

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N° 73
Février 2016



SOMMAIRE

- A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL
- B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS
- C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
- E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES
- F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
- G - ACTIONS EN JUSTICE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1. Emploi et formation

**Contrats à durée déterminée dits d'usage*

Soc., 10 février 2016

Cassation partielle

Arrêt n° 321 FS-P+B

N° 14-28.084 - CA Nîmes, 7 octobre 2014

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

Sommaire n° 1

Aux termes de l'article 680 de la charte du football professionnel, chaque premier contrat dans un club de l'entraîneur titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel de football est conclu pour une durée minimum de deux saisons.

Sommaire n° 2

Un salarié ne peut pas renoncer par avance aux droits qu'il tient de la charte du football professionnel.

Encourt la cassation l'arrêt qui rejette la demande d'un entraîneur revendiquant l'application de la durée minimale conventionnelle de deux ans à son contrat de travail au motif que le contrat initial a été résilié, alors que la cour d'appel a constaté que les ensembles contractuels des 2 décembre 2010 et 2 mars 2011 n'avaient eu pour effet que de modifier le contenu des fonctions d'entraîneur ou la rémunération définis initialement par le contrat conclu le 1er juillet 2010, peu important la qualification de résiliation adoptée par les parties.

2 - Droits et obligations des parties au contrat de travail

**Modification du contrat de travail*

Soc., 10 février 2016

Cassation partielle

Arrêt n° 320 FS - P+B

N° 14-26.147 - CA Rennes, 5 septembre 2014

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

Sommaire

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

Note :

En l'espèce, un club sportif de football a engagé un joueur professionnel le 31 mai 2007 par contrat de travail à durée déterminée. Après relégation du club en ligue 2, l'employeur a informé son joueur que la rémunération prévue par le contrat de travail ne pourrait être

maintenue et qu'elle subirait une diminution dans les limites fixées par la charte du football professionnel.

En effet, l'article 761 de la charte du football professionnel dispose que « *pour les joueurs professionnels :*

[...]Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2003, en cas de relégation en division inférieure, les clubs ont la faculté de diminuer collectivement la rémunération de leurs joueurs de 20 %.

Au-delà de ce pourcentage, les clubs peuvent proposer individuellement à leurs joueurs, par écrit avant le 30 juin avec copie à la LFP [Ligue de football professionnel], une diminution de leur rémunération selon la grille ci-dessous :

...

La réponse du joueur doit intervenir dans un délai maximum de huit jours de la réception de la proposition écrite.

...

L'absence de réponse écrite du joueur dans le délai indiqué vaut acceptation de la diminution proposée par le club.

... »

Le club a écrit au joueur par courrier du 24 juin 2009, lui proposant une diminution de salaire de 40 %. Le joueur n'a pas réagi à cette annonce dans un premier temps, puis a contesté cette baisse auprès de la LFP le 21 juin 2010 et saisi la juridiction prud'homale le 20 décembre 2011.

Débouté en cause d'appel de toutes ses demandes, le joueur a formé pourvoi contre cet arrêt. C'est au visa de l'article 1134 du code civil et de l'article 761 de la charte du football professionnel que la Cour de cassation casse la décision des juges d'appel en ce qu'elle a débouté le footballeur de sa demande de rappel de salaire et de congés payés.

Ainsi, le litige soumis à la chambre sociale donne l'occasion de s'intéresser à l'articulation entre des dispositions contractuelles et des normes conventionnelles : les dispositions d'une convention collective peuvent-elles modifier celles d'un contrat de travail ?

Il faut tout d'abord préciser que selon la jurisprudence de la chambre sociale, la charte du football professionnel a valeur de convention collective (Soc., 23 mars 1999, pourvoi n° 96-40.181, *Bull.* 1999, V, n° 136 (1) ; Soc., 12 décembre 2012, pourvoi n° 11-14.823, *Bull.* 2012, V, n° 335 ; Soc., 5 novembre 2014, pourvoi n° 12-23.135, *Bull.* 2014, V, n° 257). La convention collective et le contrat constituent deux sources distinctes du droit du travail. Bien souvent, leurs domaines d'application sont eux-mêmes distincts, et les dispositions de la convention collective jouent un rôle normatif sur le contrat de travail.

L'article L. 2254-1 du code du travail règle les rapports entre convention et contrat en disposant que « *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables* ». Le principe de faveur permet que les dispositions de la convention se substituent aux clauses du contrat à la condition que ces dispositions soient plus favorables que les stipulations contractuelles. Mais il n'y a pas pour autant incorporation des dispositions conventionnelles au contrat.

Par ailleurs, l'article 1134 du code civil, selon lequel « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites* », repose sur le principe de la force obligatoire du contrat, de son intangibilité et de l'autonomie des volontés. Depuis l'arrêt « *Raquin* » (Soc., 8

octobre 1987, pourvoi n° 84-41.902, *Bull.* 1987, V, n° 541), la modification substantielle du contrat de travail nécessite l'acceptation du salarié, et la poursuite par lui du contrat de travail ne peut valoir acceptation de la modification. En outre, la chambre sociale juge que « *le mode de rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord* » (Soc., 3 juillet 2001, pourvoi n° 99-42.761, *Bull.* 2001, V, n° 242 ; Soc., 5 mai 2010, pourvoi n° 07-45.409, *Bull.* 2010, V, n° 102).

En l'espèce, les dispositions de la charte du football étaient moins favorables que le contrat : elles prévoyaient qu'en cas de relégation en division inférieure, le club pouvait proposer unilatéralement une diminution du salaire contractuel du footballeur, le silence du salarié valant acquiescement. Le présent arrêt affirme, au visa de l'article 1134 du code civil, et donc de la force obligatoire du contrat, que la disposition contractuelle visant la rémunération du joueur ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur, même se prévalant d'une disposition conventionnelle. Cette modification ne peut résulter que de l'accord explicite du salarié- l'écoulement du délai d'option prévu par la charte étant indifférent- ou d'une disposition légale, comme par exemple la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées qui précise que « *le travail de la journée de solidarité dans les conditions prévues par le présent article [article 2] ne constitue pas une modification du contrat de travail* ».

Enfin, il convient de rappeler que même une modification favorable au salarié ne pourrait lui être imposée sans son accord, dès lors que la détermination de sa rémunération résulte de clauses du contrat (Soc., 3 juillet 2001, précité ; Soc., 5 mai 2010, précité).

**Respect des libertés individuelles et collectives du salarié*

Soc., 3 février 2016

Rejet

Arrêt n° 272 FS-P+B

N° 14-18.600 – CA Versailles, 9 avril 2014

M. Frouin, Pt – Mme Duvallat, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

Sommaire

Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice du droit d'agir en justice, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

Note :

Le droit d'accès au juge est un droit fondamental. « *Élément inhérent au droit qu'énonce l'article 6-1 de la convention, le droit d'accès au juge est consacré par le droit interne. Il figure au rang des principes fondamentaux reconnus par les juridictions françaises. Le Conseil constitutionnel a ainsi consacré « le droit d'exercer un recours effectif devant une juridiction* ». Le juge judiciaire, quant à lui, s'est attaché à lui donner une portée très large. Ainsi, par un arrêt rendu en Assemblée plénière le 30 juin 1995, la Haute juridiction a-t-elle consacré le droit d'accès au juge, quelle que soit la valeur de la prétention. » (Rapport annuel de la Cour de cassation, 2001, p. 112).

L'employeur est, lui aussi, tenu de respecter ce droit : est ainsi sanctionné comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié.

Est donc nécessairement nul pour violation de cette liberté fondamentale le licenciement prononcé par l'employeur afin d'imposer au salarié sa propre solution dans le litige qui les opposait (Soc., 9 octobre 2013, pourvoi n° 12-17.882, *Bull.* 2013, V, n° 226 (3)) ou prononcé en raison d'écrits injurieux produits à l'occasion d'une instance, en violation de la liberté fondamentale de la défense (Soc., 28 mars 2006, pourvoi n° 04-41.695, *Bull.* 2006, V, n° 127), ou encore, en violation de la liberté fondamentale de témoigner (Soc., 29 octobre 2013, pourvoi n° 12-22.447, *Bull.* 2013, V, n° 252). En outre, la solution est identique pour la rupture de la relation de travail à l'initiative de l'employeur qui fait suite à l'action en justice intentée par le salarié à l'encontre de ce dernier (Soc., 6 février 2013, pourvoi n° 11-11.740, *Bull.* 2013, V, n° 27). Ainsi, la Haute juridiction admet comme seuls éléments susceptibles d'emporter une exception à la nullité du licenciement pour violation d'une liberté fondamentale l'abus du salarié ou sa mauvaise foi.

En l'espèce, engagé en décembre 1993 par une société d'audit, un salarié occupait des fonctions de directeur régional lorsqu'il a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 4 mars 2010. Son employeur lui reprocha de n'avoir « *cessé de compromettre* » des projets d'envergure dont il avait la responsabilité, et d'occasionner, par les formes de son action contentieuse, des répercussions dommageables pour l'entreprise. Mis à pied à titre conservatoire, il était licencié pour faute grave un mois plus tard. La lettre de licenciement retenait notamment dans son énoncé des griefs la demande en résiliation judiciaire dont le salarié fut finalement débouté.

Contestant le licenciement disciplinaire devant la cour d'appel, les juges du fond ont retenu que la présence dans la lettre de licenciement d'un reproche tenant à l'action en justice du salarié était de nature à justifier la nullité du licenciement pour violation d'une liberté fondamentale. L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation, en invoquant la dénaturation de la lettre de licenciement et le silence de la cour d'appel quant à l'exercice abusif par le salarié de son droit d'agir en justice.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir retenu que le grief formulé par l'employeur dans la lettre de licenciement, reprochant au salarié d'avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail, entraînait la nullité du licenciement. Ce grief constitue en effet une atteinte à la liberté fondamentale du droit d'ester en justice, dès lors que l'abus ou la mauvaise du salarié dans l'exercice de ce droit avaient nécessairement été écartés par la cour d'appel.

La chambre sociale précise que l'atteinte à cette liberté fondamentale rend inopérant les autres griefs énoncés dans la lettre de licenciement, sans que le juge ait à les vérifier. Cet arrêt offre ainsi une illustration de la jurisprudence dite « des motifs contaminants », selon laquelle le juge n'a pas à examiner les griefs mentionnés, dans la lettre de licenciement, en plus de celui qui démontre que le licenciement a été prononcé en considération de l'exercice d'une liberté fondamentale ou pour un motif prohibé par la loi, de nature à entraîner la nullité du licenciement. Cette jurisprudence a notamment été récemment appliquée en matière de harcèlement (Soc., 10 mars 2009, pourvoi n° 07-44.092, *Bull.* 2009, V, n° 66).

La solution a été reprise par un arrêt du 16 mars 2016 (Soc., 16 mars 2016, pourvoi n°14-23.589, *Bull.* 2016, V, à paraître).

5. Statuts particuliers

**Sportifs professionnels*

Soc., 10 février 2016

Rejet

Arrêt n° 325 FS-P+B

N° 15-16.080 - CA Grenoble, 5 février 2015

M. Frouin, Pt – M. Flores, Rap. - M. Lifffran, Av. Gén.

Sommaire

L'article 12.3.3, de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 régissant la durée des contrats à durée déterminée des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs ne s'applique pas aux titulaires de contrats à durée indéterminée.

Note :

Cet arrêt vient préciser pour la première fois le champ d'application de la garantie d'emploi prévue par l'article 12.3.3 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005.

Cet article dispose que :

« Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives (60 mois), y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Si le contrat commence à s'exécuter en cours de saison, il doit courir au minimum jusqu'à la veille de la saison suivante.

Dans la mesure où les particularités sportives le justifient, les accords sectoriels peuvent prévoir une disposition exceptionnelle relative au remplacement d'un sportif blessé ou malade, pour la durée de son inaptitude.

L'entraîneur principal d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article 12. 9. 1 ci-dessous, affecté exclusivement à celui-ci et titulaire d'un CDD d'usage, bénéficie d'un contrat d'une durée de 2 ans minimum. Les prolongations éventuelles pourront n'être que de 1 année. »

Ces dispositions figurent au sein de l'article 12.3, intitulé « Définition du contrat de travail », dont l'architecture est la suivante :

- article 12.3.1. Objet du contrat de travail
- article 12.3.1.1. Le sportif
- article 12.3.1.2. L'entraîneur
- article 12.3.1.3. L'employeur
- article 12.3.2. Caractère particulier du contrat de travail
- article 12.3.2.1. Contrat de travail à durée déterminée

- article 12.3.2.2. Pluralité d'emplois
- article 12.3.3. Durée du contrat de travail

L'alinéa 3 de l'article 12.3.3 ne précise pas s'il ne concerne que les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

La question posée à la chambre sociale de la Cour de cassation était de savoir si cet alinéa 3 de l'article 12.3.3 pouvait bénéficier au titulaire d'un contrat à durée indéterminée relevant de cette convention collective.

En l'espèce, un club de rugby avait engagé un entraîneur par contrat à durée indéterminée pour son équipe « espoir » ainsi que pour occuper diverses autres fonctions. Le club de rugby a été placé en liquidation judiciaire. Licencié, ce salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel ont débouté le salarié de ses demandes.

Dans son pourvoi, le salarié soutenait qu'indépendamment de toute clause de garantie d'emploi, il devait bénéficier, du fait de sa qualité d'entraîneur, d'une garantie de paiement des salaires conformément aux stipulations de l'article 12.3.3 de la Convention collective nationale du sport, qui ne prévoient aucune restriction en fonction de la nature du contrat de travail.

La Haute juridiction rejette ce moyen et décide que « l'article 12.3.3 de la convention collective nationale du sport régissant la durée des contrats à durée déterminée des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs ne s'applique pas aux titulaires de contrats à durée indéterminée ».

Soc., 10 février 2016

Arrêt n° 322 FS-P+B

N° 14-30.095 - CA Douai, 31 octobre 2014

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

Cassation

Sommaire

Il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail auxquelles ni la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, ni le contrat de travail, ne peuvent déroger dans un sens défavorable au salarié, que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord entre les parties, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Soc., 10 février 2016

Arrêt n° 326 FS-P+B

N° 15-16.132 - CA Grenoble, 5 février 2015

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

Rejet

Sommaire

Les dispositions de l'article 11.2 de la convention collective du rugby, qui, en cas de relégation ou de rétrogradation du club, permettent au joueur de rejoindre un autre club professionnel avant le terme du contrat en cours, sans rendre la rupture imputable à l'employeur, ni interdire au salarié de rompre le contrat en invoquant une faute grave de l'employeur, dérogent, dans un sens favorable au salarié, à l'article L. 1243-1 du code du travail.

Note commune aux arrêts n° 322 et 326 :

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail d'exception. En tant que tel, il est notamment soumis à l'alinéa premier de l'article L. 1243-1 du code du travail, qui dispose 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, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.* »

Ces dispositions étant d'ordre public, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu par aucune autre cause avant l'échéance de son terme (Soc., 16 décembre 1998, pourvoi n° 96-40.177, *Bull.* 1998, V, n° 552 ; Soc., 29 octobre 2008, pourvoi n° 07-40.066, *Bull.* 2008, V, n° 205). Ni le contrat de travail, ni l'accord collectif, ne peuvent prévoir d'autres causes de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (Soc., 1^{er} juillet 2009, pourvoi n° 08-40.023, *Bull.* 2009, V, n° 165).

La Haute juridiction a précisé qu'une convention collective ne peut déroger à ces textes d'ordre public que dans ses dispositions plus favorables au salarié (Soc., 23 mars 1999, pourvoi n° 96-40.181, *Bull.* 1999, V, n° 136 ; Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° 11-25.442, *Bull.* 2014, V, n° 96). Ainsi, la mise en redressement judiciaire d'un club de football ne constitue pas en soi un cas de force majeure et la charte du football professionnel, qui a valeur d'une convention collective, ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de l'article L. 122-3-8 dans ses dispositions plus favorables aux salariés (Soc., 6 mai 1998, pourvoi n° 96-40.867, *Bull.* 1998, V, n° 235).

Les deux arrêts commentés s'inscrivent dans cette ligne jurisprudentielle. L'arrêt n° 322 rappelle qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail que dans un sens favorable au salarié (arrêt n° 322). Sont favorables au salarié les dispositions de la convention collective du rugby qui permettent au joueur de rejoindre un autre club professionnel avant le terme du contrat en cours en cas de relégation ou de rétrogradation du club (arrêt n° 326).

1.- Sur l'arrêt n° 322 :

Par contrat à durée déterminée, un club de football a engagé un entraîneur pour son équipe professionnelle. A la suite de difficultés rencontrées lors de l'exécution du contrat, ce salarié a fait l'objet d'une mise à pied de façon conservatoire et a été convoqué à un entretien préalable. L'employeur a ensuite notifié à ce salarié son « *licenciement* » pour faute grave. Il lui était reproché le non-respect des obligations professionnelles inhérentes au poste d'entraîneur principal, un manquement grave et un comportement inadmissible ayant eu des répercussions importantes sur l'équipe et aboutissant à son rejet par elle.

Le salarié a contesté ce « *licenciement* » et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail, dont il a été pour l'essentiel débouté.

La cour d'appel a confirmé le jugement en toutes ses dispositions. Elle a rappelé que « *l'article 679 de la charte professionnelle du football prévoit que "l'entraîneur titulaire du DEPF, responsable de la direction technique du club, et l'entraîneur titulaire du certificat de formateur responsable du centre de formation des joueurs professionnels ne peuvent, sous peine de résiliation de contrat, sans indemnité, exercer aucune activité salariale, libérale commerciale" »*. La cour a ensuite retenu que « *le salarié n'a pas respecté la charte du football professionnel et les obligations professionnelles inhérentes au poste d'entraîneur principal, son comportement ne permettant pas le maintien du contrat de travail, en ce qu'il portait atteinte à l'indispensable confiance que doit avoir un club en son entraîneur.* », sans toutefois énoncer que le salarié avait commis une faute grave.

Dans son pourvoi en cassation, le salarié soutenait en particulier que la cour d'appel avait jugé la faute grave justifiée en se fondant sur le manquement aux dispositions de l'article 679 de la charte professionnelle du football, alors qu'elle n'avait pas constaté qu'une faute grave avait été commise par le salarié. Le salarié alléguait qu'en statuant ainsi, la cour d'appel avait violé l'article L. 1243-1 du code du travail.

Ce moyen est accueilli par la chambre sociale de la Cour de cassation, qui énonce que la faute grave imputable au salarié n'avait pas été caractérisée, après avoir rappelé qu' « *il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, auxquelles ni la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, ni le contrat de travail ne peuvent déroger dans un sens défavorable au salarié, que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail* ».

L'arrêt de la cour d'appel est par conséquent cassé et annulé en toutes ses dispositions.

2.- Sur l'arrêt n° 326 :

En l'espèce, six joueurs professionnels de rugby engagés par contrat à durée déterminée se sont vu notifier l'impossibilité de poursuivre leur contrat de travail du fait de la rétrogradation du club qui les employait en Fédérale 1. Prenant acte de la décision de l'employeur de rompre leur contrat, les anciens joueurs du club ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture. Jugeant qu'elle leur était imputable, la cour d'appel a débouté les joueurs de leurs demandes, relevant notamment que les joueurs avaient fait usage de la faculté ouverte par l'article 11-2.

Ils ont alors formé un pourvoi devant la Cour de cassation, arguant du caractère moins favorable de la convention collective du rugby professionnel si la rupture n'était pas reconnue comme imputable au club employeur en cas de relégation ou de rétrogradation.

Il convient de rappeler que la situation, notamment économique, du club sportif employant des sportifs professionnels en contrat à durée déterminé d'usage, ne peut être valablement prise en compte. En effet, l'engagement d'une procédure collective à l'égard d'un club, qui ne s'assimile pas en un cas de force majeure, ne pouvait dès lors constituer un cas de rupture (Soc., 6 mai 1998, pourvoi n° 96-40.867, *Bull.* 1998, V, n° 235).

La chambre sociale, dans cet arrêt du 10 février 2016, rejette les prétentions des salariés. Elle décide que la stipulation de la convention collective selon laquelle la rétrogradation ou la relégation d'un club permettrait au joueur de rejoindre un autre club professionnel, sans préjudice des autres modes de rupture, opère dans un sens plus favorable au salarié de sorte qu'elle lui est valablement imputable. Un accord collectif peut prévoir d'autres cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, dès lors toutefois qu'ils agissent dans un sens plus favorable au salarié.

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

2- Rémunérations

**Réserve spéciale de participation*

Soc., 18 février 2016

Rejet

Arrêt n° 492 FS-P+B

N° 14-12.614 - CA Aix-en-Provence, 19 décembre 2013

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

Sommaire

Il résulte de la combinaison des articles L. 3326-1, D. 3324-40, et D. 3325-4 du code du travail relatifs à la participation obligatoire des salariés aux résultats de l'entreprise, d'ordre public absolu, que seuls les salariés présents dans l'entreprise lors de l'exercice au cours duquel les rectifications opérées par l'Administration ou par le juge de l'impôt sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise, peuvent prétendre à la réserve spéciale de participation résultant de ce redressement fiscal, de sorte que les actions engagées par les salariés ayant quitté l'entreprise avant l'année de ce redressement fiscal définitif, sur le fondement de la responsabilité tant contractuelle que délictuelle pour obtenir paiement d'une indemnisation réparant le préjudice résultant pour eux de l'absence de versement de la participation à laquelle ils auraient pu prétendre, sont irrecevables.

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- Obligation de sécurité pesant sur l'employeur

**Etendue*

Soc., 10 février 2016

Cassation partielle

Arrêt n° 319 FS-P+B

N° 14-24.350 - CA Aix-en-Provence, 4 juillet 2014

M. Frouin, Pt. - Mme Aubert-Monpeyssen, Rap. - Mme Courcol-Bouchard, Pr. Av. Gén.

Sommaire

Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur.

Viola l'article L. 4121-1 du code du travail la cour d'appel qui, pour limiter le montant des dommages-intérêts alloués au salarié pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, retient que l'intéressé avait concouru à son propre dommage.

** Obligation d'en assurer l'effectivité*

Soc., 10 février 2016

Rejet

Arrêt n° 324 FS-P+B

N° 14-26.909 - CA Bordeaux, 24 septembre 2014

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

Sommaire n° 1

L'article 1, § 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 ne portant pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, il n'y a pas lieu à saisine préjudicielle de la Cour de justice de l'Union européenne sur l'article 5 de cette directive.

5- Travailleur victime de l'amiante

**Préjudice d'anxiété*

Soc., 10 février 2016

Rejet

Arrêt n° 324 FS-P+B

N° 14-26.909 - CA Bordeaux, 24 septembre 2014

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

Sommaire n° 2

La santé mentale est une composante de la santé.

Doit dès lors être rejeté le moyen qui, dirigé contre un arrêt ayant admis la caractérisation d'un préjudice spécifique d'anxiété lié à l'amiante, invoque le fait que c'est seulement la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 qui, en modifiant l'article L. 230-2 du code du travail, devenu article L. 4121-1 du même code, a imposé à l'employeur de prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé mentale des travailleurs.

Soc., 17 février 2016

Cassation partielle

Arrêt n° 381 FS-P+B

N° 14-24.011 - CA Amiens, 2 juillet 2014

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

Sommaire

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

Viola dès lors l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, l'arrêt qui retient, pour condamner une société à payer à un salarié une indemnité au titre d'un préjudice lié à son exposition à l'amiante, qu'il n'est pas nécessaire qu'il se soit vu reconnaître une maladie professionnelle, ni même qu'il présente des troubles de santé, qu'il soit suivi médicalement de manière régulière, que c'est la conscience d'être soumis au risque de déclaration à tout moment d'une maladie grave qui fonde l'anxiété invoquée, qui n'est pas contestable.

Note :

La décision commentée se situe dans la droite ligne de la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation sur l'indemnisation du préjudice spécifique d'anxiété des travailleurs de l'amiante.

Dans un arrêt du 3 mars 2015, la chambre sociale a énoncé que « *la réparation du préjudice d'anxiété n'est admise, pour les salariés exposés à l'amiante, qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel* » (Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-26.175, *Bull.* 2015, V, n° 41).

Il convient de rappeler que l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 est relatif aux conditions d'attribution de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. La chambre sociale a adossé le régime du préjudice spécifique d'anxiété sur celui de cette allocation. Ces dispositions légales prévoient que :

« *I.-Une allocation de cessation anticipée d'activité est versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, des établissements de flocage et de calorifugeage à l'amiante ou de construction et de réparation navales, sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes :*

« *1° Travailler ou avoir travaillé dans un des établissements mentionnés ci-dessus et figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget, pendant la période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante. L'exercice des activités de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, de flocage et de calorifugeage à l'amiante de l'établissement doit présenter un caractère significatif ; (...)* ».

La chambre sociale a ainsi décidé d'exclure toute réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété d'un salarié exposé à l'amiante si celui-ci travaillait dans un établissement qui n'était pas mentionné à l'article 41 et ne figurait pas sur la liste fixée par arrêté ministériel, et alors même que le salarié aurait pu justifier d'un manquement à l'obligation de sécurité, source d'une inquiétude légitime pour l'avenir.

L'arrêt commenté rappelle cette solution de principe en reprenant exactement la formule énoncée dans l'arrêt du 3 mars 2015.

En l'espèce, une société de l'industrie de la métallurgie avait décidé de mettre en œuvre un licenciement économique collectif. Cette procédure concernait un salarié qui exerçait la fonction d'émailleur. Au moment de son licenciement, il s'est vu remettre une attestation d'exposition à l'amiante-benzène. Le salarié a saisi une juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'une demande en réparation d'un préjudice d'anxiété.

Le conseil de prud'hommes a jugé irrecevable la demande d'indemnisation au titre du préjudice d'anxiété.

Sur recours du salarié, la cour d'appel a constaté que celui-ci n'invoquait pas un préjudice d'anxiété spécifique, découlant de l'inscription sur la liste des établissements mentionnés par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, mais qu'il demandait la réparation d'un préjudice invoqué comme étant la conséquence du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Pour les juges du fond, il appartenait au salarié d'établir qu'il avait été exposé à des substances dangereuses dans l'accomplissement de son travail et que le préjudice dont il demandait réparation était en lien avec cette exposition. L'employeur devait pour sa part apporter la preuve qu'il avait rempli son obligation de sécurité. La cour a considéré que le salarié avait effectivement subi une exposition à l'amiante dans la mesure où il s'était vu remettre une attestation d'exposition, et l'employeur n'avait pas justifié de la mise en œuvre de mesures de protection concrètes et appropriées.

La cour d'appel a ensuite affirmé qu' « *Il n'est pas nécessaire que le salarié se soit vu reconnaître une maladie professionnelle, ni même qu'il présente des troubles de santé, qu'il soit ou non suivi médicalement de manière régulière* » et que « *C'est la conscience d'être soumis au risque de déclaration à tout moment d'une maladie grave qui fonde l'anxiété invoquée, qui n'est pas contestable et constitue un préjudice indemnisable* ». Elle a en conséquence accueilli la demande du salarié et condamné l'employeur à réparer le préjudice d'anxiété.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure ce raisonnement, au visa de l'article L. 4121-1 du code du travail, et de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998.

Elle rappelle que « *la réparation du préjudice d'anxiété n'est admise, pour les salariés exposés à l'amiante, qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel* ».

Ces conditions n'étaient en l'espèce pas remplies dès lors que l'établissement où l'intéressé travaillait n'était pas mentionné à l'article 41 de la loi et ne figurait pas sur une liste fixée par arrêté ministériel.

6 - CHSCT

6-1 Fonctionnement

**Recours à un expert*

Soc., 17 février 2016

Arrêt n° 388 FS-P+B

N° 14-15.178 - CA Lyon, 13 décembre 2013

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

Cassation partielle

Sommaire

L'action de l'employeur en contestation de l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est soumise, en l'absence de texte spécifique, qu'au délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du code civil.

Notice :

Bien que l'existence, et partant l'énoncé d'un bref délai pour la saisine par l'employeur du président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en contestation de l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) paraisse conforme à la logique de cette procédure d'urgence, la chambre sociale de la Cour de cassation décide, dans l'arrêt commenté, qu'il n'est pas possible, pour des raisons à la fois constitutionnelles et tenant au droit européen, de créer par voie jurisprudentielle un délai de forclusion, comme plusieurs cours d'appel avaient pourtant décidé de le faire.

En effet, il résulte de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme que les délais de recours doivent être suffisamment précis pour permettre au justiciable de savoir par avance à quelles conditions son recours sera recevable (CEDH, arrêt du 12 février 2003, *Zvolsky et Zvolska c. République tchèque*, n° 46129/99 ; CEDH, arrêt du 15 octobre 2002, *Cañete de Goñi c. Espagne*, n° 55782/00), ce qui ne serait pas le cas en cas d'instauration d'un bref délai indéterminable en l'absence de jurisprudence sur ce point (voir 1^{re} Civ., 21 mars 2000, pourvoi n° 98-11.982, *Bull.* 2000, I n° 97).

Par ailleurs, et en tout état de cause conformément à la position de toutes les chambres de la Cour de cassation, une telle restriction du droit d'agir en justice ne pourrait être appliquée aux instances en cours car cela aboutirait à priver le justiciable d'un procès équitable au sens de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Ass. Plén., 21 décembre 2006, pourvoi n° 00-20.493, *Bull.* 2006, Ass. plén., n° 15 ; Com., 13 novembre 2007, pourvoi n° 05-13.248, *Bull.* 2007, IV, n° 243 ; 1^{re} Civ., 11 juin 2009, pourvoi n° 08-16.914, *Bull.* 2009, I, n° 124 ; Com., 26 octobre 2010, pourvoi n° 09-68.928, *Bull.* 2010, IV, n° 159).

Enfin, la déclaration d'inconstitutionnalité du premier alinéa et de la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail prononcée par le Conseil constitutionnel (Cons. const., 27 novembre 2015, décision n° 2015-500 QPC, société Foot Locker France SAS [Contestation et prise en charge des frais d'une expertise décidée par le CHSCT]) devra conduire de toute façon à une réforme de ce texte, qui pourra être l'occasion pour le législateur de prévoir un délai de prescription de l'action de l'employeur.

Soc., 17 février 2016

Cassation partielle

Arrêt n° 391 FS-P+B

N° 14-22.097 - CA Caen, 30 mai 2014

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

Sommaire n° 1

L'action de l'employeur en contestation de l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est soumise, en l'absence de texte spécifique, qu'au délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du code civil.

Note commune au sommaire n° 388 et au 1^{er} sommaire n° 391 :

Dans ces deux arrêts en date du 17 février 2016, la chambre sociale tranche pour la première fois la question du délai de prescription de l'action en contestation de l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

Dans la première espèce (arrêt n° 388), le C.H.S.C.T. d'une entreprise en charge du développement et de la maintenance des activités informatiques d'un groupe bancaire a décidé, le 6 décembre 2011, le recours à une expertise pour risque grave, et désigné un expert pour accomplir cette mission.

Cette décision faisait suite à l'initiative prise par les délégués du personnel d'alerter l'employeur sur la dégradation des conditions de travail et la souffrance, qualifiée de permanente, dont étaient victimes de plus en plus de collaborateurs.

Lors d'une réunion extraordinaire en date du 13 janvier 2012, le C.H.S.C.T. a accepté, tout en maintenant sa demande d'expertise, de différer sa mise en œuvre dans l'attente de l'issue d'un audit diligenté par l'employeur.

Les conclusions de l'audit ont été présentées dans le cadre d'une nouvelle réunion du comité du 15 mars 2012 ; ces dernières n'identifiant aucun risque grave, les membres élus du C.H.S.C.T. ont alors indiqué pouvoir lancer l'expertise confiée à l'expert précédemment désigné.

L'employeur a saisi, le 14 juin 2012, le président du tribunal de grande instance aux fins d'annulation de la délibération du 6 décembre 2011.

Dans le cadre de cette instance, le C.H.S.C.T. a opposé une fin de non-recevoir tirée de la tardiveté de l'assignation de l'employeur, soutenant que l'objet même du litige impliquait l'exercice de l'action dans un délai raisonnable.

Le premier juge a rejeté cette fin de non-recevoir et statué sur la question du risque grave.

Infirmant cette ordonnance, la cour d'appel a en revanche jugé que la demande d'annulation de la délibération n'était pas recevable, faute pour l'employeur d'avoir élevé sa contestation à bref délai.

L'employeur a formé pourvoi à l'encontre de cet arrêt infirmatif.

Dans la seconde espèce (arrêt n° 391), le C.H.S.C.T. d'un établissement ayant pour activité la fabrication de produits pharmaceutiques a désigné, le 27 juillet 2012, un expert afin qu'il réalise une expertise sur les risques psycho-sociaux.

Cette réunion avait été l'occasion pour le comité de recueillir les déclarations du médecin du travail, qui avait fait état d'une situation de grande souffrance des salariés au travail, et d'être destinataire d'attestations et statistiques venant les corroborer.

Par acte d'huissier en date du 31 octobre 2012, l'employeur a saisi le président du tribunal de grande instance afin qu'il annule cette délibération.

Par ordonnance confirmée en appel, le premier juge a rejeté la fin de non-recevoir du C.H.S.C.T. tirée de la tardiveté de l'assignation, puis statué sur le bien-fondé du recours à l'expertise.

C'est contre cet arrêt confirmatif que le C.H.S.C.T. a formé pourvoi.

Aux termes de l'article L. 4614-12 du code du travail, le C.H.S.C.T. peut décider de recourir à un expert agréé dans deux hypothèses :

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

Notons que la décision du C.H.S.C.T. de recourir à un expert constitue une délibération sur laquelle les membres élus du comité doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion du chef d'entreprise, président du comité (Soc., 26 juin 2013, pourvoi n° 12-14.788, *Bull.* 2013, V, n° 171).

Le législateur a toutefois réservé à l'employeur le droit de contester en justice cette délibération à laquelle il n'a pas pris part.

En effet, l'article L. 4614-13, alinéa 2, du code du travail dispose que *“L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire (...)”*.

Les règles de compétence et de procédure relatives à l'action de l'employeur sont contenues aux articles R. 4614-19 et R. 4614-20 du code.

Il résulte de ces dispositions que la contestation de la délibération du comité implique la saisine du président du tribunal de grande instance, lequel statue en urgence et en la forme des référés.

Force est cependant de constater que les textes, tant législatifs et réglementaires, ne règlent pas la question du délai d'exercice de l'action de l'employeur visant à contester le recours du comité à l'expertise.

Deux thèses antagonistes peuvent à cet égard être avancées.

La première, selon laquelle l'employeur est tenu d'agir à bref délai compte tenu de la nature de la contestation et de la mise en œuvre d'une procédure d'urgence.

La seconde, en vertu de laquelle le juge ne peut pas, en dehors de toute disposition légale, instaurer un bref délai sanctionné par l'irrecevabilité de l'action.

C'est cette dernière solution que consacre, dans les deux espèces, la Haute juridiction.

En effet, la chambre sociale juge, en des termes dépourvus de toute ambiguïté, que *“l'action de l'employeur en contestation de l'expertise décidée par le C.H.S.C.T. n'est soumise, en l'absence de texte spécifique, qu'au délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du code civil”*, i.e. le délai de prescription quinquennale.

En conséquence, dans le premier litige, la décision d'appel devait être censurée en ce qu'elle avait déclaré irrecevable la demande d'annulation de la délibération du 6 décembre 2011, alors que, en introduisant son action le 14 juin 2012, l'employeur avait agi dans le respect du délai de droit commun.

En revanche, dans la seconde espèce, la cour d'appel devait être approuvée en ce qu'elle avait déclaré recevable l'action de l'employeur, après avoir constaté que la saisine du juge en date du 31 octobre 2012, relativement à une délibération du 27 juillet 2012, était intervenue dans les limites de la prescription quinquennale.

Sommaire n° 2

Ne tire pas les conséquences légales de ses constatations et viole l'article L. 4614-12 du code du travail, la cour d'appel qui prononce l'annulation de la délibération du CHSCT par laquelle il a décidé de recourir à une expertise, alors même qu'elle constate que le médecin du travail avait pris l'initiative de demander la convocation des membres du CHSCT, que ce médecin avait au cours de cette réunion relaté avoir rencontré en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes, des humiliations, le témoignage du médecin étant corroboré par les attestations produites par les membres du comité, et que les statistiques de l'employeur mettaient en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie pour les six premiers mois de l'année en cause, ce qui était de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel.

Note spécifique au sommaire n° 2 :

Les risques psycho-sociaux désignent l'ensemble des troubles liés à la souffrance psychique au travail : stress, mal-être, épuisement professionnel, violences recouvrant le manque de respect, l'incivilité, l'agression physique, verbale, sexiste, le harcèlement moral, etc...

L'obligation de l'employeur de prévenir les risques psycho-sociaux dans l'entreprise est une déclinaison du principe général édicté à l'article L. 4121-1, alinéa 1er, du code du travail, selon lequel *“l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs”*.

Par ailleurs, le C.H.S.C.T., en tant qu'institution représentative, peut être informé de l'existence de risques psycho-sociaux dans l'entreprise ou l'établissement.
Pour autant, dans quelles conditions peut-il décider de désigner un expert, en lui donnant pour mission d'identifier et d'évaluer ces risques ?

La décision rendue par la chambre sociale le 17 février 2016 revêt à cet égard un intérêt particulier.

En l'espèce, le C.H.S.C.T. d'un établissement ayant pour activité la fabrication de produits pharmaceutiques a désigné un expert afin qu'il réalise une expertise sur les risques psycho-sociaux.

En effet, cette réunion avait été l'occasion pour le comité de recueillir les dires du médecin du travail, lequel avait notamment déclaré avoir *“rencontré un certain nombre de salariés en grande souffrance, des femmes qui racontent des choses très sexistes, humiliées et qui se sentent harcelées, des hommes étant aussi touchés”*.

L'employeur a saisi le président du tribunal de grande instance aux fins d'annulation de la délibération du C.H.S.C.T.

A l'instar du premier juge, la cour d'appel a estimé que, faute pour le comité d'établir l'existence d'un risque psycho-social grave et actuel, l'appel à l'expert n'était pas justifié.

C'est contre cette décision que le C.H.S.C.T. a formé pourvoi.

Aux termes de l'article L. 4614-12, 1°, du code du travail, le C.H.S.C.T. peut décider de recourir à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Force est cependant de constater que 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.

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).

Enfin, le risque grave doit être préalable à l'expertise, être objectivement constaté, et ne peut être caractérisé par la seule pénibilité au travail (Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-11.865, *Bull.* 2015, V, à paraître).

Il est en conséquence 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 recours à l'expert, sans que n'interfèrent de simples appréciations subjectives.

Toutefois, comment caractériser le risque psycho-social pour qu'il s'entende d'un risque grave justifiant le recours à l'expertise ?

Le risque grave est en effet plus difficile à caractériser en cas de souffrance mentale.

Cette question a tout d'abord été abordée par la doctrine.

Les auteurs ont évoqué la nécessité de se fonder, pour caractériser le risque grave, sur des critères objectifs permettant de décrypter de façon significative l'existence d'une tension psychologique anormale et particulière au sein de l'entreprise : augmentation des visites médicales pour stress professionnel, hausse du taux d'absentéisme, de la fréquence ou de la gravité des accidents du travail, aggravation des pathologies répertoriées comme étant en rapport avec le stress, recrudescence des conflits internes ou d'incidents traduisant une agressivité particulière ou une crainte non négligeable du passage à l'acte, etc... (J.B. Cottin, "Le C.H.S.C.T.", *Lamy, Collection Axe Droit*, 2010, n° 429 et s.).

En l'espèce, la chambre sociale se fonde également sur un ensemble de critères objectifs pour considérer le risque grave caractérisé.

En effet, dès lors que le C.H.S.C.T. avait recueilli les déclarations du médecin du travail, faisant état de salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes et des humiliations, et que ce témoignage était corroboré, tant par des attestations de salariés produites par les membres du comité que par les statistiques de l'entreprise mettant en évidence une nette augmentation des arrêts de travail pour maladie au cours des 6 derniers mois, il y avait lieu de retenir l'existence d'un risque grave, identifié et actuel.

En conséquence, c'est en violation des dispositions légales que les juges d'appel avaient annulé la délibération du C.H.S.C.T., en considérant le risque grave non avéré.

L'arrêt rendu ne pouvait dès lors qu'être censuré.

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

2 - Représentation du personnel

2.2 Institutions représentatives du personnel

**Mandat de représentation (dispositions communes)*

Soc., 3 février 2016

Rejet

Arrêt n° 270 FS-P+B

N° 14-18.777 - CA Paris, 10 avril 2014

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

Sommaire

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire. Toutefois, le salarié ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés.

Constituent, nonobstant leur caractère forfaitaire, un remboursement de frais, les indemnités de repas et de transport prévues par le règlement du personnel navigant commercial de la compagnie Air France, dès lors qu'il n'est pas établi que ces indemnités sont également versées au personnel navigant lors des journées de travail n'impliquant pas de vol.

Note :

Le présent litige a été initié par deux salariés, exerçant la fonction de steward au sein de la compagnie Air France, et par ailleurs titulaires de mandats de représentants du personnel. S'estimant victimes d'une discrimination syndicale, au motif que les indemnités de repas, de "voiture courrier" et de "découcher" ne leur étaient pas versées pour les journées pendant lesquelles ils exécutaient leurs mandats, ils ont saisi en référé la juridiction prud'homale.

Confirmant l'ordonnance de référé, la cour d'appel a jugé que le non-versement des indemnités litigieuses aux salariés pendant leurs journées de déprogrammation ne constituait pas une discrimination syndicale caractérisant un trouble manifestement illicite.

C'est contre cette décision que les salariés ont formé pourvoi.

Le règlement n° 3 "rémunération" du personnel navigant commercial (PNC) d'Air France précise en son article 7.6 les conditions dans lesquelles ce personnel bénéficie d'une indemnisation des déplacements liés au courrier.

Le texte, ainsi libellé, détermine tout d'abord les conditions dans lesquelles la Compagnie prend en charge les frais d'hébergement de son PNC :

“Hébergement :

Hors de la base d'affectation, les équipages sont logés dans des hôtels choisis par la Compagnie.

Les frais d'hébergement incluant, le cas échéant, le petit déjeuner, sont réglés directement par [elle]”.

Ce même article précise ensuite les conditions dans lesquelles le PNC peut être bénéficiaire d'une indemnité de repas :

“Repas :

Les frais supplémentaires entraînés par les repas pris hors de la base d'affectation, à l'occasion d'un courrier (déjeuner, dîner) sont remboursés par l'attribution d'une indemnité forfaitaire calculée d'après les prix normalement pratiqués pour un menu courant (...)”.

Cette indemnité est également due à la base d'affectation lorsque l'heure de départ ou d'arrivée correspond à l'heure d'un repas, mais elle n'est pas due en vol lorsqu'un repas fait l'objet de “prestations embarquées”.

Enfin, il résulte d'un procès-verbal de conciliation du 29 mai 1974, pris en son annexe C “transport domicile-aéroport pour une activité vol” que le PNC a droit, dans les limites et selon les modalités qu'elle précise, à une indemnité dite “voiture courrier” calculée en fonction de la distance entre le domicile et l'aéroport.

Se pose la question de savoir si les salariés avaient en l'espèce droit au versement de ces indemnités lors des journées de déprogrammation liées à l'exercice de leurs mandats.

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

La Haute juridiction juge de façon constante que le temps alloué à un représentant du personnel ou à un représentant syndical pour l'exercice de son mandat est de plein droit considéré comme temps de travail, et que ce salarié ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de sa mission.

Tel est le cas lorsque le salarié, titulaire d'un mandat représentatif, est payé en tout ou en partie par des commissions (Soc., 29 mai 2001, pourvoi n° 98-45.758, *Bull.* 2001, V, n° 187), ou lorsqu'il perçoit une prime en contrepartie de la réalisation d'objectifs fixés en nombre d'entretiens commerciaux (Soc., 6 juillet 2010, pourvoi n° 09-41.354, *Bull.* 2010, V, n° 157).

Toutefois, le bien-fondé des demandes du représentant va directement dépendre de la nature même des sommes qu'il réclame.

En effet, il y a lieu de prendre en compte dans le calcul des sommes dues au titre des heures de délégation les primes et indemnités forfaitaires qui compensent une sujétion particulière de l'emploi, et qui constituent un complément de salaire (Soc., 8 juillet 1992, pourvoi n° 89-42.563, *Bull.* 1992, V, n° 445 ; Soc., 17 janvier 2013, pourvoi n° 11-17.745, *Bull.* 2013, V, n° 13).

En revanche, le salarié ne saurait réclamer, au titre des heures de délégation, le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés (Soc., 8 juillet 1992, préc.).

La nature des indemnités prévues par le règlement du PNC de la compagnie Air France a quant à elle généré un abondant contentieux.

A cet égard, la chambre sociale a jugé que constituent un complément de salaire compensant une sujétion particulière de l'emploi du PNC, dont un représentant du personnel navigant ne peut être privé du fait de l'exercice de sa mission, les indemnités de repas et de transport versées à ce personnel à l'occasion des vols, dès lors que celles-ci sont également versées au PNC maintenu au sol qui est dans une situation similaire (Soc., 3 mars 2010, pourvoi n° 08-44.859, *Bull.* 2010, V, n° 52).

La décision commentée vient s'inscrire dans le prolongement de cette solution.

La chambre sociale juge qu'à contrario, lorsqu'il n'est pas établi que lesdites indemnités sont également versées au PNC lors des journées de travail n'impliquant pas de vol, ces dernières, nonobstant leur caractère forfaitaire, s'analysent en un remboursement de frais professionnels.

La solution énoncée réserve ainsi une place centrale à la preuve, que doit fournir le demandeur, quant aux conditions de versement des indemnités.

S'il prouve que ces indemnités sont dues aux membres du PNC, quelle que soit la configuration de leur journée de travail, celles-ci ont la nature d'un complément de salaire, et leur absence de versement est susceptible de justifier une demande en justice.

A défaut, ces indemnités constituent des remboursements de frais, et leur absence de versement n'est pas critiquable dès lors que les salariés - comme c'était le cas en l'espèce - ne les ont pas engagés.

Ainsi, c'est à bon droit que les juges d'appel avaient refusé d'intégrer les indemnités de repas et de transport dans la rémunération due au titre des heures de délégation, en l'absence de toute pièce établissant que le PNC en était également bénéficiaire lors des journées de travail au sol.

Le pourvoi devait dès lors être rejeté.

**Représentant de la section syndicale*

Soc., 17 février 2016

Cassation

Arrêt n° 406 FS-P+B

N° 14-23.854 - TI Courbevoie, 22 août 2014

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

Sommaire

En cas de concurrence dans une même entreprise ou établissement entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l'organisation syndicale interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle, se présentent, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, sous le même sigle confédéral national, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique, être validée.

Note :

Le présent litige a été initié par une société opérant sur le marché de la télésurveillance et composée de plusieurs établissements, dont l'établissement "Ile de France Tertiaire" situé à Courbevoie.

Le 28 avril 2013, le syndicat "SUD prévention **et** sécurité", désormais dénommé SUD solidaires prévention sécurité-sûreté, a désigné un salarié en qualité de représentant de section syndicale au sein de cet établissement.

Par ailleurs, le 5 mai 2014, un second syndicat dénommé "SUD prévention sécurité" a désigné un autre salarié en qualité de représentant de section syndicale au sein du même établissement.

Pour une bonne compréhension du litige, il sera précisé que les syndicats désignataires, bien qu'utilisant tous deux l'acronyme "SUD" (Solidaires-Unitaires-Démocratiques), ne se trouvaient pas dans une situation identique en termes d'affiliation.

En effet, s'il n'était pas contestable que le syndicat "SUD prévention **et** sécurité" était affilié à l'union syndicale Solidaires, rien n'établissait en revanche l'affiliation du syndicat "SUD prévention sécurité" à cette union nationale interprofessionnelle.

La société a saisi le tribunal d'instance aux fins d'annulation de la seconde désignation. Le tribunal a rejeté la demande, et la société formé pourvoi contre sa décision.

La Haute juridiction a déjà été amenée à se prononcer sur l'hypothèse de désignations effectuées de façon concurrente et sur un même périmètre par des syndicats affiliés à une même confédération.

Elle juge à cet égard que les syndicats affiliés à la même confédération nationale ne peuvent désigner ensemble dans la même entreprise un nombre de délégués et représentants syndicaux supérieur à celui fixé par la loi (Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.435, *Bull.* 2010, V, n° 188).

Toutefois, une convention ou un accord collectif exprès peut prévoir, par des dispositions plus favorables, la désignation sur un même périmètre de délégués syndicaux par chacun des syndicats affiliés à une même confédération (Soc., 15 juin 2011, pourvoi n° 10-20.761, *Bull.* 2011, V, n° 158).

Le problème se pose lorsqu'une organisation syndicale désigne un délégué syndical surnuméraire.

La chambre sociale juge qu'il appartient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations des délégués syndicaux, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet.

A défaut, par application de la règle chronologique, seule la désignation notifiée en premier lieu doit être validée (Soc., 29 octobre 2010, pourvoi n° 09-67.969, *Bull.* 2010, V, n° 250).

La difficulté du présent litige réside dans le fait qu'il n'y avait pas affiliation des syndicats désignataires à une même union, mais utilisation concurrente d'un même sigle confédéral national par ces derniers, sans que ne soit invoquée une utilisation illicite du sigle en question.

Pour autant, cette différence de situation permettait-elle aux syndicats en concours de désigner chacun un représentant de section syndicale ?

La chambre sociale répond de manière négative.

Elle juge qu’*“en cas de concurrence dans une même entreprise ou établissement entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l’organisation syndicale interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle, se présentent sous le même sigle confédéral national, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique, être validée”*.

C’est donc à tort que le tribunal d’instance avait estimé que, les syndicats désignataires n’étant pas tous deux affiliés à l’union syndicale Solidaires, le concours de désignations pouvait être admis, et la désignation effectuée en second lieu être ainsi validée.

Sa décision devait dès lors être cassée.

Soc., 17 février 2016

Cassation

Arrêt n° 407 FS-P+B

N° 14-25.711 - TI Paris 15ème, 13 octobre 2014

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

Sommaire

En cas de concurrence dans une même entreprise ou établissement entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l’organisation syndicale interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle, se présentent, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, sous le même sigle confédéral national, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique, être validée.

3. Protection des représentants du personnel

3-1 Protection contre le licenciement

Soc., 4 février 2016

QPC - Non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel

Arrêt n° 484 FS-P+B

N° 15-21.536 - CA Metz, 13 mai 2015

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

Note :

Par l’arrêt commenté, la chambre sociale de la Cour de cassation décide de ne pas renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) qui lui était posée :

« Les dispositions des articles L. 2411-22, L. 2421-1 à L. 2421-5 et L. 2422-4 du code du travail, telles qu’interprétées de manière constante par la Cour de cassation, en ce qu’elles impliquent que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d’un salarié titulaire d’un mandat électif ou de représentation, y compris extérieur à l’entreprise, est prononcée aux torts de l’employeur, la rupture produit automatiquement les effets d’un licenciement nul pour violation du statut protecteur avec toutes conséquences indemnitaires, que les manquements de l’employeur soient ou non en lien avec le mandat, sont-elles contraires à la liberté d’entreprendre, à la liberté contractuelle et au droit de propriété de l’employeur constitutionnellement garantis ? »

Ces dispositions législatives déterminent toutes les conséquences indemnitaires qui résultent de la violation du statut d'un salarié protégé, même si les manquements de l'employeur sont sans lien avec le mandat. Ce statut protecteur est connu : le contrat de travail ne peut être rompu sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Le licenciement prononcé sans cette autorisation est sanctionné par la nullité. Une indemnité est accordée au titre du licenciement nul et de la violation du statut protecteur.

Par un arrêt du 16 mars 2005, la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que le salarié protégé peut agir en résiliation judiciaire de son contrat de travail (Soc., 16 mars 2005, pourvoi n° 03-40.251, *Bull.* 2005, V, n° 94), et qu'en conséquence, l'employeur peut être condamné au paiement d'une indemnité pour violation du statut protecteur (Soc., 5 juillet 2006, pourvoi n° 04-46.009, *Bull.* 2006, V, n° 237).

En l'espèce, le demandeur à la QPC prétendait que la chambre sociale considérait de manière constante que l'employeur était automatiquement condamné à payer l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur à un salarié ayant pris acte de la rupture de son contrat ou sollicité le prononcé de sa résiliation, dans une hypothèse où il aurait été démontré ou invoqué que la rupture était dépourvue de tout lien avec le mandat.

Il était soutenu que cette jurisprudence présentée comme constante, résultant des dispositions légales précitées, était contraire à la liberté d'entreprendre, à la liberté contractuelle et au droit de propriété de l'employeur.

La transmission d'une QPC au Conseil constitutionnel suppose d'une part que celle-ci soit recevable et d'autre part qu'elle satisfasse à des conditions de fond : l'applicabilité de la disposition contestée au litige, l'absence de déclaration préalable de conformité et le caractère sérieux ou nouveau de la question.

1.- Sur la recevabilité de la QPC :

Lorsqu'un justiciable conteste la constitutionnalité de la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à une disposition législative, il faut que cette jurisprudence ait été préalablement soumise à la cour suprême compétente (Cons. const., 8 avril 2011, décision n° 2011-120 QPC ; Com., 10 juillet 2012, pourvoi n° 12-40.042, diffusé).

La QPC était audacieuse en ce qu'elle présentait comme une interprétation constante de la chambre sociale de la Cour de cassation la règle selon laquelle la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé entraîne automatiquement la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité pour violation du statut protecteur, alors même que les manquements avérés de l'employeur sont sans lien avec le mandat.

Or, la chambre sociale n'a pas rendu d'arrêt publié qui rejette explicitement un moyen soutenant que l'indemnité pour violation du statut protecteur n'est pas due lorsque les manquements avérés de l'employeur sont sans lien avec le mandat.

Cependant, la chambre sociale considère par l'emploi des termes « *les dispositions législatives en cause, telles qu'interprétées* », que la jurisprudence présentée comme constante par le demandeur à la QPC l'est effectivement, au moins de manière implicite.

L'examen au fond de cette QPC était donc possible.

2.- Sur les conditions de fond :

La chambre sociale de la Cour de cassation énonce d'abord que les dispositions législatives invoquées sont applicables au litige et n'ont pas été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel.

Elle déclare ensuite que la question n'est pas nouvelle au sens de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, qui considère que le critère de nouveauté doit être examiné, non au regard de la disposition législative contestée, mais du grief d'inconstitutionnalité invoqué (Cons. const., 3 décembre 2009, décision n° 2009-595 DC). En effet, les principes constitutionnels invoqués (liberté d'entreprendre, liberté contractuelle et droit de propriété) sont couramment appliqués par le Conseil constitutionnel.

Il restait donc à examiner le caractère sérieux de la QPC pour décider de sa transmission.

La Cour décide que si la règle précitée porte effectivement atteinte à la liberté d'entreprendre, au droit de propriété, ou au droit au maintien de l'économie des contrats légalement formés, cette atteinte est justifiée par la nécessaire effectivité du droit syndical et du principe de participation. La Cour, par la suite, juge l'atteinte proportionnée par rapport au but poursuivi par le législateur, savoir la protection des travailleurs représentés par le salarié protégé.

Elle énonce ainsi que *« les règles d'indemnisation d'un tel salarié, dont la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail a été accueillie en raison des manquements imputés à l'employeur suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, ne visent qu'à assurer l'effectivité du droit syndical et du principe de participation justifiant que les représentants du personnel bénéficient dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle »*.

La Haute juridiction a donc refusé de transmettre cette QPC au Conseil constitutionnel.

**Autorisation administrative de licencier – Portée*

Soc., 3 février 2016

Rejet

Arrêt n° 266 FS-P+B

N° 14-17.886 - CA Douai, 28 mars 2014

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

Sommaire

Si l'omission, dans la demande présentée par l'employeur, de l'un des mandats exercé par le salarié, dès lors qu'elle n'a pas mis l'inspecteur du travail à même de procéder aux contrôles qu'il est tenu d'exercer au regard des exigences de ce mandat, emporte annulation de la décision d'autorisation du licenciement, cette annulation n'a pas pour effet de placer le salarié dans une situation identique à celle d'un salarié licencié en l'absence d'autorisation administrative.

Doit en conséquence être approuvée, la cour d'appel qui décide que le défaut de mention de l'une des fonctions représentatives du salarié ayant justifié l'annulation de la décision autorisant le licenciement ne caractérise pas une violation de son statut protecteur.

**Domaine d'application*

Soc., 3 février 2016

Cassation partielle

Arrêt n° 268 FS-P+B

N° 14-17.000 - CA Rennes, 14 mars 2014

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

Sommaire n° 2

Le conseiller prud'homme dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de prise d'effet de la résiliation jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant du mandat en cours à la date de la demande, dans la limite de deux ans, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel, augmentée de six mois.

Note :

Dans la présente affaire, un conseil de prud'hommes avait prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié élu conseiller prud'hommes avec effet à la date du jugement et avait condamné l'employeur au paiement des indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour licenciement nul et d'une indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à quarante-neuf mois de salaire. La cour d'appel avait confirmé ce jugement.

La Cour de cassation censure cette décision en rappelant tout d'abord que la date de résiliation du contrat de travail ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date ou qu'il ne s'est pas poursuivi après cette décision (voir la note sous le sommaire n°1 du même arrêt dans le présent mensuel du droit du travail).

Elle censure également la décision des juges du fond sur la question concernant le montant de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur.

En effet, la résiliation judiciaire, aux torts de l'employeur, du contrat de travail d'un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul et ouvre droit à ce titre au paiement d'une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la rupture (Soc., 4 mars 2009, pourvoi n° 07-45.344, *Bull.* 2009, V, n° 58).

Avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, la jurisprudence de la Cour de cassation limitait cette indemnisation à la durée minimale du mandat d'un représentant du personnel, soit deux années, augmentée de six mois.

Elle en avait jugé ainsi pour les membres du comité d'entreprise européen (Soc., 16 mars 2005, pourvoi n° 02-45.077, *Bull.* 2005, V, n° 96), les administrateurs des organismes du régime général de la sécurité sociale (Soc., 22 juin 2004, pourvoi n° 01-41.780, *Bull.* 2004, V, n° 179) et les conseillers prud'homme (Soc., 28 mars 2000, pourvoi n° 97-44.373, *Bull.* 2000,

V, n° 134 ; Soc., 2 mai 2001, pourvoi n° 98-46.319, *Bull.* 2001, V, n° 147 ; Soc., 26 mars 2002, pourvoi n° 01-42.397, *Bull.* 2002, V, n° 101 ; Soc., 10 décembre 2003, pourvoi n° 01-43.876, *Bull.* 2003, V, n° 314).

Mais la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 a porté à quatre ans la durée des mandats des représentants du personnel, sous réserve de la fixation, par accord dérogatoire, d'une durée inférieure au moins égale à deux ans.

L'entrée en vigueur de cette loi modifiait-elle le montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur des salariés protégés ?

La chambre sociale de la Cour de cassation a maintenu la limitation de l'indemnisation à trente mois de salaire pour les administrateurs de mutuelle (Soc., 1^{er} juin 2010, pourvoi n° 09-41.507, *Bull.* 2010, V, n° 123), les médecins du travail (Avis de la Cour de cassation, 15 décembre 2014, n° 14-70.009, *Bull.* 2014, Avis, n° 9) et les délégués du personnel (Soc., 14 octobre 2015, pourvoi n° 14-12.193, *Bull.* 2015, V, en cours de publication)

Par le présent arrêt, la chambre sociale applique également cette solution aux conseillers prud'homme en énonçant que le salarié ne pouvait prétendre à une indemnité forfaitaire au titre de la violation de son statut protecteur supérieure à trente mois de rémunération. L'arrêt de la cour d'appel qui avait accordé au salarié une indemnité correspondant à quarante-neuf mois de rémunération est donc cassé.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2 - Licenciements

2.4 Licenciement économique

**Mesures d'accompagnement*

Soc., 3 février 2016

Arrêt n° 267 FS-P+B

N° 14-23.633 - CA Montpellier, 26 juin 2014

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

Cassation partielle

Sommaire

Selon l'article 44 § IV de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 41 de cette loi relatif au contrat de sécurisation professionnelle, le dispositif antérieur qui prévoit l'obligation pour l'employeur de proposer au salarié qu'il envisage de licencier pour motif économique, une convention de reclassement personnalisé, reste applicable selon les modalités en vigueur à la date de promulgation de la loi. Il en résulte que, bien qu'abrogé par l'article 44 § I de cette même loi, l'article L. 1235-16 du code du travail, selon lequel tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 1233-71 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé est tenu au versement d'une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen calculé sur la base des douze derniers mois, est resté applicable aux licenciements intervenus avant l'entrée en vigueur des dispositions relatives au contrat de sécurisation professionnelle.

Doit en conséquence être censuré, l'arrêt qui annule une contrainte émise par Pôle emploi le 9 août 2011, sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail, au motif que l'abrogation d'une sanction étant d'application immédiate, ce texte ne peut plus fonder les poursuites engagées postérieurement à la publication de la loi qui l'abroge.

3. Résiliation judiciaire

**Date d'effet*

Soc., 3 février 2016

Cassation partielle

Arrêt n° 268 FS-P+B

N° 14-17.000 - CA Rennes, 14 mars 2014

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

Sommaire n° 1

La date de la résiliation du contrat de travail ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date. Si, en cas de confirmation en appel du jugement prononçant la résiliation, la date de la rupture est celle fixée par le jugement, il en va autrement lorsque l'exécution du contrat de travail s'est poursuivie après cette décision.

Note :

L'arrêt du 3 février 2016 rappelle une solution devenue classique depuis un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation de 2007 (Soc., 11 janvier 2007, pourvoi n° 05-40.626, *Bull.* 2007, V, n° 6, commenté au Rapport annuel de 2007) qui énonçait qu' « *en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, sa prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de son employeur* ». La note publiée au Rapport annuel de la Cour de cassation faisait valoir la quasi-impossibilité de faire rétroagir la rupture du contrat de travail dans le temps, ce contrat étant un contrat à exécution successive qui concerne non seulement la prestation de travail, mais aussi tous les droits liés à cette prestation : droit à retraite, prestations sociales, droits familiaux.

Cette solution a été reprise par des arrêts successifs (Soc., 15 mai 2007, pourvoi n° 04-43.663, *Bull.* 2007, V, n° 76 ; Soc., 7 décembre 2011, pourvoi n° 07-45.689, *Bull.* 2011, V, n° 290 ; Soc., 24 avril 2013, pourvoi n° 11-28.629, *Bull.* 2013, V, n° 113 ; Soc., 21 janvier 2014, pourvoi n° 12-28.237, *Bull.* 2014, V, n° 26).

Il ressort de ces décisions que la date de la résiliation judiciaire dépend de la poursuite ou non de l'exécution du contrat de travail par le salarié. Si le salarié est toujours au service de l'employeur au moment de la décision, la rupture du contrat est fixée au jour du prononcé de la résiliation judiciaire. C'est notamment le cas d'un salarié dont le contrat est suspendu pour raison de santé (Soc., 11 janvier 2007, précité).

Si le salarié est licencié entre le jugement de première instance et l'arrêt d'appel, la cour d'appel qui prononce la résiliation doit fixer la date de la rupture au jour de l'envoi de la lettre de licenciement (Soc., 15 mai 2007, précité ; Soc., 7 décembre 2001, précité).

En cause d'appel, si le salarié a cessé d'être au service de son employeur après la décision de première instance qui a prononcé la résiliation, le juge d'appel maintiendra la date de rupture du contrat au jour du jugement. Mais s'il est soutenu que l'exécution du contrat s'est poursuivie au-delà du jugement, la date d'effet de la résiliation sera fixée au jour de l'arrêt prononçant la résiliation (Soc., 21 janvier 2014, précité).

C'est également la configuration présentée par l'arrêt commenté : un salarié a été engagé à compter du 1^{er} juin 2002, puis élu en qualité de conseiller prud'homal. Le 17 janvier 2011, il a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Or le 10 décembre 2010, le salarié avait été victime d'un accident du travail et n'a jamais repris ses fonctions. Le conseil des prud'hommes ayant fait droit à ses demandes a prononcé la résiliation du contrat avec effet à la date du jugement. La cour d'appel, qui a confirmé cette décision, n'a cependant pas recherché, comme cela lui était demandé, si l'exécution du contrat ne s'était pas poursuivie postérieurement au jugement ayant prononcé la résiliation. Sans surprise, l'arrêt fait donc l'objet d'une cassation sur ce point.

G - ACTIONS EN JUSTICE

**Pourvoi en Cassation – Recevabilité*

Soc., 17 février 2016

Cassation

Arrêt n° 408 FS-P+B

N° 14-60.815 - TI Vanves, 4 décembre 2014

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

Sommaire

Le pourvoi est recevable lorsque le pouvoir spécial joint à la déclaration de pourvoi est une photocopie et que la teneur de ce pouvoir n'est pas contestée par la défense.

** Séparation des pouvoirs*

Soc., 18 février 2016

Rejet

Arrêt n° 375 F-P+B

N° 14-26.706 - CA Aix-en-Provence, 18 septembre 2014

M. Lacabarats, f.f. Pt - Mme Mariette, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén.

Sommaire

Le salarié protégé licencié pour inaptitude en vertu d'une autorisation administrative ne peut faire valoir devant les juridictions judiciaires les droits résultant de l'origine de l'inaptitude que lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

En conséquence, le salarié qui n'a jamais soutenu devant les juges du fond que le harcèlement moral dont il avait fait l'objet était à l'origine de son inaptitude mais affirmait au contraire que celle-ci était strictement physique, n'est pas recevable à soutenir devant la Cour de cassation que la cour d'appel a violé le principe de la séparation des pouvoirs en retenant que ce

principe l'empêchait de demander devant le juge judiciaire la réparation de la perte de son emploi.

**Syndicat -droit d'action*

Soc., 10 février 2016

Rejet

Arrêt n° 323 FS-P+B

N° 14-26.304 - CPH Nantes, 28 août 2014

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

Sommaire

Si seul le salarié a qualité pour demander la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le défaut de respect des dispositions conventionnelles encadrant le recours au contrat à durée déterminée constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Justifie sa décision d'accueillir une demande d'un syndicat en réparation d'une telle atteinte, le conseil de prud'hommes qui retient que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 limitant à 60 jours sur un même trimestre civil la durée des contrats à durée déterminée.



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation

ISSN 2269-7217