partiel a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, l'horaire contractuel de travail est, sauf opposition de l'intéressé, modifié et porté à l'horaire moyen réellement accompli.

La question s'est posée de savoir si le dépassement de deux heures au moins par semaine de l'horaire stipulé au contrat de travail devait, pour emporter la modification, être constaté pour chacune des semaines de la période de référence, ou s'il suffisait que le salarié ait accompli un horaire moyen sur la période en cause qui, rapporté à chacune des semaines la composant, faisait qu'il avait réalisé, en définitive, le dépassement visé par l'article L. 3123-15 du code du travail.

L'article L. 3123-15 du code du travail se référant à un horaire moyen, la chambre sociale juge, dans l'arrêt ici commenté, qu'il résulte des dispositions de ce texte que le dépassement d'au moins deux heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de douze semaines consécutives ou sur douze semaines au cours d'une période de quinze semaines doit être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence.

Par conséquent, pour obtenir la modification de l'horaire de travail stipulé à son contrat, le salarié n'a pas à apporter la preuve que, sur chacune des semaines de la période de référence, il a accompli au moins deux heures de plus que ce qui était prévu, mais seulement à établir que, sur l'ensemble de la période, il a accompli, en moyenne, au moins deux heures de plus que son horaire contractuel hebdomadaire.

# C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 1- Obligation de sécurité pesant sur l'employeur

*\*Obligation de résultat – Portée*

**Soc., 25 novembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 2121 - FP - P+B+R+I**

N° 14-24.444 - CA Paris, 6 mai 2014

M. Frouin, Pt. - Mme Wurtz, Rap. - Mme Robert, Av. Gén.

### **Sommaire**

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

A pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel qui a constaté que celui-ci avait pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé en le faisant accueillir par le personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et l'orienter éventuellement vers des consultations psychiatriques, que l'intéressé, déclaré apte à quatre reprises par le médecin du travail, avait pendant plusieurs années exercé sans difficulté ses fonctions et que les éléments médicaux produits étaient dépourvus de lien avec les événements dont il avait été témoin.

### **Note :**

*« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. »*

Par cet attendu de principe, dans un arrêt de rejet, la Cour de cassation apporte un assouplissement notable au régime juridique de l'obligation de sécurité de l'employeur. Fondée sur l'article L. 4121-1 du code du travail, directement inspiré de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, cette obligation générale de sécurité impose à l'employeur la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, d'information, de formation ainsi qu'une organisation de travail et des moyens adaptés, dans le respect des principes généraux édictés à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Jusqu'à présent, la chambre sociale jugeait que la démonstration de l'absence de toute faute de l'employeur était sans portée sur sa responsabilité engagée pour manquement à son obligation de sécurité de résultat dès lors que le salarié était atteint en son intégrité physique ou sa santé mentale ou était exposé au risque d'une telle atteinte (Soc., 21 juin 2006, pourvoi n° 05-43.914, *Bull.* 2006, V, n° 223 ; Soc., 23 mai 2013, pourvoi n° 11-12.029 ; Soc., 5 mars 2014, pourvoi n° 12-27.050), peu important que cet employeur ait pris les mesures propres à faire cesser la cause des troubles (Soc., 3 février 2010, pourvoi n° 08-40.144 et pourvoi n° 08-44.019, *Bull.* 2010, V, n° 30 ; Soc., 19 octobre 2011, pourvoi n° 09-68.272,



*Bull.* 2011, V, n° 235 ; Soc., 23 janvier 2013, pourvoi n° 11-18.855, *Bull.* 2013, V, n° 15), seule la force majeure étant de nature à l'exonérer (Soc., 4 avril 2012, pourvoi n° 11-10.570, *Bull.* 2012, V, n° 116). L'apport normatif de l'arrêt réside donc dans la possibilité pour l'employeur, désormais, de s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir tout mis en œuvre pour éviter les risques et protéger ses salariés.

Pour autant, la chambre sociale confirme la nature de l'obligation de sécurité qui reste qualifiée d'obligation de résultat, conformément aux arrêts dits « amiante » du 28 février 2002 (Soc., 28 février 2002, pourvoi n° 00-10.051, *Bull.* 2002, V, n° 81) confortés par l'arrêt d'assemblée plénière du 24 juin 2005 (Ass. plén., 24 juin 2005, pourvoi n° 03-30.038, *Bull.* 2005, n° 7).

Le résultat attendu de l'employeur est précisément la mise en œuvre de tous les moyens de prévention des risques professionnels, tant sur le plan collectif qu'individuel, de sorte que son comportement est placé au centre du débat.

Il revient, dans ces conditions, aux juges du fond, dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis, d'évaluer le comportement de l'employeur, notamment la pertinence des mesures de prévention et de sécurité prises et leur adéquation au risque connu ou qu'il aurait dû connaître.

Reste à préciser la portée de cette décision, particulièrement dans les hypothèses de harcèlement moral ou sexuel, dans lesquelles la chambre sociale juge que l'employeur engage sa responsabilité, y compris lorsqu'il a pris les mesures utiles pour écarter et sanctionner le harceleur.

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

### **2 -1 - Protection contre le licenciement**

*\*Obligation de reclassement pesant sur l'employeur*

**Soc., 4 novembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 1807 FS-P+B**

N° 14-11.879 - CA Paris, 5 décembre 2013

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

### **Sommaire**

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Viola dès lors l'article L. 1226-2 du code du travail, la cour d'appel qui décide que le licenciement d'un salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement reposait sur une cause réelle et sérieuse, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur, qui avait convoqué le salarié à un entretien préalable en vue de son licenciement le jour même du second avis constatant son inaptitude, n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement à cet avis.

#### **4- Situation de travail présentant un danger imminent pour la santé du travailleur**

*\* Droit de retrait*

**Soc., 25 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 2022 FS-P+B**

N° 14-21.272 - CA Paris, 21 mai 2014

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

##### **Sommaire n° 1**

Le droit de retrait peut être exercé avec l'accord de l'employeur.

##### **Sommaire n° 2**

Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, pour des faits liés à l'exercice du droit de retrait entraîne à lui seul la nullité du licenciement

##### **Note :**

Cet arrêt constitue une nouvelle illustration des conditions de l'exercice du droit de retrait du salarié, et de la sanction de sa méconnaissance.

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de "superviseur mise en service" avait été envoyé par son employeur en Russie pour une mission de trois mois. Victime de diverses agressions à caractère raciste, il en avait fait part à son employeur, en lui indiquant que compte tenu de la situation, il était nécessaire pour sa sécurité de rentrer en France. L'employeur avait alors accepté d'organiser son rapatriement. Puis, estimant après enquête que les craintes de son salarié n'étaient pas justifiées et qu'au surplus, les tâches qui lui incombait n'avaient pas été effectuées, l'employeur l'avait licencié pour faute grave.

Le salarié avait alors contesté son licenciement devant le conseil de prud'hommes qui l'a débouté de ses demandes.

Ce jugement a été réformé par la cour d'appel qui a considéré au contraire que le salarié avait exercé son droit de retrait de manière légitime, qu'en conséquence, son licenciement motivé au moins en partie pour ce motif était nul, et qu'il avait droit à une indemnité pour licenciement illicite.

L'employeur a formé un pourvoi à l'encontre de cette décision, en reprochant en premier lieu à l'arrêt d'avoir jugé que le contrat de travail avait été interrompu par l'exercice par le salarié de son droit de retrait, alors que ce dernier avait quitté son poste de travail à l'étranger avec l'accord de son employeur, et non unilatéralement.

Rappelons que l'article L. 4131-1 du code du travail prévoit que "*le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait*

*de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection*".

L'exercice du droit de retrait n'est ainsi soumis à aucune condition. La Cour de cassation a d'ailleurs précisé que si les dispositions légales font obligation à tout salarié de signaler immédiatement l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, elles ne l'obligent pas à le faire par écrit (Soc. 28 mai 2008, pourvoi n° 07-15.744, *Bull.* 2008, V, n° 120).

Le droit de retrait peut être exercé par le salarié seul dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve dans une situation qui présente un danger grave et immédiat.

L'accord de l'employeur n'est donc pas requis. Est-ce à dire qu'il ne peut être légitimement exercé par le salarié avec l'accord de son employeur?

C'est ce que soutenait le demandeur au pourvoi. La Cour de cassation rejette cette argumentation en relevant qu'il importe peu que le droit de retrait ait été exercé par le salarié avec l'accord de son employeur dès lors que les juges du fond ont constaté que l'exercice de son droit a été légitimement exercé.

Le demandeur au pourvoi reprochait en second lieu à l'arrêt d'avoir jugé que le licenciement du salarié était nul du seul fait qu'il était en partie motivé par l'exercice légitime de son droit de retrait alors que le licenciement pour faute grave pouvait être justifié par d'autres griefs.

La Cour de cassation ne fait pas droit à cette argumentation et décide que dès lors que l'un des reproches formulés par l'employeur dans la lettre de licenciement repose sur l'exercice du droit légitime de retrait, le licenciement est nul sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs invoqués.

L'article L. 4131-3 du code du travail dispose, en effet, qu' "*aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle représentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux*".

La Haute juridiction juge ainsi que le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié de son droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger est nul (Soc., 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-44.556, *Bull.* 2009, V, n° 24).

Cette décision n'est d'ailleurs qu'une application du principe général retenu par la Cour de cassation suivant lequel est nul tout licenciement prononcé en violation d'un droit fondamental ou d'une liberté fondamentale ( Soc., 29 octobre 2013, pourvoi n° 12-22.447, *Bull.* 2013, V, n° 252).

Suivant la jurisprudence dite "des motifs contaminants", la Cour de cassation décide, par ailleurs, qu'en cas de nullité du licenciement pour un motif prohibé, le juge n'a pas à examiner les autres griefs visés dans la lettre de licenciement. Il en est ainsi pour la dénonciation des faits de maltraitance dont l'article L. 313-24 du code de l'action sociale et des familles interdit la prise en considération dans le cadre d'un licenciement (Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 06-40.039, *Bull.* 2007, V, n° 136), pour la dénonciation des faits de harcèlement moral (Soc., 10 mars 2009, pourvoi n° 07-44.092, *Bull.* 2009, V, n° 66 ; Soc.,

10 juin 2015, pourvoi n° 13-25.554, *Bull.* 2015, V, à paraître) ou pour des faits de participation à une grève (Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 08-40.139, *Bull.*, 2009, V, n° 172).

L'arrêt commenté ne constitue ainsi qu'une nouvelle application de cette jurisprudence.

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

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

*\*Avantage en concours avec un usage*

**Soc., 4 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1837 FS-P+B**

N° 14-11.172 - CA Reims, 27 novembre 2013

M. Frouin, Pt. - M. David, Rap. - M. Beau, Av. Gén.

#### **Sommaire**

La cour d'appel qui a caractérisé l'identité d'objet entre l'avantage résultant d'un usage d'entreprise consistant à accorder un repos compensateur aux salariés travaillant la nuit selon un cycle de quatre semaines et celui prévu par la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 relatif à un repos en compensation des heures de travail de nuit, en a exactement déduit que ces avantages ne pouvaient se cumuler.

*\*Accords collectifs et conventions collectives divers*

**Soc., 4 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1810 FS-P+B**

N° 14-18.917 - CA Orléans, 10 avril 2014

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

#### **Sommaire**

Décide exactement que la prime familiale devait être attribuée au salarié justifiant être père de trois enfants, la cour d'appel qui relève que l'article 16 de l'accord collectif national des Caisses d'épargne et de prévoyance du 19 décembre 1985, rédigé en termes clairs et précis, ne prévoit pas de restriction aux conditions d'attribution de cette prime.

**Soc., 4 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1832 FS-P+B**

N° 14-14.564 - CA Metz, 27 janvier 2014

M. Frouin, Pt. - M. Ballouhey, Rap. - M. Beau, Av. Gén.

## **Sommaire**

L'article 8.4 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 dispose, d'abord que pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social, ou à son agence régionale ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus de 1 an avant l'ouverture du chantier, ensuite que lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus, et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux grands déplacements, le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel ouvre le chantier.

Il en résulte qu'ayant constaté que l'employeur avait ouvert un chantier en un lieu qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques, la cour d'appel a fait une exacte application de ce texte en fixant le point de départ des petits déplacements à la mairie du chef-lieu de canton sur le territoire duquel se trouvait le chantier ouvert, distant de moins d'un kilomètre de ce point de départ.

### **Note :**

La convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 a instauré un régime des petits déplacements ayant pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises de travaux publics des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérents à la mobilité de leur lieu de travail. Ce régime comporte trois indemnités professionnelles : l'indemnité de repas, l'indemnité de transport et l'indemnité de trajet. Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières et forfaitaires. Leur montant est déterminé périodiquement à l'échelon régional.

Bénéficiaire de ces indemnités, les ouvriers non sédentaires des entreprises de travaux publics, pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail. Lorsque l'éloignement du chantier ne leur permet pas de faire l'aller et le retour quotidiennement, ils reçoivent une indemnité de grand déplacement qui ne peut se cumuler avec l'indemnité de petits déplacements.

Sont considérés comme ouvriers non sédentaires des travaux publics, ceux qui sont occupés sur des chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe et permanente de l'entreprise.

L'article 8.3 de cette convention collective institue un système de cinq zones circulaires concentriques, chacune constituée par un cercle de 10 km de rayon, dont le centre est le point de départ des petits déplacements. Le montant de l'indemnité est celui de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel travaille l'ouvrier.

En application de l'article 8.4 de la convention, le point de départ des petits déplacements est fixé au siège social de l'entreprise et lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques, le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Dans la présente affaire, une entreprise avait ouvert un chantier qui ne se situait pas dans le système des zones concentriques, la distance entre le siège social et le chantier excédant les 50 km. Deux salariés avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives au paiement d'une somme au titre d'indemnité de petit déplacement.

La cour d'appel les avait déboutés de leurs demandes au motif que le chantier ne se situant pas dans le système des zones concentriques à partir du siège social, le point de départ devait être fixé, en application de l'article 8.4 de la convention collective, au lieu de la mairie du chef-lieu de canton sur le territoire duquel se trouvait le chantier. La distance à prendre en considération était donc celle entre l'hôtel de ville et le chantier, soit en l'espèce 0,625 km, ce qui correspondait à la zone 1 du barème d'indemnisation.

Les salariés faisaient valoir, au soutien de leur pourvoi en cassation, que le point de départ pour calculer les indemnités de petit déplacement, devait être fixé au domicile du salarié, si cette solution était plus favorable que la fixation à la mairie du chef-lieu du territoire sur lequel se trouvait le chantier. En l'espèce, la distance à prendre en considération était donc celle entre le domicile des salariés et le chantier (13 et 17 km), ce qui correspondait à la zone 2 du barème d'indemnisation.

La chambre sociale de la Cour de cassation devait donc déterminer si le point de départ était la mairie du chef-lieu du territoire sur lequel se trouvait le chantier ou le domicile du salarié, le point d'arrivée étant, dans les deux cas, le chantier.

Rappelant les dispositions de l'article 8.4 de la convention collective, elle en déduit que la cour d'appel a fait une exacte application de ce texte en fixant le point de départ des petits déplacements à la mairie du chef-lieu de canton sur le territoire duquel se trouvait le chantier ouvert.

**Soc., 4 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1834 FS-P+B+R+I**

N° 14-25.745 - CA Toulouse, 12 septembre 2014

M. Frouin, Pt - Mme Ducloz, Rap. - M. Beau, Av. Gén.

## **Sommaire**

Il résulte des dispositions de l'article 3, chapitre II, de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite convention Syntec, que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités de réalisation de missions.

## **Note :**

L'article 1er du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite SYNTEC, prévoit trois modalités de gestion des horaires : les modalités standard, qui correspondent à un décompte horaire hebdomadaire du temps de travail, les modalités de réalisation de missions, dites « modalités 2 », qui mettent en place des conventions de forfait en heures, et les modalités de

réalisation de missions avec autonomie complète, qui organisent des conventions de forfait en jours.

S'agissant des « modalités 2 - réalisation de missions », l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 précité dispose que « *ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale* ».

La chambre sociale, dans l'arrêt ici commenté, décide qu'il résulte de ce texte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des « modalités 2 - réalisation de missions » et peuvent donc valablement conclure une convention de forfait en heures.

Compte tenu des termes clairs et dépourvus d'équivoque de l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999, la décision de la chambre sociale ne pouvait guère être différente : les partenaires sociaux ont délibérément soumis la validité des conventions de forfait en heures à la condition d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

La rédaction de l'article 4 du même accord vient d'ailleurs indirectement conforter l'interprétation donnée. L'article 4, qui concerne les salariés pouvant conclure des conventions de forfait en jours, énonce que, pour ce faire, lesdits salariés doivent, en plus de disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps, soit bénéficier de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective, soit bénéficier d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, ou être mandataire social. La condition de rémunération n'est ici, selon les termes mêmes du texte et à l'inverse de ceux de l'article 3, qu'une condition alternative parmi deux autres (article 4.1 issu de l'avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 précité).

Cela étant, la chambre sociale n'était pas sans percevoir les impacts financiers considérables de sa décision :

- d'abord, la branche concernée est particulièrement importante en nombre de salariés.
- par ailleurs le plafond de la sécurité sociale a augmenté, entre 1999 et 2014, de plus de 40% alors que, dans la même période, les minima conventionnels n'ont progressé que de 22%.

La conséquence, c'est qu'un grand nombre de salariés qui ne perçoivent pas une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, alors qu'ils avaient conclu une convention de forfait en heures, sont dès lors fondés à demander un décompte de leur temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires et un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires décomptées à compter de la 36e heure si la preuve de celles-ci est établie.

Il reste que les partenaires sociaux ont clairement voulu faire de la condition d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale une condition nécessaire pour qu'un salarié puisse relever d'une convention de forfait en heures, de sorte que la Cour de cassation ne pouvait méconnaître leur volonté sur ce point par une interprétation qui aurait été contraire au texte conventionnel.

Il appartiendra le cas échéant aux partenaires sociaux de renégocier la disposition en cause si elle ne leur paraît plus adaptée.

**Soc., 12 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1859 FS-P+B**

N° 14-23.253 - CA Paris, 17 juin 2014

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

### **Sommaire**

L'article 27 des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 imposant le respect des procédures conventionnelles de consultation des instances représentatives du personnel en cas de réduction d'effectif, et les dispositions de l'article 7 de l'avenant mensuel relatives à la détermination de l'ancienneté en tenant compte des contrats antérieurs, s'appliquent aux salariés licenciés dans ce cadre.

Justifie dès lors sa décision la cour d'appel qui ayant constaté que les mises à disposition antérieures l'avaient été en dehors du cadre légal, retient qu'un salarié pouvait faire valoir, auprès de l'entreprise utilisatrice des droits correspondant à un contrat à durée déterminée prenant effet au premier jour de sa mission et se prévaloir ainsi d'une ancienneté au moins égale à deux années tant au regard des obligations de l'employeur qu'au regard des sanctions attachées à leur méconnaissance, peu important que la convention ne les ait pas précisées.

### **3 - Conflits collectifs du travail**

#### **3-1 Grève**

**Soc., 25 novembre 2015**

**Cassation partiellement sans renvoi**

**Arrêt n° 2024 FS-P+B**

N° 14-20.527 - CA Paris, 6 mai 2014

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

### **Sommaire**

Il résulte du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L. 2511-1, L. 1132-2 et L. 1132-4 du code du travail qu'est nul le licenciement d'un salarié motivé par la virulence de ses propos lors de son refus de subir une mesure de rétorsion à la suite de sa participation à une grève et que cette nullité ouvre droit au profit de l'intéressé au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période.

### **Note :**

Lorsque des salariés décident d'exercer leur droit de grève, l'employeur peut être tenté d'engager des mesures de rétorsion, qui peuvent elle-mêmes provoquer en retour une réaction forte du salarié affecté. La présente affaire se penche précisément sur la question de savoir si cette réaction peut être rattachée au régime protecteur du salarié gréviste.



En l'occurrence, un chauffeur de poids lourd avait participé à une grève et avait soutenu des revendications portées par le délégué syndical de l'entreprise. Quelques semaines plus tard, le salarié apprenait que son planning était modifié et qu'il n'assurerait plus la tournée du samedi donnant droit au paiement d'heures supplémentaires. Mécontent, le salarié avait réagi de manière virulente en tenant des propos insultants à l'encontre de ses collègues chargés du planning. L'employeur l'avait licencié pour faute grave au regard de ce comportement, et uniquement de celui-ci puisque la participation à la grève n'était pas évoquée dans la lettre de licenciement.

Le salarié a saisi le conseil des prud'hommes, qui a requalifié la rupture en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Cependant, considérant que la décision de l'employeur de supprimer du planning du salarié la tournée du samedi était une mesure de rétorsion qui avait été prise à son encontre à la suite du soutien qu'il avait apporté au délégué syndical, pour lui retirer une part substantielle de son travail, la cour d'appel a déclaré que le licenciement du salarié était nul, a ordonné sa réintégration et a invité les parties à calculer le montant du préjudice financier subi par le salarié depuis son licenciement jusqu'à sa réintégration effective, précisant qu'en cas de difficultés, les parties pourraient saisir à nouveau la cour par simple requête.

Aucun accord n'étant intervenu sur ce point, le salarié a saisi la cour d'appel d'une requête aux fins de fixation de son préjudice financier et d'expertise, précisant que son indemnité devait être égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration sans déduction des revenus de remplacement perçus pendant cette période. La cour d'appel l'a débouté de cette demande en relevant que la nullité du licenciement n'étant pas liée de manière directe ni suffisante à la participation du salarié au mouvement de grève, les revenus de substitution perçus par le salarié entre le moment de son éviction de l'entreprise et celui de sa réintégration devaient être déduits de son indemnité à percevoir.

Statuant sur le pourvoi formé par le salarié à l'encontre de ce second arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation devait se prononcer, d'une part, sur la nullité du licenciement et, d'autre part, sur la fixation de l'indemnité à percevoir.

#### 1.- Sur la nullité du licenciement :

Énoncé par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'exercice du droit de grève fait obstacle à un licenciement prononcé en l'absence de faute lourde ainsi qu'à toute mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux (articles L. 2511-1, L. 1132-2 et L. 1132-4 du code du travail). L'irrégularité d'un tel licenciement est sanctionnée par la nullité.

Le juge veille rigoureusement au respect de ces dispositions. Constituent ainsi des mesures discriminatoires prohibées la décision de l'employeur de faire varier la rémunération de ses salariés en fonction de leur participation à la grève ou non, que ce soit par des primes (Soc., 2 mars 1994, pourvoi n° 92-41.134, *Bull.* 1994, n° 75 ; Soc., 1<sup>er</sup> juin 2010, pourvoi n° 09-40.144, *Bull.* 2010, V, n° 119 ; Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-18.125, *Bull.* 2014, V, n° 92), ou par des retenues sur le salaire (Soc., 10 décembre 2002, pourvoi n° 00-44.733, *Bull.* 2002, V, n° 371 ; Soc., 9 juillet 2015, pourvoi n° 14-12.779, *Bull.* 2015, V, en cours de publication).

Restait, en l'espèce, à déterminer si le lien était établi entre la suppression de la tournée du samedi, qui était une source de revenus substantielle pour le salarié, et l'exercice du droit de grève.

La chambre sociale de la Cour de cassation considère que ce lien est constitué et décide que le licenciement prononcé pour sanctionner la virulence des propos du salarié, qui refuse de subir une mesure de rétorsion à la suite de sa participation à une grève, porte atteinte à la liberté d'exercer du droit de grève.

## 2.- Sur la fixation de l'indemnité à percevoir :

La question soulevée par le pourvoi était de savoir si les revenus de remplacement perçus pendant la période courant entre l'éviction de l'entreprise et la réintégration devaient être déduits de l'indemnité correspondant aux salaires dont il avait été privé.

Dès les années 1990, la chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé que le salarié licencié illégalement en raison de l'exercice du droit de grève pouvait prétendre au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération que l'employeur aurait dû lui verser entre la date de son éviction et celle de sa réintégration, sans qu'il y ait lieu de déduire les revenus de remplacement ou les salaires qu'il avait pu percevoir pendant la même période (Soc., 26 septembre 1990, pourvoi n° 88-41.375, *Bull.* 1990, V, n° 387 ; Soc., 2 février 2006, pourvoi n° 03-47.481, *Bull.* 2006, V, n° 53). La même solution a prévalu pour le licenciement d'un salarié protégé prononcé sans autorisation administrative ou malgré un refus d'autorisation administrative, puis déclaré nul (Soc., 10 octobre 2006, pourvoi n° 04-47.623, *Bull.* 2006, n° 297).

Une distinction a ainsi été établie entre l'indemnisation de ces salariés et celle du salarié dont le licenciement a été déclaré nul en raison de l'insuffisance d'un plan social ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Dans ce cas, les revenus tirés d'une autre activité et ceux de remplacement que le salarié a pu percevoir entre la date de l'éviction et celle de la réintégration doivent être déduits de la créance de réparation (Soc., 3 juillet 2003, pourvoi n° 01-44.717, *Bull.* 2003, V, n° 214 ; Soc., 12 février 2008, pourvoi n° 07-40.413, *Bull.* 2008, V, n° 34).

Par l'arrêt commenté, la Haute juridiction maintient cette distinction en décidant que le salarié qui a obtenu la nullité de son licenciement en raison de l'exercice du droit de grève perçoit une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période.

L'arrêt de la cour d'appel, qui proposait une analyse différente, est ainsi cassé.

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

## **1- Elections professionnelles**

*\*Election des représentants au CHSCT*

**Soc., 25 novembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 2049 FS-P+B**

N° 14-29.850 - TI Puteaux, 17 décembre 2014

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

### **Sommaire**

Tout salarié d'un établissement au sens de l'article L. 2327-1 du code du travail peut être désigné membre d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) correspondant au sein de cet établissement à un secteur d'activité, peu important qu'il n'y travaille pas, dès lors qu'il relève du secteur géographique d'implantation de ce C.H.S.C.T.

### **Note :**

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 25 novembre 2015 vient préciser les règles d'éligibilité au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), dans l'hypothèse selon laquelle, au sein d'un même établissement, ont été implantés plusieurs comités en fonction d'un double critère, géographique et fonctionnel.

Le présent litige est né au sein d'une société divisée en quatre grandes directions fonctionnelles (développement et ingénierie - fonctions centrales - exploitation - maintenance), constituant chacune un établissement distinct et dotée chacune d'un comité d'établissement.

La direction "maintenance" était elle-même divisée en deux secteurs d'activité pour la mise en place des C.H.S.C.T. : le groupe maintenance réseau (GMR) et le groupe études maintenance contrôle commande (GEMCC).

Le secteur d'activité GEMCC comprenait sept C.H.S.C.T. implantés selon un découpage régional (Lille, Nancy, Lyon, Marseille, Nantes, Toulouse, Nanterre), tandis que le secteur d'activité GMR comprenait seize C.H.S.C.T. implantés dans seize zones géographiques déterminées par le ministre du travail.

Des élections des représentants du personnel aux C.H.S.C.T. de l'établissement "maintenance" ont été organisées au siège de la société.

Un salarié élu au C.H.S.C.T. du GEMCC de la région de Lyon a ensuite saisi le tribunal d'instance aux fins d'obtenir l'annulation de l'élection d'un salarié, également élu en qualité de membre du C.H.S.C.T. du GEMCC de la région de Lyon, alors qu'il travaillait au sein du même établissement "maintenance", mais dans le secteur d'activité GMR rattaché à la zone géographique du Dauphiné.

<b>SOCIETE DIVISEE EN QUATRE DIRECTIONS (constituant quatre établissements)</b>		
<b>DEVELOPPEMENT ET INGENIERIE</b>	<b>FONCTIONS CENTRALES</b>	
<b>EXPLOITATION</b>	<b>MAINTENANCE</b>	
	Secteur d'activité <b>GEMCC</b> :	Secteur d'activité <b>GMR</b> :
	7 C.H.S.C.T selon découpage régional. - C.H.S.C.T. GEMCC LILLE - C.H.S.C.T. GEMCC NANCY - <b>C.H.S.C.T. GEMCC LYON</b> - C.H.S.C.T. GEMCC MARSEILLE - C.H.S.C.T. GEMCC NANTES - C.H.S.C.T. GEMCC TOULOUSE - C.H.S.C.T. GEMCC NANTERRE	16 C.H.S.C.T. selon zone géographique ministérielle
		<b>éligibilité du salarié du GMR DAUPHINE ?</b>

Un pourvoi a été formé contre la décision du tribunal ayant fait droit à cette demande.

Aux termes de l'article L. 4611-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail, "*Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement d'au moins cinquante salariés*".

L'article L. 4613-4 du même code dispose, par ailleurs, que dans les établissements d'au moins cinq cents salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de C.H.S.C.T. devant être constitués eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre de travailleurs qui les occupent ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

Enfin, en vertu de l'article L. 2327-1 du code, "*Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts*".

La chambre sociale en déduit qu'il doit être institué un C.H.S.C.T. par établissement distinct, au sens des comités d'entreprise, et qu'il peut également être créé plusieurs C.H.S.C.T. au sein d'un même établissement par secteurs d'activité (Soc., 17 juin 2009, pourvoi n° 08-60.438, *Bull.* 2009, V, n° 157), l'essentiel étant que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés relève d'un C.H.S.C.T (Soc., 19 février 2014, pourvoi n° 13-12.207, *Bull.* 2014, V, n° 309).

Elle juge toutefois que, sauf accord collectif, un C.H.S.C.T. ne peut regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement.

Il en résulte que seuls les salariés de l'établissement concerné peuvent être désignés au sein du C.H.S.C.T. de cet établissement, et que le collège désignatif ne peut être constitué que des membres élus de ce même établissement (Soc., 17 juin 2009, préc.).

Dans un arrêt du 12 avril 2012 (Soc., 12 avril 2012, pourvoi , n° 11-12.916, *Bull.* 2012, V, n° 128), la Cour de cassation a, par ailleurs, jugé qu'il résulte de l'article L. 4613-4 du code du

travail que le critère géographique peut être pris en compte pour décider de l'implantation des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et que lorsqu'un tel critère est retenu et sauf accord en disposant autrement, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres ainsi déterminés sont éligibles au C.H.S.C.T. géographique correspondant.

Le présent litige soulevait une difficulté plus inédite, dans la mesure où se retrouvaient élus au sein du C.H.S.C.T., non pas des salariés relevant de différents établissements, mais des salariés relevant de secteurs d'activités différents (GEMCC et GMR) à l'intérieur du même établissement.

Deux méthodes de résolution du litige étaient alors envisageables :

\* la première, à la faveur du critère géographique, consistant à considérer éligible au sein du C.H.S.C.T. du GEMCC de la région de Lyon tout salarié de l'établissement "maintenance" (GEMCC ou GMR) effectuant son travail dans le secteur géographique d'implantation de ce comité,

\* la seconde, à la faveur du critère fonctionnel, conduisant à réserver l'éligibilité, au sein d'un C.H.S.C.T. "GEMCC", au seul salarié relevant de ce secteur d'activité.

La chambre sociale lève en l'espèce toute ambiguïté à cet égard, en donnant la prévalence au critère géographique. Elle juge en effet que *"tout salarié d'un établissement au sens de l'article L. 2327-1 du code du travail peut être désigné membre d'un C.H.S.C.T. correspondant au sein de cet établissement à un secteur d'activité, peu important qu'il n'y travaille pas, dès lors qu'il relève du secteur géographique d'implantation de ce C.H.S.C.T."*

Aussi convenait-il en l'espèce de rechercher si le salarié du GMR Dauphiné travaillait dans la zone géographique du C.H.S.C.T. du GEMCC de la région de Lyon et, dans l'affirmative, de le considérer valablement désigné, abstraction faite de son secteur d'activité.

En annulant la désignation du salarié sans procéder à cette recherche, le juge d'instance avait méconnu son office, en sorte que sa décision était nécessairement vouée à la censure.

Notons que cette solution avait déjà été amorcée dans un arrêt de la chambre sociale, simplement diffusé, en date du 30 octobre 2013 (pourvoi n° 13-13.801).

Dans ce précédent litige, trois C.H.S.C.T. avaient été constitués au sein de l'établissement "Sud" d'une société exploitant des magasins d'alimentation, *i.e.*, deux pour les entrepôts de Boisseron (Hérault) et de Rognac (Bouches-du-Rhône), et un troisième pour la direction régionale et les magasins.

La contestation était relative à la désignation d'un salarié en qualité de membre du C.H.S.C.T. de l'entrepôt de Boisseron, alors qu'il travaillait au sein du magasin de Montpellier.

Selon une motivation analogue à celle du présent arrêt, la Haute juridiction s'était prononcée en faveur de la régularité de ladite désignation (Soc., 30 octobre 2013, pourvoi n° 13-13.801).

## 2 - Représentation du personnel

### 2.2 Institutions représentatives du personnel

*\*Comités d'entreprise et d'établissement- Fonctionnement*

**Soc., 12 novembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1864 FS-P+B**

N° 14-12.830 - CA Paris, 19 décembre 2013

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

#### **Sommaire**

Si, lorsqu'une entreprise est divisée en établissements distincts dotés chacun d'un comité d'établissement, un accord collectif peut prévoir de répartir la contribution patronale aux activités sociales et culturelles selon les effectifs des établissements et non selon leur masse salariale, cette répartition ne peut priver un comité d'établissement de la contribution calculée sur la masse salariale pour la fraction de la contribution correspondant au minimum calculé selon l'article L. 2323-86 du code du travail.

#### **Note :**

Aux termes de l'article L. 2323-83 du code du travail, le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Chaque année, l'employeur verse une contribution pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise. Il résulte de l'article L. 2323-86 du code du travail que cette contribution patronale « *ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence [...]* ».

Lorsqu'une entreprise comprend des établissements distincts, ce sont les comités d'établissement qui assurent la gestion des activités sociales et culturelles. Dans ce cas, la contribution de l'employeur à ces activités doit être calculée dans le cadre de l'entreprise, en tenant compte de la masse salariale et le taux légal de cette contribution est ensuite appliqué à chaque établissement sauf usage ou accord collectif plus favorable (Soc., 17 septembre 2003, pourvoi n° 01-11.532, *Bull.* 2003, V, n° 236).

Dans la présente affaire, un accord d'entreprise avait été conclu au sein de la société Orange afin de répartir cette contribution patronale entre les différents comités d'établissement en fonction des effectifs de chaque établissement et non en fonction de la masse salariale.

La question posée à la chambre sociale de la Cour de cassation était donc de déterminer la validité d'un tel accord.

La cour d'appel avait jugé que cet accord n'était pas contraire aux exigences légales, un accord d'entreprise pouvant prévoir un mode de répartition de la contribution entre les différents

comités d'établissement plus favorable que le régime résultant de la loi. Elle soulignait que la clé de répartition en fonction des effectifs des établissements avait été instituée par cet accord dans un objectif de solidarité, solidarité des établissements regroupant les personnels les mieux rémunérés et ayant donc une masse salariale proportionnellement plus importante que leurs effectifs au regard de l'ensemble de l'entreprise, au profit des autres établissements.

Au soutien de son pourvoi en cassation, l'un des comités d'établissement faisait valoir que le caractère plus favorable de l'accord devait être apprécié au regard de la situation de chacun des comités d'établissement. Il ajoutait qu'un tel accord ne pouvait donc avoir pour effet de priver, sans son consentement, un comité d'établissement de son droit de percevoir une contribution au moins égale à la contribution légale calculée sur la masse salariale de l'établissement.

Par le présent arrêt, la Cour de cassation s'inscrit dans la lignée de sa jurisprudence antérieure. Elle rappelle, en effet, que lorsqu'une entreprise est divisée en établissements distincts dotés chacun d'un comité d'établissement, un accord collectif peut prévoir de répartir la contribution patronale aux activités sociales et culturelles selon les effectifs des établissements et non selon leur masse salariale. Mais elle vient y ajouter une condition : cette répartition ne peut priver un comité d'établissement de la contribution calculée sur la masse salariale pour la fraction de la contribution correspondant au minimum légal prévu par l'article L. 2323-86 du code du travail. En d'autres termes, la répartition selon les effectifs ne peut concerner que le montant de la contribution patronale supérieur au minimum légal.

La Haute juridiction casse donc l'arrêt de la cour d'appel pour avoir appliqué l'accord de répartition sans rechercher s'il n'aboutissait pas à priver le comité d'entreprise en cause du minimum légal auquel il pouvait prétendre. Les juges du fond auraient donc dû appliquer les deux modes de calcul et les comparer afin de déterminer si la dotation perçue par le comité d'établissement en application de l'accord collectif était au moins égale à celle qu'il aurait perçue en basant le calcul sur la masse salariale de l'établissement.

*\*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

**Soc., 25 novembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 2044 FS-P+B**

N° 14-16.067 - CA Paris, 10 février 2014

M. Frouin, Pt - Mme Lambremon, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

### **Sommaire n° 1**

En cas de défaillance de l'employeur dans la convocation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) en vue de la réunion extraordinaire demandée dans les conditions de l'article L. 4614-10 du code du travail, les auteurs de cette demande sont recevables à agir en justice pour que soit ordonnée une nouvelle réunion.

### **Sommaire n° 2**

Il résulte des articles L. 4614-8 et R. 4614-3 du code du travail que le président du C.H.S.C.T. doit transmettre à tous les membres du comité, au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion de ce comité, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, sans que lui soit imposée une forme particulière.

Satisfont à cette obligation, la convocation et l'envoi des documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution.

### **Sommaire n° 3**

Le manquement de l'employeur à l'obligation de convoquer individuellement les membres du C.H.S.C.T. en vue de la réunion organisée à la demande motivée de deux de ses membres, n'engendre pas, en soi, pour les auteurs de cette demande, un préjudice personnel et direct.

#### **Note :**

L'arrêt rendu le 25 novembre 2015 est relatif aux conditions de convocation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) à une réunion extraordinaire du comité.

En l'espèce, quatre membres du C.H.S.C.T., dont son secrétaire, avaient demandé à leur direction la convocation d'une réunion extraordinaire du C.H.S.C.T. avec, pour ordre du jour, la désignation de mandataires du comité aux fins d'agir en justice pour faire constater la commission de délits d'entrave. L'employeur avait envoyé aux membres du C.H.S.C.T. les convocations à la réunion et l'ordre du jour de cette réunion par courriel au moyen d'une liste de distribution intitulée "chsct.cis-paris.fr".

Estimant ce mode de convocation irrégulier, le secrétaire du comité, en sa qualité de co-signataire d'une demande de réunion extraordinaire a saisi le juge des référés sur le fondement de l'existence d'un trouble manifestement illicite, pour qu'il ordonne à la société la convocation individuelle de tous les membres du C.H.S.C.T., et sa condamnation au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Le juge des référés a déclaré irrecevable l'action du secrétaire du comité, faute pour ce dernier de produire un mandat d'agir en justice émanant de l'institution représentative.

Cette ordonnance a été infirmée par la cour d'appel qui a déclaré l'action en justice du secrétaire, ès -qualités, recevable.

Puis, retenant que la convocation à la réunion exceptionnelle des membres du CHSCT n'avait pas été effectuée dans les formes requises, et que cette défaillance de l'employeur était constitutive d'un trouble manifestement illicite, elle a ordonné une convocation individuelle de tous les membres du comité sous astreinte.

Elle a également condamné l'employeur à verser au CHSCT une provision sur dommages-intérêts, en considérant que le refus de la société de procéder à une convocation régulière du comité avait nécessairement causé un préjudice personnel à l'auteur de la demande de réunion.

Critiquant ces trois points, la société a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cet arrêt.

1/ Sur la recevabilité de l'action diligentée par le secrétaire du C.H.S.C.T. en sa qualité de co-signataire d'une demande de réunion extraordinaire



Les réunions constituent un moment particulièrement fort de l'activité du C.H.S.C.T., puisque c'est dans ce cadre que se réalisent certaines des missions fondamentales de l'institution, comme l'information et la consultation de la représentation du personnel.

L'article L. 4614-7 du code du travail prévoit ainsi que le C.H.S.C.T. se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'article L. 4614-10, alinéa 1er, du code ajoute que :

*“Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel”.*

L'employeur est tenu de donner une suite favorable à la demande de réunion dûment formulée par deux représentants du personnel ou plus, dès lors qu'elle satisfait les exigences légales (Soc., 26 juin 2013, pourvoi n° 12-13.599, *Bull.* 2013, V, n° 175).

Par ailleurs, la chambre sociale a admis, que le C.H.S.C.T., doté de la personnalité morale, était en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives (Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-26.258, *Bull.* 2015, V, à paraître).

Partant, le comité ne devait-il pas, comme cela était soutenu par l'auteur du pourvoi, être déclaré seul recevable à saisir le juge des référés, aux fins de faire constater et sanctionner la défaillance de l'employeur dans la convocation de ses membres ?

Dans un arrêt du 15 janvier 2013, la chambre sociale a jugé qu'*“en cas de défaillance de l'employeur, l'auteur d'une demande de réunion du C.H.S.C.T. présentée conformément aux dispositions de l'article L. 4614-10 du code du travail, est recevable à demander en justice la réunion de ce C.H.S.C.T.”* (Soc., 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-27.651, *Bull.* 2013, V, n° 11).

Dans l'arrêt commenté, elle reste fidèle à cette solution.

Ainsi, dès lors qu'il était établi que le secrétaire du C.H.S.C.T. était l'un des auteurs de la demande motivée de réunion extraordinaire, les juges d'appel avaient à bon droit considéré qu'il était recevable à agir en justice pour faire constater la défaillance de l'employeur et voir ordonner une nouvelle réunion.

## 2/ Sur les modalités de convocation des membres du C.H.S.C.T. à une réunion extraordinaire et de transmission de l'ordre du jour de ladite réunion

Comme souligné ci-dessus, l'article L. 4614-7 du code énonce que le comité *“se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur”*.

La convocation des membres du C.H.S.C.T. aux réunions du comité s'impose donc à l'employeur.

L'employeur est par ailleurs astreint à une seconde obligation, régie par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

En effet, l'article L. 4614-8 du code énonce que *“L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire”* et qu'il *“est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire”*.

Ces conditions sont précisées à l'article R. 4614-3, dont l'alinéa 1<sup>er</sup> dispose que *“L'ordre du jour de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence”*.

Force est cependant de constater que les dispositions précitées ne précisent, ni le mode de convocation des membres du C.H.S.C.T. à une réunion, ni le mode de transmission de l'ordre du jour de celle-ci.

En l'espèce, l'employeur avait convoqué les représentants du personnel à une réunion extraordinaire du comité et transmis à ces derniers l'ordre du jour par voie électronique au moyen d'une liste de distribution. Le secrétaire du comité était-il pour autant fondé à contester en justice la régularité de la convocation et de la transmission effectuées ?

Rappelons qu'une liste de diffusion (en anglais *“mailing list”*) constitue l'un des services les plus couramment utilisés sur messagerie électronique. L'auteur du courrier électronique envoie à une seule adresse - celle de la liste de diffusion - un message, que le système informatique se charge ensuite de distribuer à tous les destinataires inscrits sur la liste.

La question de la régularité de ce mode de convocation et de transmission de l'ordre du jour est inédite, et n'a pas davantage été abordée dans le cadre du comité d'entreprise.

Mettant un terme aux incertitudes, la chambre sociale juge en l'espèce que le président du C.H.S.C.T. doit transmettre à tous les représentants du personnel, préalablement à la réunion envisagée et dans le délai réglementaire, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, sans que lui soit imposée une forme particulière.

Dès lors, satisfont à cette obligation la convocation et l'envoi des documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution.

C'est donc à tort que la cour d'appel avait ordonné à l'employeur de convoquer individuellement tous les membres du C.H.S.C.T. en vue de la réunion, au motif qu'il ne ressortait pas des éléments du dossier que la convocation litigieuse avait été distribuée à ces derniers dans les formes et les délais requis.

Sur ce point, l'arrêt d'appel était voué à la censure.

### 3/ Sur le préjudice engendré par le refus de l'employeur d'organiser une convocation régulière des membres du C.H.S.C.T. à une réunion extraordinaire

En l'espèce, la cour d'appel avait, après avoir ordonné une nouvelle convocation de tous les membres du C.H.S.C.T. à une réunion, attribué une provision sur dommages-intérêts au secrétaire du comité, au motif que le refus de l'employeur d'accéder à sa demande de convocation régulière de l'institution lui avait nécessairement causé un préjudice.

Ce dernier problème de droit soulevé par le présent pourvoi était également inédit : l'auteur d'une demande de convocation régulière du C.H.S.C.T., à laquelle l'employeur refuse de donner satisfaction, subit-il un préjudice personnel du fait de ce refus ?

Rappelons que le secrétaire avait agi durant toute la procédure en sa qualité de membre du C.H.S.C.T. et de co-signataire d'une demande de réunion extraordinaire. Son action en justice avait donc pour objet de faire déclarer imputable à l'employeur un dysfonctionnement de l'institution représentative dont il était membre.

La Haute juridiction dissipe tout doute en la matière, en jugeant que *“le manquement de l'employeur à l'obligation de convoquer individuellement les membres du C.H.S.C.T. en vue de la réunion organisée à la demande motivée de deux de ses membres, n'engendre pas, en soi, pour les auteurs de cette demande, un préjudice personnel et direct”*.

En conséquence, c'est en méconnaissance des principes généraux de la responsabilité civile que les juges d'appel avaient accordé une provision à hauteur de 1.000 euros au secrétaire du comité, alors que ce dernier ne justifiait pas d'un tel préjudice.

Sur ce point, la décision attaquée encourait une nouvelle fois la censure.

**Soc., 25 novembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 2048 FS-P+B**

N° 14-11.865 - CA Aix-en-Provence, 28 novembre 2013

M. Frouin, Pt - Mme Reygner, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

## **Sommaire**

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui ajoute aux missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) prévues par l'article L. 4612-2 du code du travail l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité, n'a pas pour objet de conférer à celui-ci un droit général à l'expertise, laquelle ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L. 4614-12 du code du travail sont réunies.

Le risque grave qui, selon les dispositions de l'article L. 4614-12-1° du code du travail, permet au CHSCT de faire appel à un expert agréé, s'entend d'un risque identifié et actuel, préalable à l'expertise et objectivement constaté, que la pénibilité au travail ne peut à elle seule caractériser.

## **Note :**

L'article L. 4614-12 du code du travail prévoit que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) peut faire appel à un expert agréé dans deux hypothèses :

- 1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, le C.H.S.C.T. procède désormais, en sus de ses missions classiques, “à l’analyse de l’exposition des salariés à des facteurs de pénibilité” (Article L. 4612-2 du code du travail).

Rappelons qu’aux termes de l’article L. 4161-1, la pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- 1° une exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé,
- 2° le lien entre ces facteurs de risques et des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail.

En revanche, la notion de “risque grave”, motivant le recours du C.H.S.C.T. à l’expertise, n’a pas été précisément définie par le législateur et c’est à la jurisprudence qu’est revenu le soin d’en délimiter les contours.

Le présent litige en est une parfaite illustration.

Une société, exerçant l’activité de fabrication de pâte à papier et employant 330 salariés, avait, en application des articles L. 138-29 et suivants du code de la sécurité sociale issus de la loi du 9 novembre 2010, engagé des discussions au sein de l’entreprise en vue de l’élaboration d’un plan d’action de prévention de la pénibilité, soumis à l’avis du C.H.S.C.T.

Par délibération, le comité avait désigné un expert avec mission d’établir un diagnostic sur les expositions aux facteurs de pénibilité ainsi que sur les enjeux en termes de prévision de la pénibilité.

L’expert avait également pour mission d’aider le comité dans sa participation à l’élaboration du plan d’action envisagé.

La société a fait assigner le C.H.S.C.T. devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, aux fins de dire qu’il n’y avait pas lieu à expertise sur la pénibilité des conditions de travail au sein de l’entreprise.

Le juge des référés a débouté la société de sa demande d’annulation de la délibération litigieuse, en retenant notamment que les facteurs de pénibilité relevés dans l’entreprise (exposition à des fumées et poussières irritantes et nocives, risque d’atteintes auditives par des bruits lésionnels...) constituaient le risque grave exigé par le législateur.

Cette ordonnance a été infirmée par les juges d’appel qui ont estimé que la pénibilité ne pouvait suffire à elle seule à caractériser le risque grave.

Le pourvoi formé par le C.H.S.C.T. à l’encontre de cette décision pose les questions suivantes:

En ajoutant aux missions du C.H.S.C.T. l’analyse de l’exposition des travailleurs à des facteurs de pénibilité, la loi du 9 novembre 2010 a-t-elle élargi le recours du C.H.S.C.T. à l’expertise prévue par l’article L. 4614-12 du code du travail ?

En d’autres termes, la pénibilité suffit-elle à caractériser le risque grave, permettant au C.H.S.C.T. de recourir à l’assistance d’un expert ?

Le problème de droit posé est inédit.

Cependant, la Haute juridiction rappelle régulièrement que le risque grave s'entend d'un risque identifié, actuel et avéré, que les juges du fond doivent, sous son contrôle, constater et caractériser (Soc., 26 janvier 2012, pourvoi n° 10-12.183 ; Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-15.206 ; Soc., 7 mai 2014, pourvoi n° 13-13.561), sans pouvoir se fonder sur des considérations générales (Soc., 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-27.679, *Bull.* 2013, V, n° 10 ; Soc., 18 décembre 2013, pourvoi n° 12-21.719).

Notons que le risque grave a pu être écarté dans des hypothèses où était invoqué un événement ponctuel au soutien du recours à l'expertise (Soc., 10 mai 2012, pourvoi n° 10-24.878 ; Soc., 26 juin 2013, pourvoi n° 12-14.753).

L'arrêt rendu le 25 novembre 2015 vient compléter cette construction jurisprudentielle en apportant une double précision.

D'une part, la chambre sociale décide que la loi du 9 novembre 2010 qui élargit la mission du C.H.S.C.T. à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ne lui confère pas un droit général à l'expertise qui reste soumise à la réunion des conditions de l'article L. 4614-12 du code du travail.

D'autre part, elle énonce que le risque grave qui s'entend d'un risque identifié dans l'établissement et actuel, doit être préalable à l'expertise, c'est-à-dire objectivement constaté et qu'il ne peut, en conséquence, être caractérisé par la seule pénibilité au travail.

Il en résulte qu'il est nécessaire, pour matérialiser le constat d'un risque grave, de prendre en considération des données objectives relevées dans l'entreprise antérieurement à la décision de recourir à l'expert ; une simple appréciation subjective de la gravité du risque ne saurait suffire.

En conséquence, la cour d'appel qui avait, en l'espèce, relevé que le C.H.S.C.T. produisait des mises en demeure et rappels de la réglementation émanant de l'administration, sans toutefois expliquer en quoi ces initiatives caractérisaient l'existence d'un risque grave, avait, à juste titre annulé la délibération du C.H.S.C.T. prévoyant la désignation d'un expert.

**Soc., 25 novembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 2047 FS - P+B**

N° 15-14.061 - TI Paris, 19 février 2015

M. Frouin, Pt. – Mme Lambremon, Rap. – M. Boyer, Av. Gén.

### **Sommaire**

L'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, et que ce n'est que si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale à l'une ou l'autre de ces élections ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de ce texte, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, que le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Doit en conséquence être censuré, le jugement qui, pour rejeter la demande d'annulation de la désignation d'un délégué syndical ne remplissant pas ces conditions, retient que rien ne s'oppose à ce qu'un syndicat qui a présenté des candidats aux élections professionnelles puisse se prévaloir du score d'au moins 10 % des suffrages obtenu par sa liste, afin de désigner un représentant dans tous les établissements de l'entreprise, sans aucune condition, la représentativité du syndicat primant ainsi sur l'audience personnelle d'un candidat.

**Note :**

La désignation du délégué syndical est régie par l'article L. 2143-3 du code du travail. Dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, l'alinéa premier dispose que : « *Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur* ».

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que l'article précité n'opérait aucune priorité entre les scrutins qu'il énumère, et qu'ainsi un salarié candidat à l'élection des membres du comité d'entreprise et à celle des délégués du personnel et qui a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés à ces dernières remplissait les conditions pour être désigné délégué syndical (Soc., 28 septembre 2011, pourvoi n° 11-10.601, *Bull.* 2011, V, n° 211).

Elle a jugé également que le score minimal de 10 % fixé par l'article L. 2143-3 se calcule sur le seul collègue au sein duquel la candidature de ce salarié a été présentée (Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 10-19.921, *Bull.* 2011, V, n° 179). Puis elle a ajouté que si l'affiliation confédérale d'un syndicat est essentielle en ce qu'elle détermine la représentativité du syndicat, le score électoral exigé pour la désignation du délégué syndical est un score personnel qui habilite le candidat à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif (Soc., 28 septembre 2011, pourvoi n° 10-26.762, *Bull.* 2011, V, n° 212).

Enfin, elle a précisé que l'alinéa premier de l'article L. 2143-3 n'établit pas de priorité entre les scrutins, ni n'exige que ces scrutins couvrent l'intégralité du périmètre au sein duquel s'apprécie la représentativité du syndicat ou celui au sein duquel s'exercera le mandat conféré au salarié (Soc., 28 novembre 2012, pourvoi n° 12-13628, *Bull.* 2012, V, n° 309).

L'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du code du travail envisageait une dérogation, rédigée ainsi dans la version initiale découlant de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 : « *S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement* ».

Sur la base de ce texte, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que cette dérogation ne pouvait être exercée lorsque la défaillance des candidats ayant obtenu 10 % des voix ne résultait que de leur souhait de ne pas exercer le mandat de délégué syndical (Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 10-60.394, *Bull.* 2011, V, n° 180) ou ne résultait que de l'absence de

présentation de candidat aux élections par le syndicat (Soc., 12 avril 2012, pourvoi n° 11-60.218, *Bull.* 2012, V, n° 124).

Cette articulation entre les deux alinéas de l'article L. 2143-3 a été confirmée par la chambre sociale lors du prononcé de trois arrêts du 27 février 2013, arrêts commentés au Rapport de la Cour de cassation 2013 (Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-15.807, *Bull.* 2013, V, n° 65 ; pourvoi n° 12-17.221, *Bull.* 2013, V, n° 66 ; pourvoi n° 12-18.828, *Bull.* 2013, V, n° 67) : « *L'article L. 2143-3 du code du travail institue une priorité qui s'impose aux organisations syndicales ; mais lorsque, pour des raisons indépendantes de leur volonté, et alors qu'elles ont présenté des candidats aux élections comme le texte les y invite, elles n'ont pas ou elles n'ont plus de candidats remplissant les conditions légales prévues à l'alinéa premier, alors, le droit fondamental reconnu aux organisations syndicales représentatives de disposer d'un représentant dans l'entreprise amène nécessairement à les autoriser à désigner un délégué syndical conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de ce même article* ».

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a entériné l'interprétation jurisprudentielle et a complété l'alinéa premier de l'article L. 2143-3 en précisant que le délégué syndical pouvait être désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli « *à titre personnel et dans leur collège* » au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a également modifié l'alinéa 2 de ce même article en ajoutant à la condition existante la condition suivante : « *Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste [... la suite inchangée]* ».

En l'espèce, la fédération syndicale, dont la représentativité n'était pas contestée, avait désigné comme délégué syndical d'un établissement secondaire inclus dans une UES un candidat n'ayant pas recueilli 10 % des suffrages exprimés lors d'une des dernières élections professionnelles organisées au sein de l'UES. L'UES sollicitait en conséquence l'annulation de cette désignation au motif que l'obligation de désigner un délégué syndical ayant obtenu au moins 10 % des voix au premier tour est d'ordre public.

Le tribunal d'instance saisi dans la présente affaire a estimé que le législateur, par la loi du 5 mars 2014, a entendu consolider une approche et une évolution du droit syndical tendant à un droit à la représentation. Ainsi, selon le jugement, « *rien ne s'oppose à la lecture combinée des deux alinéas susmentionnés, et dans l'esprit même de la loi, à ce qu'un syndicat qui a présenté des candidats aux élections professionnelles puisse se prévaloir de sa liste de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages afin de désigner un représentant dans tous les établissements de l'entreprise, sans autre condition, la représentativité du syndicat primant ainsi sur l'audience personnelle d'un candidat* ». Le juge du fond a donc débouté l'UES de sa demande en annulation.

La chambre sociale n'approuve pas ce raisonnement. Restant fidèle à son interprétation des deux alinéas et à leur articulation telle que dégagée dans les trois arrêts du 27 février 2013, la Cour juge que la représentativité du syndicat ne saurait primer sur l'audience personnelle d'un candidat.

L'arrêt du 25 novembre 2015 confirme ainsi la jurisprudence établie précédemment : il résulte en l'espèce des constatations du juge du fond que la fédération disposait de trois candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, et l'alinéa premier de l'article L. 2143-3 impose à la fédération de choisir prioritairement le délégué syndical parmi

ceux-ci. La circonstance que ces trois candidats refusent d'être désignés comme délégué syndical pour des raisons personnelles ne saurait constituer l'hypothèse du deuxième alinéa de l'article précité, qui exige un empêchement pour raisons objectives, par exemple parce qu'il n'y a pas assez de candidats ayant obtenu le score de 10 % pour occuper tous les sièges de délégués syndicaux que l'organisation syndicale peut désigner, ou parce que les candidats ont quitté l'entreprise depuis les élections (Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-18.828 précité).

Pour la chambre sociale, l'alinéa premier de l'article L. 2143-3 du code du travail pose un principe auquel l'alinéa 2 ne permet de déroger que pour des raisons indépendantes de la volonté du syndicat désignataire.

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

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

*\*Annulation de l'autorisation administrative de licencier – Portée*

**Soc., 12 novembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1862 FS-P+B**

N° 14-10.640 - CA Bourges, 15 novembre 2013

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

#### **Sommaire**

L'indemnité prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail doit correspondre à la totalité du préjudice, tant matériel que moral, subi au cours de la période écoulée entre le licenciement et la réintégration du salarié.

*\*Autorisation administrative de licencier – Portée*

**Soc., 12 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1861 FS-P+B**

N° 14-16.369 - CA Rouen, 25 février 2014

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

#### **Sommaire**

Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués le justifiaient, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, quand bien même l'administration du travail, saisie antérieurement à la prise d'acte du salarié, a autorisé le licenciement prononcé ultérieurement à cette prise d'acte.



## Note :

Dans cet arrêt du 12 novembre 2015, la chambre sociale aborde la délicate question de la prise d'acte de la rupture d'un salarié protégé qui intervient dans le cours d'une procédure de licenciement précédemment initiée par l'employeur.

En l'espèce, le directeur commercial d'une société spécialisée dans la fabrication de cidre, élu membre suppléant du comité d'entreprise, a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement assortie d'une mise à pied conservatoire. Postérieurement, le comité d'entreprise a été consulté, puis l'inspection du travail saisie aux fins d'autorisation du licenciement pour faute grave.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, puis postérieurement a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, au motif qu'il subissait depuis plusieurs mois une réduction importante de sa rémunération, consécutive à une redéfinition de ses missions au sein de l'entreprise.

Considérant que la modification intervenue constituait un manquement grave de l'employeur à ses obligations de nature à empêcher la poursuite des relations contractuelles, le conseil de prud'hommes a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

Postérieurement au jugement, l'inspection du travail a autorisé le licenciement du salarié pour faute grave, et au vu de cette autorisation, l'inspection du travail a procédé au licenciement du salarié.

Infirmant partiellement le jugement, les juges d'appel ont requalifié la prise d'acte intervenue en licenciement nul pour violation du statut protecteur, et accordé au salarié une indemnité à ce titre.

C'est contre cette décision que la société a formé pourvoi.

La question posée à la Cour était la suivante : les juges d'appel pouvaient-ils, sans heurter le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur les conséquences de la prise d'acte intervenue, dès lors que l'inspection du travail, saisie antérieurement à cette prise d'acte, avait *in fine* autorisé l'employeur à licencier le salarié ?

Rappelons qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2411-1, 3°, du code du travail, le membre élu du comité d'entreprise bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Cette règle est explicitée par l'article L. 2411-8 du même code, qui dispose que le licenciement d'un membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, la Haute juridiction juge que "*lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission*" (Soc., 5 juillet 2006, pourvoi n° 04-46.009, Bull. 2006, V, n° 237).

En cas de violation du statut protecteur, le salarié a droit à une indemnité spécifique égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, cette indemnité ayant vocation à couvrir le préjudice lié à la perte du mandat, (Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-11.933, *Bull.* 2011, V, n° 143).

Notons que la chambre sociale a récemment posé des limites au calcul de l'indemnité lorsqu'elle est allouée à un salarié investi d'un mandat de délégué du personnel (Soc., 15 avril 2015, pourvois n°s 13-24.182 et 13-27.211, *Bull.* 2015, V, à paraître ; Soc., 14 octobre 2015, pourvoi n° 14-12.193, *Bull.* 2015, V, à paraître).

La difficulté de la présente espèce résulte précisément du concours entre deux modes de rupture, *i.e.* une prise d'acte suivie d'une décision de l'inspection du travail autorisant le prononcé du licenciement.

Dans un précédent litige dans lequel le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail postérieurement à la décision d'autorisation de son licenciement de l'inspection du travail, mais avant la fin de la procédure de licenciement, la Cour de cassation a décidé que dans le cas de la requalification d'une prise d'acte, reconnue justifiée, d'un salarié protégé en licenciement nul, celui-ci a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur, quand bien même l'autorité administrative avait autorisé son licenciement antérieurement à cette prise d'acte justifiée (Soc., 12 mars 2014, pourvoi n° 12-20.108, *Bull.* 2014, V, n° 72).

L'arrêt commenté du 12 novembre 2015 se situe dans cette ligne de jurisprudence.

La chambre sociale juge, en effet, que la prise d'acte émanant d'un salarié protégé, dès lors qu'elle est reconnue justifiée, produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, quand bien même l'inspection du travail, saisie antérieurement à la prise d'acte, a autorisé le licenciement prononcé postérieurement à cette dernière.

Dans le cas d'espèce, l'inspection du travail avait autorisé le licenciement, alors que la prise d'acte du salarié avait déjà entraîné la rupture des relations contractuelles.

Il est en effet de jurisprudence constante que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate de son contrat de travail (Soc., 14 octobre 2009, pourvoi n° 08-42.878, *Bull.* 2009, V, n° 221 ; Soc., 30 juin 2010, pourvoi n° 09-41.456, *Bull.* 2010, V, n° 155 ; Soc., 29 mai 2013, pourvoi n° 12-15.974, *Bull.* 2013, V, n° 138).

En conséquence, les juges d'appel étaient fondés à qualifier de licenciement nul la prise d'acte intervenue pendant le cours de la procédure administrative d'autorisation, après avoir retenu que la prise d'acte était justifiée, et constaté que le licenciement, *in fine* autorisé, lui était postérieur.

Enfin, la Cour réaffirme le principe selon lequel le licenciement nul pour violation du statut protecteur ouvre droit au profit de l'intéressé à une indemnité forfaitaire égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours.

Le montant de l'indemnité alloué en appel était donc justifié, dès lors qu'il était calculé à partir des rémunérations dues au salarié sur la période considérée.

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

**Soc., 4 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1808 FS-P+B**

N° 14-10.657 - CA Aix-en-Provence, 14 novembre 2013

M. Frouin, Pt. - Mme Aubert-Monpeysse, Rap. - M. Liffran, Av. Gén.

### **Sommaire n° 1**

Les dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail en sa rédaction résultant de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, ne prévoient pas l'obligation pour l'employeur de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de six mois pour le dénoncer.

### **Sommaire n° 2**

Retenant souverainement que le reçu pour solde de tout compte, non dénoncé dans le délai de six mois, faisait mention des sommes versées en précisant la nature de celles-ci, la cour d'appel en déduit exactement que ce reçu avait un effet libératoire.

### **Note :**

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation vient apporter des précisions sur les dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail relatif au reçu pour solde de tout compte, document faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Les règles applicables à ce reçu ont fait l'objet de trois modifications législatives :

- l'article L. 122-17 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973, disposait que le reçu pour solde de tout compte pouvait être dénoncé dans les deux mois de sa signature ; que la forclusion ne pouvait être opposée au salarié si la mention « pour solde de tout compte » n'était pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature, et/ou si le reçu ne portait pas mention, en caractères très apparents du délai de forclusion ; qu'enfin, le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne pouvait jouer, n'avait que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figuraient.

Sous l'empire de ce texte, la chambre sociale de la Cour de cassation veillait au respect du formalisme exigé par la loi (Soc., 26 novembre 1996, pourvoi n° 94-42.161, *Bull.* 1996, V, n° 405 ; Soc., 29 janvier 1997, pourvoi n° 93-42.286, *Bull.* 1997, V, n° 40). Elle avait également posé le principe que même rédigé en termes généraux, le reçu n'avait d'effet libératoire que pour les sommes qui s'y trouvaient détaillées (Soc., 9 avril 1996, pourvoi n° 94-41.861, *Bull.* 1996, V, n° 145 ; Soc., 25 novembre 1997, pourvoi n° 95-43.610, *Bull.* 1997, V, n° 400).

- la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a modifié la rédaction de l'article L. 122-17 du code du travail en indiquant que lorsqu'un reçu pour solde de tout compte était délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, il n'avait que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figuraient.

Le reçu pour solde de tout compte perdant ainsi son caractère libératoire, aucun régime de dénonciation du reçu n'était prévu par ce texte.

- la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a de nouveau modifié les règles relatives au reçu pour solde de tout compte. Cette loi est intervenue à la suite de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 qui faisait figurer le reçu pour solde de tout compte au nombre des évolutions devant contribuer à la réalisation de l'objectif d'encadrer et de sécuriser les ruptures de contrat. Il est ainsi mentionné, dans l'exposé des motifs de la loi, qu'elle a pour objectif de « *préciser le contenu du reçu pour solde de tout compte et lui donner, par souci de sécurité juridique, un caractère libératoire au-delà d'un délai de six mois* ».

L'article L. 1234-20 du code du travail, dans sa rédaction issue de cette loi, dispose donc que « *le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail ; que le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées* ».

Sous l'empire de cette nouvelle loi, la Cour de cassation a jugé que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux (Soc., 18 décembre 2013, pourvoi n° 12-24.985, *Bull.* 2013, V, n° 310).

Dans la présente affaire, un salarié avait signé en juillet 2010, un document indiquant qu'une somme lui était versée pour solde de tout compte, en paiement des salaires, accessoires du salaire, remboursement de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat de travail et qu'elle se ventilait comme suit : salaire brut, « prime VN », indemnité de compte épargne temps, indemnité de congés payés.

Estimant qu'il n'avait pas été rempli de ses droits, le salarié avait saisi, en février 2011, la juridiction prud'homale, notamment, d'une demande en paiement de diverses sommes.

La cour d'appel ayant déclaré ses demandes irrecevables, il faisait valoir, au soutien de son pourvoi en cassation, que, d'une part, le reçu pour solde de tout compte qu'il avait signé ne comportant pas la mention du délai de dénonciation de six mois, il ne pouvait se voir opposer la forclusion. D'autre part, il contestait l'effet libératoire du reçu au motif que ce document ne précisait pas à quelles prestations ou à quelle période d'exécution du contrat de travail correspondaient les sommes mentionnées.

Le présent pourvoi est l'occasion pour la chambre sociale de la Cour de cassation de préciser la portée des dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail sur deux points :

- la mention du délai de dénonciation
- l'effet libératoire des sommes mentionnées dans le reçu pour solde de tout compte.

Sur le premier point, si l'ancien article L. 122-17 du code du travail imposait que le délai de dénonciation figure en caractères très apparents sur le reçu pour solde de tout compte, cette exigence n'a pas été reprise par les dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail, en sa rédaction résultant de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008. La Cour en déduit que l'employeur n'a aucune obligation de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de six mois pour le dénoncer.

Sur le second point, elle précise qu'il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si la somme dont le salarié demande le paiement fait partie des sommes détaillées par l'employeur dans le reçu pour solde de tout compte.

En l'espèce, le reçu décomposait sous forme d'un inventaire détaillé les sommes versées au salarié. Les juges du fond ont donc pu en déduire que les sommes réclamées par le salarié faisaient partie des sommes mentionnées dans le reçu que l'intéressé n'avait pas contesté dans le délai de six mois suivant sa signature et ainsi déclarer ses demandes irrecevables.

## **2 - Licenciements**

### **2.3. Licenciements disciplinaires**

*\*Délai entre l'entretien préalable et la sanction*

**Soc., 12 novembre 2015**

**Rejet**

**Arrêt n° 1857 FS-P+B**

N° 14-18.169 - CA Orléans, 27 mars 2014

M. Frouin, Pt. - Mme Lambremon, Rap. - M. Richard de La Tour, Av. Gén.

#### **Sommaire**

S'il résulte de l'article L. 1332-2 du code du travail qu'aucune sanction ne peut être prononcée contre un salarié plus d'un mois après l'entretien préalable, le point de départ de ce délai, lorsque la mise en œuvre des formalités imposées par la circulaire PERS 846 est intervenue dans le délai d'un mois à compter de la première phase de l'entretien préalable, doit être fixé à la date de la seconde phase de l'entretien préalable.

#### **Note :**

Un salarié mis à la retraite d'office saisit le conseil des prud'hommes pour faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il estimait en effet que les dispositions de la circulaire PERS 846 du 16 juillet 1985 relative au statut national du personnel des industries électriques et gazières, applicables à l'espèce, n'avaient pas été régulièrement mises en œuvre car un délai d'un mois n'avait pas été respecté entre les différentes phases de la procédure.

La circulaire PERS 846 prévoit, dans le cadre d'une procédure disciplinaire de licenciement, deux phases successives pour l'entretien préalable. A l'issue d'un premier entretien avec le salarié, l'employeur a le choix entre un classement, le prononcé d'un avertissement ou d'un blâme, ou la saisine d'une instance disciplinaire. S'il choisit de saisir l'instance disciplinaire pour avis, il peut faire suivre cet avis d'un second entretien. Ce n'est qu'après ce second entretien qu'il notifie sa décision.

Ces dispositions statutaires doivent toutefois être articulées avec le cadre légal. A cet égard, l'article L. 1332-2 du code du travail (ancien article L. 122-41) prévoit que « *la sanction ne peut intervenir [...] plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien [préalable]* ». A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, le salarié déduisait de la combinaison de ces textes qu'un délai d'un mois devait s'écouler entre le premier entretien et la réunion de l'instance disciplinaire, puis qu'un nouveau délai d'un mois s'imposait entre l'avis rendu par l'instance disciplinaire et le second entretien.

Les juges du fond ne font pas droit à cet argumentaire. En effet, pour confirmer le jugement du conseil des prud'hommes et débouter le salarié, la cour d'appel a retenu qu'aucune disposition statutaire n'imposait le respect de tels délais et que l'information du salarié de la décision de son employeur de consulter l'instance disciplinaire dans le délai d'un mois suivant le premier entretien, puis la notification de la sanction dans le délai d'un mois suivant le second entretien, étaient suffisants pour satisfaire l'exigence de l'article L. 1332-2 du code du travail.

Saisie par le salarié, la Haute juridiction devait se prononcer sur l'opportunité d'appliquer le délai légal d'un mois de l'article L. 1332-2 du code du travail à toutes les formalités préalables issues d'un régime statutaire.

La chambre sociale avait déjà jugé que le délai d'un mois de l'article L. 1332-2 du code du travail pouvait être dépassé et la procédure de licenciement pour motif disciplinaire être prolongée lorsque des règles statutaires ou conventionnelles prévoyaient le recueil de l'avis d'un organisme disciplinaire, à la condition que le salarié ait été informé dans ce délai de la décision de l'employeur de saisir l'organisme en question (Soc, 30 octobre 1991, pourvoi n° 88-40.168, *Bull.* 1991, V, n° 451 ; Soc., 13 février 2001, pourvoi n° 98-45.912, *Bull.* 2001, V, n° 52). Cette solution devait être appliquée y compris lorsque la consultation prévue dans le cadre d'une procédure conventionnelle est facultative (Soc., 13 février 2001, précité) ou mise en œuvre à la demande du salarié (Soc., 10 mai 2006, pourvoi n° 05-43.843, *Bull.* 2006, V, n° 171).

Par l'arrêt commenté, la chambre sociale apporte une précision supplémentaire. Le point de départ du délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du code du travail «*doit être fixé à la date de la seconde phase de l'entretien préalable*» lorsque «*la mise en œuvre des formalités imposées par la circulaire PERS 846 est intervenue dans le délai d'un mois à compter de la première phase de l'entretien*».

Ainsi, le délai légal de l'article L. 1332-2 du code du travail est applicable dès la première phase de l'entretien préalable, mais peut être interrompu par la mise en œuvre d'une étape intermédiaire, première formalité statutaire et renaît lors de l'accomplissement de la dernière formalité statutaire.

La Cour de cassation avait déjà jugé que le délai légal d'un mois était interrompu par l'information du salarié de la saisine effective de l'instance disciplinaire (Soc., 13 février 2001, pourvoi n° 98-45.912, précité).

La Haute juridiction avait encore décidé que le délai légal d'un mois pour notifier une sanction était une règle de fond et que la sanction disciplinaire devait être prononcée avant l'expiration de ce délai, sauf si, dans l'intervalle, une procédure imposée par une disposition conventionnelle, telle l'obligation de recueillir l'avis d'une instance disciplinaire, avait été mise en œuvre, la procédure conventionnelle de consultation pour avis devant, elle-même, être engagée avant l'expiration de ce délai (Soc., 23 juin 2004, pourvoi n° 02-42.379, *Bull.* 2004, V, n° 182).

Dans le silence des dispositions statutaires ou conventionnelles, le délai légal dont dispose l'employeur pour notifier sa sanction ne s'applique donc pas à toutes les étapes de la procédure statutaire ou conventionnelle.

Devait ainsi être approuvée la décision de la cour d'appel qui, dans le cas de l'application de la circulaire PERS 846, avait consacré la possibilité d'interrompre le délai d'un mois de l'article L. 1332-2 du code du travail pour mettre en œuvre la consultation d'un conseil de discipline par l'information du salarié de la saisine effective de l'instance disciplinaire et de faire courir un nouveau délai de même durée à compter de la date de la seconde phase de l'entretien préalable, matérialisée par un second entretien.

## **2.4 Licenciement économique**

*\*Mesures d'accompagnement*

**Soc., 12 novembre 2015**

**Cassation partielle**

**Arrêt n° 1866 FS-P+B+R**

N° 14-15.430 - CA Versailles, 12 février 2014

M. Frouin, Pt - M. David, Rap. - M. Richard de La Tour, Av. Gén.

### **Sommaire**

Selon l'article L. 1233-77 du code du travail, inséré à l'intérieur d'un chapitre sur le licenciement pour motif économique dans une section intitulée "Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement", le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Il résulte de la combinaison de ce texte avec les articles L. 1233-3 et L. 1233-80 du même code que si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique.

### **Note :**

Le congé de mobilité a été instauré par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.

L'objet du dispositif et ses modalités sont définis par l'article L. 320-2-1 du code du travail, issu de cette loi, devenu les articles L. 1233-77 à L. 1233-83 du même code à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008.

L'employeur ne peut proposer cette mesure à un salarié qu'après avoir conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Aux termes de l'article L. 1233-77 du code de travail, « le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail ».

Selon les articles L. 1233-80 et L. 1233-81 du même code, l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé. Elle dispense l'employeur de l'obligation de proposer au salarié le congé de reclassement.

Le salarié perçoit des indemnités de rupture qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique. Il bénéficie également d'une priorité de réembauche et des dispositions relatives à l'indemnisation du chômage.

Selon le Conseil constitutionnel, les dispositions relatives au congé de mobilité n'instituent pas une nouvelle forme de rupture du contrat de travail, mais une rupture pour motif économique qui intervient d'un commun accord (Cons. const., 28 décembre 2006, décision n° 2006-545 DC, Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, considérant 15).

Par l'arrêt ici commenté, la Cour de cassation affirme que le salarié est fondé à contester le motif économique de la rupture intervenue suite à son acceptation du congé de mobilité.

L'arrêt énonce que les dispositions régissant le congé de mobilité sont insérées à l'intérieur d'un chapitre du code du travail relatif au licenciement pour motif économique dans une section intitulée « Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement ». L'emplacement du texte conduit à reprendre la solution retenue par la Cour de cassation pour d'autres ruptures réputées intervenir d'un commun accord mais dont elle a affirmé qu'elles étaient subordonnées à l'existence d'un motif économique que le salarié est donc en droit de contester : convention de reclassement personnalisé (Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 07-41.964, *Bull.* 2008, V, n° 47, *Rapport annuel* 2008, p. 250), contrat de transition professionnelle (Soc., 12 mars 2014, pourvoi n° 12-22.901, *Bull.* 2014, V, n° 73) et contrat de sécurisation professionnelle (Soc., 17 mars 2015, pourvoi n° 13-26.941, *Bull.* 2015, en cours de publication et Soc., 22 septembre 2015, pourvoi n° 14-16.218, *Bull.* 2015, en cours de publication).

Il résulte de cette jurisprudence que la possibilité pour l'employeur de proposer à un salarié un congé de mobilité est subordonnée au fait qu'il envisage le prononcé d'un licenciement pour motif économique.

Une telle solution est conforme à l'analyse de la doctrine majoritaire (voir, par exemple, F. Favennec-Héry, « Rupture conventionnelle du contrat de travail : quel domaine ? » *Semaine sociale* 2008, n° 1360 ; E. Durlach, « Le congé de mobilité : entre enrichissement et éviction du droit du licenciement économique », *Rev. dr. tr.* 2007, p. 440 ; *Le Lamy emploi et compétence*, § 524-18 ; *Mémento pratique Francis Lefebvre Social* 2015, § 48450). Les auteurs soulignent, en premier lieu, que le congé de mobilité est proposé à l'initiative de l'employeur et s'inscrit dans un fort contexte de licenciement économique et, en second lieu, que le salarié qui se voit soumettre cette proposition s'expose en cas de refus à un licenciement pour motif économique avec proposition d'un autre dispositif de reclassement. En pratique, le choix qui s'offre au salarié destinataire d'une proposition de congé de mobilité est donc celui des modalités de la rupture.



Cette situation est distincte de celle du salarié dont le licenciement n'est pas nécessairement envisagé et qui fait la démarche de s'inscrire dans un plan de départ volontaire d'un accord collectif contenant des mesures destinées à favoriser une réorientation professionnelle. Dans ce cas, la rupture s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail dont la cause, sauf fraude ou vice du consentement, ne peut être contestée (Soc., 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-46.540, Bull. 2003, V, n° 309, Rapport annuel 2003, p. 315).

## **G - ACTIONS EN JUSTICE**

*\*Référé*

**Soc., 25 novembre 2015**

**Cassation**

**Arrêt n° 2026 FS-P+B**

N° 14-17.551 - CA Basse-Terre, 17 mars 2014

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

### **Sommaire**

Il appartient au juge des référés de se prononcer, s'il le lui est demandé, sur la mauvaise foi du salarié lorsqu'il a relaté des faits de harcèlement moral pour déterminer si son licenciement prononcé pour ce motif est nul et constitue ainsi un trouble manifestement illicite.

### **Note :**

Cette nouvelle décision témoigne de l'étendue des pouvoirs exercés par la formation de référé du conseil de prud'hommes en matière de harcèlement moral.

Un salarié exerçait les fonctions de directeur juridique dans une société de télécommunications aux Antilles françaises. S'estimant victime de harcèlement moral, le salarié en avait fait part au médecin du travail, qui avait informé le directeur général de la société. Une enquête interne avait été diligentée sur ces faits et avait donné lieu à un rapport. Quelques mois plus tard, le salarié avait été convoqué à un entretien préalable. Il avait ensuite été licencié pour faute. L'employeur lui reprochait d'avoir voulu déstabiliser le directeur général et remis en cause l'organisation de la société, traduisant ainsi une exécution de mauvaise foi de son contrat de travail.

Le salarié a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes pour voir ordonner sa réintégration dans l'entreprise ainsi que le paiement de diverses sommes. Déboutant le requérant, la formation de référé a considéré que la mauvaise foi du salarié dans l'exécution du contrat de travail était constituée, que ses demandes se heurtaient à une contestation sérieuse et qu'aucun trouble manifestement illicite n'était caractérisé.

Cette ordonnance de référé a été confirmée en appel. La cour d'appel a précisé que l'appréciation de la bonne ou mauvaise foi du salarié échappait à la compétence du magistrat des référés et relevait de l'appréciation du juge du fond déjà saisi de l'affaire.

Le salarié a formé un pourvoi à l'encontre de cet arrêt, en soutenant qu'il appartient au juge des référés de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue le harcèlement moral,

même en présence d'une contestation sérieuse, et que celui-ci doit donc apprécier si le salarié, en dénonçant ces faits, est de bonne ou mauvaise foi.

C'est la première fois que la chambre sociale de la Cour de cassation devait se prononcer sur cette question.

Rappelons qu'aux termes de l'article L. 1152-2 du code du travail, un salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral. En application des dispositions de l'article L. 1152-3 du même code, le licenciement d'un salarié prononcé pour ce motif est nul.

Cependant, le salarié qui est de mauvaise foi ne bénéficie pas de cette protection (Soc., 19 octobre 2011, pourvoi n° 10-16.444, *Bull.* 2011, V, n° 234). Cette mauvaise foi doit être caractérisée. Elle ne peut résulter « *de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis* » (Soc., 7 février 2012, pourvoi n° 10-18.035, *Bull.* 2012, V, n° 55 ; Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-28.345, *Bull.* 2012, V, n° 172) mais que de « *la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce* » (Soc., 10 juin 2015, pourvoi n° 13-25.554, *Bull.* 2015, V, en cours de publication).

Par ailleurs, l'article R. 1455-6 du code du travail prévoit que « *la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.* »

En application de ces dispositions, pour faire cesser le trouble manifestement illicite, le juge des référés a le pouvoir d'ordonner la réintégration d'un salarié dont le licenciement est entaché de nullité et d'ordonner la poursuite du contrat de travail qui n'avait pu être valablement rompu. Il en va ainsi dans le cas d'une voie de fait (Soc., 10 janvier 1989, pourvoi n° 87-42.688, *Bull.* 1989, V, n° 3), ou du licenciement de salariés grévistes (Soc., 26 septembre 1990, pourvoi n° 88-41.375, *Bull.* 1990, V, n° 387 ; Soc., 12 janvier 1999, pourvoi n° 98-40.020, *Bull.* 1999, V, n° 8).

Dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation décide qu'il appartient au juge des référés de se prononcer, s'il le lui est demandé, sur la bonne ou mauvaise foi du salarié lorsqu'il a relaté des faits de harcèlement moral, pour déterminer si son licenciement constitue un trouble manifestement illicite.



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

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

**Twitter :** @courdecassation