

COUR DE CASSATION

**MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL**



**N°03
Octobre 2009**



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	10
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	16
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL	23
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	27
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	30

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1. Emploi et formation

** Période d'essai*

Sommaire

La rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin.

Fait une exacte application de la loi la cour d'appel qui a fixé la rupture du contrat de travail à la date de remise en main propre de la lettre par laquelle l'employeur a informé le salarié qu'il mettait un terme au contrat pendant la période d'essai, peu important qu'il en ait différé la prise d'effet.

Soc., 14 octobre 2009

REJET

Arrêt n° 2011 FP-P+B

N° 08-44.052 - CA Paris, 12 juin 2008

Mme Collomp, Pt. - M. Flores, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

Dans la présente affaire, le contrat de travail d'un salarié prévoyait une clause de non-concurrence à laquelle l'employeur pouvait renoncer, mais à la condition d'en informer le salarié au plus tard à la date de la rupture du contrat.

L'employeur a régulièrement mis fin au contrat durant la période d'essai par lettre remise en main propre au salarié le 11 août 2004, avec effet au 13 août suivant ; il a renoncé au bénéfice de la clause de non-concurrence par lettre remise en main propre au salarié le 13 août 2004.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une action tendant notamment au paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence, demande à laquelle les juges d'appel ont fait droit, estimant tardive la notification de la renonciation de l'employeur. Ce dernier a formé un pourvoi en cassation, en soutenant que la lettre du 11 août ne constituait qu'une notification de sa décision de rompre le contrat, la rupture n'étant intervenue que le 13 août, date fixée pour sa prise d'effet.

La question posée à la chambre sociale était donc celle de la détermination de la date de rupture du contrat quand sa prise d'effet est différée par l'employeur. Le pourvoi invitait ainsi la Cour de cassation à préciser la distinction entre les notions de rupture du contrat de travail, notification de la décision de rupture et prise d'effet de cette rupture.

La chambre sociale réaffirme tout d'abord une solution bien établie : «la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin» (Soc., 11 mai 2005, pourvoi n° 03-40.650, Bull. 2005, V, n° 159 (2) ; Soc., 1^{er} décembre 2005, pourvoi n° 04-42.163, Bull. 2005, V, n° 350 (1) ; Soc., 28 novembre 2006, pourvoi n° 05-42.202, Bull. 2006, V, n° 354 ; Soc., 6 mai 2009, pourvoi n° 08-40.395, Bull. 2009, V, n° 123).

Toutefois, ce principe n'avait jusqu'alors été affirmé et appliqué qu'à l'occasion d'espèces où la rupture avait été notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et sans différé de sa prise d'effet : dans ce cas, la date de la rupture est celle de l'envoi de la lettre la notifiant (cf. arrêts précités).

D'une part, le présent arrêt du 14 octobre 2009 applique pour la première fois le principe en cas de remise en main propre au salarié de la lettre de rupture et décide logiquement que la date de la rupture est celle de la remise en main propre.

D'autre part, la chambre sociale précise que la manifestation d'une volonté de l'employeur de différer la prise d'effet de la rupture n'emporte aucun effet sur la date de la rupture : «ayant constaté que la lettre de notification de la rupture avait été remise en main propre le 11 août 2004, la cour d'appel a exactement fixé à cette date la rupture, peu important que l'employeur ait différé la prise d'effet».

Cela introduirait en effet un déséquilibre contractuel de permettre à un employeur de pouvoir fixer unilatéralement la date de rupture du contrat en la liant à son pouvoir unilatéral d'en fixer la prise d'effet.

Par conséquent, en l'espèce, la date de la rupture devait être fixée au 11 août 2004, date de la remise en main propre au salarié de la lettre la notifiant.

La renonciation par l'employeur, le 13 août suivant, du bénéfice de la clause de non-concurrence était donc tardive, et la contrepartie financière, due au salarié.

2 - Droits et obligations des parties au contrat de travail

** Clause de non concurrence*

Sommaire

Faute d'avoir été notifié individuellement aux salariés intéressés, l'employeur ne peut se prévaloir, à l'encontre de ces derniers, de son engagement, pris dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, de renoncer à faire application des clauses de non-concurrence insérées dans les contrats de travail des salariés licenciés.

Viola les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil la cour d'appel qui décide qu'un tel engagement unilatéral vaut, en l'absence de toute autre stipulation contractuelle ou conventionnelle applicable, renonciation explicite et non équivoque de l'employeur à l'égard de chacun des salariés licenciés.

Soc., 21 octobre 2009

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 2045 FS-P +B

N° 08-40.828 - CA Pau, 20 décembre 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Rovinski, Rap. - M. Fœrst, Av. Gén.

Note

Dans son précédent arrêt du 23 septembre 2008 (pourvoi n°07-41.649), la Chambre sociale en formation restreinte a jugé que la renonciation de l'employeur à se prévaloir de la clause de non-concurrence prévue dans un contrat de travail devait résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque et que la seule mention dans le plan de sauvegarde de l'emploi de l'intention de l'employeur de lever systématiquement l'obligation de non-concurrence des salariés licenciés ne constituait pas, à l'égard de chacun des salariés concernés, la manifestation claire et non équivoque d'une renonciation de l'employeur aux effets de cette clause telle que prévue dans son contrat de travail.

Dans le présent arrêt, rendu en formation ordinaire à l'égard du même employeur, la Chambre sociale décide de manière plus radicale que l'employeur ne peut se prévaloir d'un tel engagement unilatéral de renoncer à faire application des clauses de non-concurrence insérées dans les contrats

de travail des salariés licenciés, en l'absence de toute notification individuelle intervenue à l'égard de chaque salarié concerné. Une telle solution se justifie non seulement par la nature contractuelle et individuelle des relations entre l'employeur et chacun des salariés mais aussi d'un point de vue pratique par la nécessité que chaque salarié soit personnellement et complètement informé des intentions de l'employeur en ce qui concerne son obligation de non-concurrence après la rupture de son contrat de travail. Débiteur de cette obligation contractuelle d'information, l'employeur ne peut donc invoquer son engagement de renonciation même porté à la connaissance des représentants du personnel consultés sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

Sommaire

Une cour d'appel qui constate qu'une clause d'un contrat de travail intitulée «clause de clientèle» interdit au salarié, en cas de cessation du contrat de travail, de contracter directement ou indirectement avec des clients de l'ancien employeur, même sur sollicitation de leur part, c'est-à-dire sans manquement à l'obligation de loyauté à l'égard de ce dernier, en déduit exactement que cette clause s'analyse en une clause de non-concurrence, illicite en ce qu'elle est dépourvue de contrepartie financière et non limitée dans le temps et l'espace.

Soc., 27 octobre 2009

REJET

Arrêt n° 2077 F-P+B

N° 08-41.501 - CA Grenoble, 28 janvier 2008

Mme Mazars, Pt (f.f.). - Mme Fossaert, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

La délimitation précise de la définition et de l'objet respectifs des clauses dites «de clientèle» et des clauses de non-concurrence est une question délicate.

En principe, ces deux types de clauses, si elles s'inspirent d'idées voisines, n'ont pas la même raison d'être.

La clause de non-concurrence vise à empêcher un salarié, dont le contrat vient d'être rompu, d'entrer au service d'une société concurrente de son ancien employeur ou de créer une telle société. Particulièrement attentatoire à la liberté du travailleur, elle est donc soumise à de strictes conditions (elle doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise, limitée dans le temps et l'espace, assortie d'une contrepartie financière).

La clause dite «de clientèle» (encore appelée «clause de non-démarchage» ou «clause de respect de la clientèle») est beaucoup moins restrictive : elle n'interdit pas au salarié dont le contrat vient d'être rompu d'accepter un emploi dans une société concurrente ou de créer lui-même une telle société, mais seulement de démarcher ou de détourner la clientèle de son ancien employeur, c'est-à-dire de profiter de son ancienne activité pour récupérer les clients avec lesquels il était en relation grâce à son ancien employeur.

Dès lors, cette clause peut être vue comme une simple mise en œuvre de l'obligation de loyauté pesant sur tout salarié envers son employeur ; moins restrictive, elle n'est pas soumise à des conditions de limitation ni de contrepartie financière. Elle peut en revanche être assortie d'une clause pénale.

Cependant, si la distinction paraît claire dans ses principes, sa mise en œuvre en pratique est loin d'être aussi aisée en raison de la diversité de rédaction de ces clauses.

Dans un arrêt du 2 juillet 2008, la Cour de cassation a ainsi été amenée à approuver une cour d'appel qui avait requalifié en clause de non-concurrence une clause dite de «non-détournement de

clientèle» au motif que sa rédaction aboutissait à interdire au salarié l'accès aux entreprises œuvrant dans le même secteur d'activité (Soc., 2 juillet 2008, pourvoi n° 07-40.618, non publié).

Dans la présente affaire, une salariée d'une entreprise de gestion immobilière avait vu insérer à son contrat de travail une clause intitulée «clause de clientèle», et ainsi rédigée :

« en cas de cessation de votre contrat de travail, quelle qu'en soit la cause vous vous interdirez :

d'entrer en contact directement ou indirectement, sous quelque forme et sous quelque mode que ce soit, avec les clients de la société X[l'employeur] et, de manière corollaire, de démarcher lesdits clients et ce, même si vous faites l'objet de leur part de sollicitations spontanées,

d'exploiter directement ou indirectement la clientèle concernée, à titre personnel ou par l'intermédiaire de toute société, association ou entité juridique quelconque dont vous seriez l'associé, le membre, le salarié ou le collaborateur ou pour le compte de laquelle vous interviendriez ou seriez rémunérée, directement ou indirectement de quelque manière, à quelque titre, et sous quelque statut que ce soit. En cas de violation de la présente clause, la société X se réserve le droit de demander réparation du préjudice subi et de faire ordonner, le cas échéant, sous astreinte, la cessation dudit trouble. »

Licenciée, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale d'une action tendant notamment à voir requalifier la «clause de clientèle» en clause de non-concurrence et en conséquence déclarée illicite faute de contrepartie financière.

Les juges de première instance ainsi que les juges d'appel ont fait droit à cette demande.

Statuant sur le pourvoi formé par l'employeur, la chambre sociale de la Cour de cassation approuve pleinement les juges du fond.

La «clause de clientèle» devait être requalifiée en clause de non-concurrence dès lors qu'en l'espèce, si elle interdisait à la salariée de contracter directement ou indirectement avec d'anciens clients, elle l'interdisait également dans le cas où ces clients se manifesteraient de manière spontanée, en dehors de toute sollicitation ou démarchage de la salariée, ce qu'a relevé la cour d'appel.

La chambre sociale approuve les juges du fond d'avoir estimé que cette interdiction dépassait le simple cadre de l'obligation de loyauté.

L'arrêt du 27 octobre 2009 laisse ainsi entendre que c'est bien l'obligation de loyauté qui est au cœur de la définition de la clause de clientèle.

Si une clause impose des restrictions au salarié qui vont au-delà de la simple loyauté, l'on se trouve alors face à une clause suffisamment restrictive pour devoir être requalifiée en clause de non-concurrence, alors soumise aux strictes conditions limitatives propres à protéger les intérêts du salarié.

Par conséquent, la clause de l'espèce étant dépourvue de contrepartie financière et non limitée dans le temps et l'espace, elle devait être déclarée illicite.

* *Contrôle et surveillance des salariés*

Sommaire

Les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les

identifie comme étant personnels, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé.

Viola les articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile la cour d'appel qui considère qu'un répertoire intitulé «JM» ne peut être ouvert en l'absence du salarié au motif que ces initiales correspondraient à celles du prénom du salarié, alors qu'il ne résulte pas de ces seules constatations qu'il était identifié comme personnel.

Soc., 21 octobre 2009

CASSATION

Arrêt n° 2044 FS-P+B

N° 07-43.877 - CA Orléans, 7 juin 2007

Mme Collomp, Pt. - Mme Grivel, Rap. - M. Fœrst, Av. Gén.

Note

Le présent arrêt offre une illustration de l'application de la jurisprudence de la chambre sociale quant à l'accès par l'employeur aux documents numériques créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition pour les besoins de son travail.

Faisant suite à la jurisprudence Nikon, et s'insérant dans le mouvement jurisprudentiel de protection de la vie privée du salarié au sein de l'entreprise, un arrêt du 17 mai 2005 a posé le principe qu'en dehors de situation de risque ou d'événement particulier, un employeur ne peut accéder aux fichiers contenus dans l'ordinateur mis à la disposition d'un salarié pour son travail que s'ils n'ont pas été identifiés par ce dernier comme étant personnels. Dans le cas contraire, l'employeur ne peut y accéder qu'en présence du salarié ou celui-ci dûment appelé (Soc., 17 mai 2005, pourvoi n° 03-40.017, Bull. 2005, V, n° 165 et cette revue n° 70, Avril-Mai-Juin 2005, arrêt n° 224 p. 63 ; Soc., 17 juin 2009, pourvoi n° 08-40.274, Bull. 2009, à paraître).

La chambre sociale a ensuite, dans un arrêt du 18 octobre 2006, posé une présomption : les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels (Soc., 18 octobre 2006, pourvoi n° 04-48.025, Bull. 2006, V, n° 308 et cette revue n° 76, Oct.-Nov.-Déc. 2006, arrêt n° 653 p. 38).

La question est donc de savoir en quoi doit consister cette identification afin d'offrir un critère sûr de distinction entre fichiers ou dossiers à caractère professionnel et ceux à caractère personnel. Cette question, souvent posée à la Cour de cassation, n'avait encore jamais été tranchée.

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 21 octobre 2009 offre pour la première fois un élément de réponse.

Dans la présente affaire, un huissier, requis par l'employeur, avait accédé en l'absence du salarié au contenu de son ordinateur : il avait ouvert un répertoire nommé «JM», celui-ci comportant un sous-répertoire intitulé «personnel» et un autre nommé «Marteau». L'huissier avait alors effectué une copie de l'ensemble du sous-répertoire «Marteau», contenant des documents utilisés par la suite par l'employeur au soutien d'un licenciement pour faute lourde.

Les juges d'appel ont estimé le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que le répertoire «JM» devait être considéré comme personnel, «JM» signifiant Jean-Michel, le prénom du salarié. Dès lors, l'huissier ne pouvait pas procéder à l'ouverture de ce répertoire.

La chambre sociale de la Cour de cassation, rappelant d'abord le principe posé par l'arrêt du 18 octobre 2006, censure les juges du fond pour violation de la loi au motif que le répertoire «JM» n'était pas identifié comme personnel.

Un dossier ou fichier nommé par les initiales du salarié ne suffit donc pas à l'identifier comme étant personnel.

La Cour de cassation précise ainsi l'importance qu'elle accorde à ce que l'intitulé retenu soit particulièrement explicite, sans pour autant exiger une dénomination particulière. Ceci était d'autant plus requis en l'espèce que le salarié avait justement utilisé le mot «personnel» pour nommer l'un des deux sous-répertoires contenu dans le dossier à l'intitulé litigieux.

** Prohibition des sanctions pécuniaires*

Sommaire

La clause du plan de stock-option stipulant qu'en cas de licenciement du salarié pour faute grave, celui-ci serait privé de sa faculté de lever les options constitue une sanction pécuniaire prohibée.

Dès lors, viole l'article L. 1331-2 du code du travail la cour d'appel qui, en se fondant sur une telle clause illicite, décide qu'ayant été licencié pour faute grave, le salarié ne peut prétendre exercer sa faculté de lever les options.

Soc., 21 octobre 2009

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 2043 FS-P+B

N° 08-42.026 - CA Lyon, 4 mars 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Geerssen, Rap. - M. Fœrst, Av. Gén.

Note

Selon l'article L. 1331-1 du code du travail «Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.»

L'article L. 1331-2 du même code précise que «les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite». Ainsi, ne constitue une sanction pécuniaire illicite au sens du code du travail que la sanction qui remet en cause un avantage de rémunération acquis ou qui impose au salarié en faute le versement d'une somme d'argent.

La chambre sociale de la Cour de cassation contrôle que la cour d'appel, avant de dire que la sanction est illicite, a caractérisé que ladite mesure est intervenue pour sanctionner une faute et que cette mesure affectait la rémunération. Elle a ainsi jugé que « viole les articles L. 122-40 et L. 122-42 du Code du travail, la cour d'appel qui rejette la demande d'un salarié en paiement d'une prime de travail au motif que la décision de l'employeur de réduire ladite prime ne constituait pas une sanction pécuniaire prohibée, alors qu'elle avait constaté que l'abaissement du coefficient de la prime de travail et la diminution corrélative du salaire étaient dus au fait qu'à plusieurs reprises le salarié avait fait l'objet d'observations de la part de son chef d'atelier pour avoir abandonné son poste de travail et qu'elle avait ainsi caractérisé une sanction motivée par des manquements à la discipline. » (Soc., 22 novembre 1995, pourvoi n° 91-43.809, Bull.1995, V, n° 309).

Mais, s'est posée la question, de savoir si une sanction pécuniaire était prohibée quel que soit son fondement et plus particulièrement en l'espèce, si une sanction pécuniaire prévue par un plan de stock-option pouvait être déclarée illicite.

La Chambre sociale a d'abord décidé que constituait une sanction pécuniaire prohibée une mesure décidée unilatéralement par l'employeur : voir par exemple Soc., 16 février 1994, pourvoi n° 90-45.915, Bulletin 1994, V, n° 56 qui juge que « Constitue une sanction pécuniaire interdite par

l'article L. 122-42 du Code du travail, la suppression par l'employeur de la prime dite «rétribution pour la qualité et la productivité» à raison de la faute reprochée au salarié. »

Elle a ensuite jugé qu'une telle sanction pécuniaire était prohibée même si elle est prévue par des dispositions conventionnelles, puisque les accords collectifs et les conventions collectives sont soumis à la loi d'ordre public : « la privation d'une prime de fin d'année, en cas de faute grave, constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne peut faire l'objet d'une disposition conventionnelle. Une cour d'appel ne peut donc, pour débouter le salarié de sa demande de prime de fin d'année, retenir qu'il résulte d'un accord collectif que cette prime n'est pas due en cas de faute grave sans violer l'article L. 122-42, devenu L. 1331-2 du code du travail. » (Soc., 11 février 2009, pourvoi n° 07-42.584, Bull. 2009, V, n° 42).

C'est dans le prolongement de cette décision que la chambre sociale décide par le présent arrêt que « la clause du plan de stock-option stipulant qu'en cas de licenciement du salarié pour faute grave, celui-ci serait privé de sa faculté de lever les options, constitue une sanction pécuniaire prohibée ».

5. Statuts particuliers

* *Artistes du spectacle*

Sommaire

Selon l'article L. 7121-3 du code du travail, tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

Il en résulte que la présomption n'est détruite que s'il est constaté que l'intéressé exerçait son activité faisant l'objet du contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

Soc., 14 octobre 2009

CASSATION

Arrêt n° 1985 FS-P+B

N° 08-42.908 - CA Paris, 20 novembre 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Frouin, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

Note

Le présent arrêt permet à la chambre sociale de rappeler qu'il résulte de l'article L. 7121-3 du code du travail que la présomption légale de salariat dont bénéficie les artistes du spectacle ne peut être écartée que si l'artiste exerce son activité dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

La Cour d'appel avait au contraire jugé que la présomption de salariat dont bénéficiait l'artiste était contredite par les éléments de la cause puisque celui-ci ne produisait aucun contrat de travail, aucun bulletin de paie, ni preuve du versement d'une rémunération régulière impliquant un travail régulier effectué dans le cadre d'un lien de subordination et n'apparaissait pas comme disc-jockey "résident" contrairement à un autre artiste travaillant pour la même société.

La chambre sociale casse cet arrêt considérant que ces éléments sont inopérants dès lors que la cour d'appel n'a pas constaté que l'intéressé, dont la qualité d'artiste n'était pas contestée, exerçait son activité dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce. Cette solution qui est une application littérale de l'article L. 7121-3 du code du travail, puisque celui-ci ne pose pas d'autre condition au jeu de la présomption de salariat, est la seule susceptible de rendre cette présomption effective. En effet, si l'artiste doit produire un contrat de travail ou prouver qu'il a été

régulièrement rémunéré, pour que cette présomption joue, celle-ci dont le but est justement de pallier les difficultés de preuve auxquelles se heurtent, en la matière, les artistes du spectacle, devient inutile.

La Cour de cassation avait d'ailleurs déjà jugé que cette présomption légale de salariat « n'est pas détruite par la preuve de l'absence de subordination des artistes à l'organisateur » (Soc., 14 novembre 1991, pourvoi n° 89-15.909, Bull. 1991, V, n° 506) qu'elle joue « quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties, la liberté d'expression concernée par l'artiste ou le fait qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé. » (Soc., 19 mai 1998, pourvoi n° 96-41.138, Bull. 1998, V, n° 270), et qu'« elle n'est pas détruite [non plus] par la preuve que l'artiste emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle » (Soc., 20 septembre 2006, pourvoi n° 05-40.225, Bull. 2006, V, n° 272).

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

1- Durée du travail, repos et congés

** Heures d'équivalence (sommaire 1)*

Sommaire

1° L'équivalence au sens de l'article L. 3121-9 du code du travail est une exception qui ne saurait être appliquée en dehors des activités ou des emplois visés par les textes réglementaires et conventionnels.

Dès lors, viole les articles 3.1 de l'accord-cadre étendu sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire en date du 4 mai 2000, 3 du décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001 et L. 3121-9 du code du travail la cour d'appel qui a constaté que le salarié avait été engagé en qualité de cadre de gestion, ce dont il résulte qu'il ne peut voir décompter son temps de travail selon le régime d'équivalence prévu pour les personnels ambulanciers roulants.

2° Les dispositions combinées des articles 2 et 4 de l'accord-cadre étendu sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire en date du 4 mai 2000 s'appliquent à toutes les catégories de personnel de ces entreprises.

Il en résulte que les permanences, assurées dans le local de l'entreprise ou dans tout autre endroit fixé par l'employeur, notamment au domicile du salarié, constituent un temps de travail effectif.

Dès lors, viole ces textes la cour d'appel qui retient que les permanences à domicile assurées par le salarié, durant lesquelles il était seulement tenu de rester à disposition pour répondre à des appels, constituent des astreintes.

Soc., 28 octobre 2009

CASSATION

Arrêt n° 2131 FS-P+B

N° 07-42.026 - CA Rennes, 15 février 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Ballouhey, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

Note

Le présent litige concernait un salarié embauché par une société d'ambulance, en qualité de "cadre administratif, comptable, gestion, analyse gestion et d'exploitation". Comme cela était prévu dans

on contrat, ce salarié, titulaire du certificat de capacité d'ambulancier, accomplissait, en plus de ses activités de gestion, des courses et des permanences à domicile.

La difficulté portait sur la rémunération de ces deux activités annexes.

Concernant l'exercice ponctuel des fonctions de chauffeur ambulancier, la question posée à la Cour de cassation était la suivante : le régime d'équivalence prévu par l'article 3.1 de l'accord-cadre étendu sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire en date du 4 mai 2000, et par l'article 3 du décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001 était-il applicable à ce salarié ?

En effet, l'article L. 3121-9 (ancien article L. 212-4, alinéa 5) du code du travail prévoit qu'« une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail ».

En application de cet article, un accord-cadre étendu du 4 mai 2000 puis un décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001, ont instauré un décompte du temps de travail selon le régime d'équivalence pour les « personnels ambulanciers roulant, à temps plein » (article 3.1 dudit accord et article 3 dudit décret).

La chambre sociale de la Cour de cassation déduit de ces textes que ce salarié, engagé en qualité de cadre de gestion, n'entre pas dans le périmètre d'application du régime d'équivalence puisque la catégorie à laquelle il appartient n'est pas visée par les textes réglementaires ou conventionnels applicables en l'espèce et ce, même s'il exerçait ponctuellement les fonctions de chauffeur ambulancier. Il convient donc de se référer uniquement aux termes du contrat de travail et non aux activités réellement exercées par le salarié pour déterminer le régime de décompte du temps de travail qui lui est applicable.

La chambre sociale confirme donc sa jurisprudence antérieure selon laquelle « l'équivalence des heures de travail d'une présence effective d'un salarié à un emploi est une exception qui ne saurait être appliquée en dehors des activités et des emplois visés par les textes réglementaires ou conventionnels » (Soc., 21 mai 1986, pourvoi n° 83-14.335, Bull. 1986, V, n° 227 (1) ; Soc., 13 novembre 1990, pourvoi n° 87-40.534, Bull. 1990, V, n° 549, et Soc., 19 février 1992, pourvoi n° 88-41.397, Bull. 1992, V, n° 108).

Concernant la seconde activité du salarié, la cour d'appel avait considéré que les permanences à domicile constituaient des astreintes, le salarié étant seulement tenu de rester à la disposition de son employeur pour répondre à des appels.

La Cour de cassation censure cet arrêt en s'appuyant sur les articles 2 et 4 de l'accord-cadre étendu du 4 mai 2000 qui disposent que « les permanences constituent un temps de travail effectif » et que « le service de permanence peut (...) être assuré soit au local de l'entreprise, soit en tout autre endroit fixé par l'employeur (...) ».

La chambre sociale indique que contrairement à l'article 3 relatif au régime d'équivalence qui ne s'applique qu'au personnel roulant, les articles 2 et 4 dudit accord s'appliquent à toute catégorie de personnel, roulant ou non-roulant, cadre ou non-cadre. Elle déduit de ces textes que le service de permanence est un temps de travail effectif, quel que soit son lieu d'exécution, à la seule condition qu'il s'agisse d'un endroit fixé par l'employeur. Les permanences effectuées par le salarié à son domicile constituent donc un temps de travail effectif et non des astreintes.

* *Temps d'habillage et de déshabillage*

Sommaire

Il résulte de l'article L. 3121-3 du code du travail que, sous réserve de dispositions plus favorables, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne peut être pris en compte dans la durée du travail effectif.

En conséquence, viole ce texte l'arrêt qui, sans constater l'existence de dispositions plus favorables, énonce que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est compris dans la durée du travail effectif en retenant que, pendant le temps où ils revêtent ou enlèvent leur tenue de service, les salariés sont à la disposition de l'employeur, puisque présents sur le lieu du travail sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles.

Soc., 28 octobre 2009

CASSATION

Arrêt n° 2132 FS-P+B

N° 08-41.953 et 08-41.954 - CA Paris, 13 mars 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Mariette, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

Note

Un salarié engagé en qualité d'agent de sécurité et astreint, à ce titre, au port d'une tenue de service, avait été sanctionné par son employeur pour avoir procédé aux opérations d'habillage et de déshabillage pendant son temps de travail effectif. Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien fondé de cette mesure disciplinaire.

La cour d'appel avait annulé cette sanction au motif que si le salarié avait choisi de se changer sur son lieu de travail, sa situation pendant cette opération devait être analysée au regard de la définition du travail effectif énoncée par l'alinéa 1^{er} de l'article L. 212-4 (devenu L. 3121-1) du code du travail. Cet article dispose que « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». La Cour d'appel en déduisait que lorsqu'il revêtait sa tenue de service dans l'entreprise, l'agent de sécurité exécutait la directive de l'employeur lui imposant de la porter et était à sa disposition puisque présent sur son lieu de travail sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; en conséquence, le temps d'habillage et de déshabillage était compris dans la durée du travail effectif.

La question qui était posée à la chambre sociale de la Cour de cassation était donc la suivante : le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est-il susceptible de constituer un temps de travail effectif ?

La chambre sociale fonde sa réponse sur l'article L. 3121-3 du code du travail qui dispose que « le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ».

En effet, depuis la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage fait l'objet d'un traitement spécifique.

Le présent arrêt est donc l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler que sous réserve de dispositions plus favorables, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne peut être pris en compte dans la durée du travail.

L'arrêt de la cour d'appel est donc cassé pour violation de l'article L. 3121-3 du code du travail au motif que cette dernière n'ayant pas constaté l'existence de dispositions plus favorables assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif, elle ne pouvait conclure que ces opérations étaient comprises dans la durée du travail effectif.

2- Rémunérations

* *Garantie de l'A.G.S*

Sommaire

1° En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat de travail n'a pas été rompu avant cette date.

Doit en conséquence être cassé un arrêt qui fixe la date de résiliation au jour de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes.

2° D'une part, le jugement de liquidation judiciaire prend effet de la première heure du jour de son prononcé ; d'autre part, l'assurance des salariés contre le risque de non-paiement, en cas de liquidation judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail ne s'applique qu'à la condition que le contrat de travail ait été rompu par le liquidateur dans le délai prévu par l'article L. 3253-8 du code du travail.

Doit en conséquence être cassé un arrêt qui admet la garantie de l'AGS au titre d'une rupture dont la date est fixée au jour du jugement de liquidation judiciaire et qui ne résulte pas d'une initiative du liquidateur judiciaire.

Soc., 14 octobre 2009

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 2008 P+B

N° 07-45.257 - CA Orléans, 20 septembre 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Bailly, Rap. - M. Duplat, P. Av. Gén.

Note

1- La réponse à la 1 ère branche du moyen reprend, en apportant une précision, une solution qui a été posée dans un arrêt du 11 janvier 2007 (pourvoi n° 05-40.626, Bull. V, n° 6, Rapport annuel 2007, p. 366) : la date d'effet d'une résiliation judiciaire se situe nécessairement au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date. Les raisons qui expliquent cette position ont été exposées dans le rapport de 2007 et tiennent au fait qu'une rétroactivité de la résiliation remettrait en cause, en ce cas, tout ce qui a été accompli jusqu'au jour où le juge prud'homal fait droit à la demande. Mais l'arrêt de 2007 posait comme condition à cette absence de rétroactivité que le salarié soit toujours "au service de l'employeur" à la date du jugement prononçant la résiliation. Cette formulation manquait de précision et sa portée avait suscité des interrogations doctrinales (notamment : note J. Péliissier, Dalloz 2007, p. 913). La référence, dans le dernier arrêt, à la rupture du contrat de travail constitue un critère moins incertain. Ainsi, si une prise d'acte de la rupture par la salarié rend la demande de résiliation du contrat de travail sans objet, parce qu'elle entraîne la cessation immédiate du contrat de travail (Soc., 31 octobre 2006, pourvoi n° 04-46.280, Bull. V, n° 321), un licenciement intervenu au cours de la procédure en résiliation du contrat conduira à fixer la date d'effet de cette résiliation,

s'il est fait droit à la demande, au jour de l'envoi de la lettre de licenciement (Soc., 15 mai 2007, pourvoi n° 04-43.663, Bull. V, n° 76 ; 21 juin 2006, pourvoi n° 05-44.020, Bull. V, n° 225). Mais si aucune rupture n'est intervenue avant que le juge prononce la résiliation, celle-ci ne pourra produire effet qu'à compter de la décision.

2- L'assurance prise en charge par l'AGS, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'employeur, ne couvre les créances résultant d'une rupture du contrat de travail postérieure à l'ouverture de la procédure collective qu'à la double condition que cette rupture soit intervenue dans un des délais que prévoit l'article L. 3253-8, 2° du code du travail et qu'elle résulte d'une initiative du mandataire de justice (Soc., 3 avril 2002, pourvois n° 99-43.492, 99-43.163 et 99-43.288, Bull. V, n° 115-117).

L'ouverture de la procédure collective n'entraîne pas en elle-même la résiliation du contrat de travail. Il n'est certes pas nécessaire que la décision de rompre le contrat prise par le liquidateur ou l'administrateur judiciaire prenne la forme d'un licenciement en bonne est due forme. Elle peut ainsi être induite de la délivrance d'une attestation Assedic portant mention d'une date de rupture (Soc., 14 janvier 2004, n° 01-47.229) ou de la remise d'un certificat de travail et de bulletins de paie comportant aussi cette information (Soc., 13 juin 2001, n° 99-42.977), sans toutefois que le mandataire de justice puisse faire produire un effet rétroactif aux documents qu'il remet au salarié (Soc., 14 mai 2003, n° 01-40586).

Mais en tout état de cause, il est nécessaire à la mise en œuvre de cette garantie de paiement que la rupture provienne du mandataire de justice, habilité à prononcer des licenciements dans les conditions prévues par le code de commerce. Au demeurant, si l'article L. 3253-8 utilise le terme de rupture sans plus de précision quant à son auteur, l'article suivant, qui concerne les salariés bénéficiant d'une protection spéciale contre les licenciements, fait clairement référence au licenciement. En outre, le système de garantie que prévoient les articles L. 3253-6 et suivants du code du travail repose sur un mécanisme d'assurance, où le fait générateur de la garantie est constitué par l'exercice, par les organes de la procédure collective, du pouvoir de rompre les contrats de travail qui leur est reconnu, aux conditions fixées par la loi. Une résiliation judiciaire ne répond pas à cette exigence légale. L'action que le salarié avait engagée à cette fin ne dispensait pas le liquidateur judiciaire de notifier un licenciement, dans le délai requis pour que joue la garantie de l'AGS.

L'assurance couvre également les créances indemnitaires résultant de ruptures du contrat de travail intervenues avant l'ouverture de la procédure collective, en vertu du 1° de l'article L. 3253-8. Mais dès lors que la date de la rupture est fixée - à tort ici - au jour du jugement qui prononce la liquidation judiciaire, cette condition d'antériorité n'est pas remplie. En effet, en vertu de l'article 14 du décret du 27 décembre 1985 qui était ici applicable (il en va de même dans le nouveau régime : art. L.641-9, I, du code de commerce), le jugement de liquidation judiciaire produit effet à compter de sa date, c'est-à-dire de la 1^{ère} heure du jour où il est prononcé (Soc., 12 mai 1998, pourvoi n° 96-40.606, Bull. V, n° 243 ; Com., 2 octobre 2007, n° 06-20.140). Une rupture dont la date est fixée au jour du jugement d'ouverture n'est donc pas antérieure à l'ouverture de la procédure collective et ne relève pas, de ce fait, du régime de garantie applicable à cette catégorie de créances.

* *Salaires - "à travail égal, salaire égal"*

Sommaire

Un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elles reposent sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Doit être approuvé le conseil de prud'hommes qui a fait ressortir que le choix des partenaires sociaux de priver un certain nombre de salariés du site de Val-de-Reuil du bénéfice de la prime anniversaire, aux fins de permettre au plus grand nombre de salariés d'un autre établissement de bénéficier sans délai de la plupart des avantages issus de l'accord-cadre, choix que l'employeur justifiait par l'insuffisance de ses capacités financières, ne reposait sur aucune explication objective relative à la situation des salariés.

Soc., 28 octobre 2009

IRRECEVABILITÉ ET REJET

Arrêt n° 2123 F-P+B

N° 08-40.457 à 08-40.486 - CPH Louviers, 8 novembre 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Flores, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

Note

C'est par l'arrêt Ponsolle que la Cour de cassation a conféré au principe « à travail égal, salaire égal », la valeur d'une règle impérative (Soc., 29 octobre 1996, pourvoi n°92-43.680, Bull. 1996, V, n°359).

Le principe ne se limite d'ailleurs pas seulement à l'exigence d'une égalité de salaire entendu strictement mais s'étend à une exigence d'égalité de traitement en matière de rémunération. Il concerne donc le salaire proprement dit mais aussi tous les avantages annexes ou accessoires liés à l'appartenance à l'entreprise telles que les gratifications ou primes exceptionnelles.

Par ailleurs, le principe d'égalité de traitement doit s'appliquer quelle que soit la source de l'avantage litigieux. Ainsi la chambre sociale retient par exemple qu'un avenant à une convention collective ne peut faire bénéficier d'un coefficient de reclassement supérieur, un salarié engagé postérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant, à celui d'un salarié embauché antérieurement à cette entrée en vigueur (Soc., 21 février 2007, pourvoi n° 05-43.136, Bull. 2009, V, n°27).

Cependant une inégalité de traitement peut se trouver justifiée par des raisons objectives dont le juge contrôle concrètement la réalité et la pertinence. La question de l'identification des différences de situations autorisant des différences de traitement a suscité une abondante jurisprudence. La Cour de cassation a ainsi admis par exemple que la différence de traitement entre des salariés occupant le même emploi pouvait être justifiée par des parcours professionnels différents (Soc., 3 mai 2006, n° 03-42.920, Bull. 2006, V, n°160), par le maintien des avantages acquis (Soc., 11 juillet 2007, pourvoi n° 06-42.137) ou bien par le fait que les salariés concernés ont été embauchés avant ou après un accord sur la réduction du temps de travail (Soc., 1^{er} décembre 2005, pourvoi n° 03-47.197, Bull. 2005, n° 347).

En l'espèce, un accord avait prévu l'octroi d'une prime pour les salariés justifiant d'une certaine ancienneté mais en avait reporté l'application pour un groupe de salariés travaillant dans un des établissements de l'employeur. Celui-ci justifiait ce report par le fait que sa capacité financière était insuffisante pour lui permettre de verser ladite prime à tous ses salariés en même temps.

C'est en toute logique que la Cour de cassation approuve la juridiction du fond d'avoir fait ressortir que cette différence de traitement « ne reposait sur aucune explication objective relative à la situation des salariés. » En effet l'insuffisance de capacité financière est déterminée par l'employeur et si elle était un obstacle à prendre en compte dans le cadre de la négociation, il suffisait aux partenaires sociaux de choisir une clé de répartition différente de façon à assurer une répartition égale des avantages distribués aux salariés. En outre admettre que la seule capacité financière constitue une justification objective conduirait à pouvoir justifier toute inégalité de traitement.

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- Obligation de sécurité pesant sur l'employeur

** Obligation d'en assurer l'effectivité (sommaire 2)*

Sommaire

1° La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail.

Il s'ensuit qu'elle ne peut être rétractée.

2° L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité. Il doit prendre en compte les recommandations du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Il en résulte que, lorsque le salarié fait valoir que l'employeur n'a pas adapté son poste de travail conformément aux recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a procédé à une telle adaptation.

Soc., 14 octobre 2009

CASSATION

Arrêt n° 1987 FS-P+B+R

N° 08-42.878 - CA Paris, 27 février 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Frouin, Rap. - M. Duplat, P. Av. Gén.

Note

1- Dans l'affaire ci-dessus, la Cour de cassation était d'abord saisie de la question de savoir si une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié aux torts de l'employeur peut être rétractée par son auteur et, dans l'affirmative, à quelle(s) condition(s) elle peut l'être valablement.

Il est admis par la Chambre sociale que l'employeur ne peut revenir sur le licenciement qu'il a prononcé qu'avec l'accord du salarié (Soc., 12 mai 1998, n° 95-44.354, Bull. n° 244), et de la même manière que le salarié qui a démissionné ne peut en principe se rétracter, sauf avec l'accord de l'employeur (Soc., 26 avril 2007, n° 05-44.246), ce qui signifie a contrario que la rétraction par son auteur du licenciement prononcé ou de la démission donnée est possible mais qu'elle ne peut produire d'effet juridique (l'anéantissement du licenciement ou de la démission) que pour autant qu'elle a été acceptée par l'autre partie.

C'est une solution différente qui est adoptée par la haute juridiction en ce qui concerne la prise d'acte de la rupture par le salarié. Il en est en effet jugé par l'arrêt ci-dessus que la prise d'acte, qui entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, ne peut en conséquence être rétractée. La solution n'est pas contradictoire avec celles qui précèdent. De par sa nature, la prise d'acte est une rupture brutale du contrat de travail motivée par le fait que le salarié considère que la poursuite de la relation de travail est devenue impossible par l'effet de manquements graves qu'il impute à l'employeur. Or, depuis des arrêts du 25 juin 2003 (n° 01-42.679 et 01-42.335, Bull.2003, V, n° 209) complétés par arrêt du 19 janvier 2005 (n° 02-41.113, Bull.2005, V, n° 11) et du 31 octobre 2006 (n° 05-42.158, Bull.2006, V, n° 321) la Cour de cassation donne une portée juridique à la prise d'acte en ce sens que celle-ci entraîne, non seulement la rupture du contrat de travail, mais la cessation immédiate du contrat de travail. Il s'en déduit logiquement qu'elle ne peut être rétractée par le salarié et que la rétractation dont il a pu prendre l'initiative est en elle-même dépourvue d'effet.

Le salarié pourrait cependant, à l'instar de ce qui a été jugé pour la démission (Soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518, Bull.2007, V, n° 70) invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa prise d'acte.

2- Par la même décision, la Cour de cassation règle une question très différente relative à la charge de la preuve dans l'hypothèse où le salarié, après un arrêt de travail pour maladie est déclaré partiellement inapte à son emploi à l'occasion du premier examen médical de reprise par le médecin du travail. Il est, de règle, que ce premier examen médical met fin à la suspension du contrat de travail mais il n'ouvre pas pour autant le régime juridique propre à l'inaptitude du salarié tant que l'inaptitude n'a pas régulièrement déclarée, ce qui suppose un second examen médical de reprise deux semaines après le premier. Dans l'intervalle entre les deux examens médicaux de reprise, le salarié qui n'est plus couvert par un arrêt de travail peut être amené à reprendre le travail. Pour autant, il ne peut le reprendre que pour autant qu'il est tenu compte par l'employeur des indications ou recommandations formulées par le médecin du travail à l'occasion du premier examen de reprise. Que se passe-t-il si le salarié vient à prétendre qu'il n'en a pas été tenu compte par l'employeur et qu'il cesse le travail en imputant ce fait à l'employeur tandis que ce dernier soutient qu'il s'est conformé aux prescriptions du médecin du travail ? Plus précisément, à qui incombe la charge de la preuve dans une telle hypothèse ?

C'est à cette question que répond précisément l'arrêt du 14 octobre 2009 dans sa 2^{ème} partie. La règle posée pour y répondre découle des obligations légales de l'employeur: celui-ci est d'abord tenu d'une obligation de résultat dont il doit assurer l'effectivité. Il doit, ensuite, en application de l'article L. 4624-1 du code du travail, prendre en compte les recommandations du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Il s'en déduit que, lorsque le salarié fait valoir que l'employeur n'a pas adapté son poste de travail conformément aux recommandations du médecin du travail, c'est à l'employeur qu'il appartient de justifier qu'il a procédé à une telle adaptation.

Dès lors, dans le cas de l'espèce, où le salarié avait été déclaré partiellement inapte à son emploi à l'occasion du premier examen médical de reprise par le médecin du travail, il appartenait à l'employeur qui avait réaffecté le salarié à son emploi habituel de justifier de l'adaptation du poste de travail du salarié ou des raisons pour lesquelles une telle adaptation était impossible.

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

2-1 - Protection contre le licenciement

** Avis préalable des délégués du personnel sur le reclassement*

Sommaire

L'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié prévu par l'article L. 1226-10 du code du travail doit être recueilli après que l'inaptitude de l'intéressé a été constatée dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 de ce code, et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités.

Justifie légalement sa décision de déclarer sans cause réelle et sérieuse un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement la cour d'appel qui, ayant relevé que la première offre de reclassement, intervenue antérieurement à la seconde visite de reprise, était prématurée, a constaté que la seconde offre de reclassement était intervenue la veille de l'avis des délégués du personnel, donné postérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement.

Note

Le code du travail régit très précisément la procédure de déclaration d'inaptitude physique d'un salarié survenue à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ainsi que les obligations de l'employeur qui en découlent.

L'article L. 1226-10 du code du travail (ancien article L. 122-32-5, alinéa 1^{er}) prévoit que :

«Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. [...]».

En outre, l'article R. 4624-31 du même code (ancien article R. 241-51-1, alinéa 1^{er}) précise, s'agissant de tout constat d'inaptitude physique d'un salarié :

«Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

Une étude de ce poste ;

Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;

Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.»

Le présent arrêt du 28 octobre 2009 offre à la chambre sociale de la Cour de cassation l'occasion de rappeler la chronologie à respecter par l'employeur concernant ses obligations découlant du constat d'inaptitude physique d'un salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, solutions qu'elle avait déjà affirmées de manière éparse dans de précédents arrêts : hors situation de danger immédiat pour la santé du salarié, l'inaptitude physique du salarié doit être constatée à l'issue des deux examens médicaux prévus par l'article R. 4624-31 du code du travail. Puis l'employeur doit solliciter l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié, conformément à l'article L. 1226-10 qui précise clairement que la proposition de reclassement «prend en compte, après avis des délégués du personnel». L'employeur doit ensuite présenter les offres de reclassement, pour ne recourir enfin à la procédure de licenciement que si le reclassement s'avère impossible.

La chambre sociale rappelle ainsi que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli après le second examen médical (Soc., 15 octobre 2002, pourvoi n° 99-44.623, Bull. 2002, V, n° 310 ; Soc., 16 février 2005, pourvoi n° 03-40.721, Bull. 2005, V, n° 56 (2)), mais avant l'offre de reclassement que l'employeur doit présenter au salarié (Soc., 19 juin 1990, pourvoi n° 87-41.499, Bull. 1990, V, n° 291).

Enfin, il convient également de rappeler que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant tout engagement d'une procédure de licenciement (Soc., 7 décembre 1999, pourvoi n° 97-43.106, Bull. 1999, V, n° 470 (2) ; Soc., 8 avril 2009, pourvoi n° 07-44.307, Bull. 2009, V, n° 109).

Dans la présente affaire, aucune des conditions de la chronologie procédurale n'avait été respectée.

Le salarié, victime d'un accident du travail, s'était vu proposer une première offre de reclassement entre les deux examens médicaux ; l'avis des délégués du personnel avait été recueilli après la deuxième et dernière offre de reclassement et une procédure de licenciement avait été engagée avant le recueil de cet avis.

La Cour de cassation approuve donc les juges du fond d'avoir déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

** Délai raisonnable de remplacement (sommaire 2)*

Sommaire

1° Lors de l'entretien préalable, l'employeur ne peut se faire assister que par une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

2° La cause réelle et sérieuse de licenciement s'apprécie à la date du licenciement.

Il en résulte que le caractère raisonnable du délai de remplacement du salarié licencié en raison de son absence pour maladie et de la nécessité de son remplacement définitif doit s'apprécier au regard de la date du licenciement.

Soc., 28 octobre 2009

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 2096 FS-P+B

N° 08-44.241 - CA Paris, 26 juin 2008

Mme Collomp, Pt. - M. Frouin, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

1- Le code du travail, qui prévoit, en son article L. 1232-4, la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement, est silencieux sur une même possibilité pour l'employeur. Cependant la jurisprudence a admis une telle assistance mais à la condition que la personne qui assiste l'employeur appartienne au personnel de l'entreprise. (Soc., 20 juin 1990, pourvoi n° 96-40.441, Bull. 1990, V, n° 284).

La violation de cette règle est une irrégularité de la procédure de licenciement et, à ce titre, elle constitue en soi un préjudice pour le salarié que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer : le salarié n'a pas à faire la démonstration d'un quelconque grief à ses intérêts résultant de la présence lors de l'entretien préalable d'une personne étrangère à l'entreprise aux côtés de l'employeur (Soc. 20 juin 1990, pourvoi n° 87-41.118, Bull. 1990, V, n° 302 et les arrêts cités, et Soc., 29 juin 1999, pourvoi n° 97-42.208, Bull. 1999, V, n° 310).

Le présent arrêt vient rappeler la règle et préciser ce qu'il faut entendre par personne "appartenant au personnel de l'entreprise".

En l'espèce, lors de l'entretien préalable au licenciement du salarié, l'employeur était assisté d'une personne qui n'était pas étrangère à l'entreprise puisqu'il s'agissait du fils du dirigeant, destiné à prendre sa succession, également actionnaire de la société en cause et de sa société mère, ancien salarié de la première et salarié actuel de la seconde.

En décidant qu'une telle personne n'est pas "une personne appartenant au personnel de l'entreprise", la Cour rappelle que seules les personnes qui satisfont à ce critère à la date de l'entretien peuvent participer à l'entretien préalable aux côtés de l'employeur.

2- Il est de jurisprudence constante que la cause réelle et sérieuse de licenciement s'apprécie à la date du licenciement, c'est à dire au jour où la décision de rompre le contrat de travail est prise par l'employeur (Soc. 5 janvier 1999, pourvoi n° 96-44.356). L'arrêt rappelle cette règle et l'applique à l'hypothèse dans laquelle le licenciement a pour motif la nécessité du remplacement définitif du salarié absent pour maladie. Or, dans une telle hypothèse, la chambre juge que le remplacement définitif d'un salarié en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel, doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement (Soc., 10 novembre 2004, pourvoi n° 02-45.156, Bull. 2004, V, n° 283).

En l'espèce, le salarié avait été licencié au motif que son absence prolongée, pour raison de santé, désorganisait l'entreprise et nécessitait son remplacement définitif. Le salarié soutenait que le remplacement était intervenu tardivement, ce qui privait le motif du caractère réel et sérieux exigé. Pour la cour d'appel, l'argument ne pouvait être retenu dans la mesure où cinq mois seulement séparaient la fin du préavis du salarié de l'entrée en fonction de son successeur.

La Cour désapprouve la solution de la cour d'appel. Il résulte de la jurisprudence précitée que la cause réelle et sérieuse de licenciement s'appréciant à la date du licenciement, le caractère raisonnable du délai de remplacement du salarié licencié en raison de son absence pour maladie et de la nécessité de son remplacement définitif doit s'apprécier au regard de la date du licenciement

S'il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement le délai raisonnable en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement, ils ne sauraient toutefois apprécier le caractère réel et sérieux de la cause de licenciement au regard du délai de remplacement dès lors que celui-ci est nécessairement postérieur à la décision de rompre le contrat.

2-2 Intervention du médecin du travail

** Visite de reprise*

Sommaire

Selon les dispositions de l'article R. 4624-21 du code du travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après certaines absences pour raisons médicales. Le classement d'un salarié en invalidité deuxième catégorie par la sécurité sociale ne dispense pas de cette obligation.

Il en résulte que si, en cas de carence de l'employeur, le salarié peut solliciter lui-même la visite de reprise à condition d'en aviser au préalable l'employeur, l'initiative de la saisine du médecin du travail appartient normalement à l'employeur, dès que le salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé.

Le refus de l'employeur s'analyse en un licenciement.

Soc., 28 octobre 2009

Arrêt n° 2111 F-P+B

N° 08-43.251 - CA Amiens, 28 mai 2008

M. Trédez, Pt (f.f.). - M. Frouin, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

CASSATION

Note

Les dispositions de l'article R. 4624-21 du code du travail instituent au profit du salarié un examen de reprise de travail par le médecin du travail après certaines absences pour raisons médicales. En particulier, après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et, en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Normalement, l'initiative de cet examen appartient à l'employeur, mais le salarié peut, comme en l'espèce, solliciter lui-même la visite soit auprès de l'employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande puisque c'est à son profit qu'est instituée la règle (Soc., 12 novembre 1997, pourvoi n° 94-40.912, Bull.1997, V, n° 366). Tirant les conséquences du droit ainsi accordé au salarié, la Cour de cassation considère que, dès lors que celui-ci a manifesté le désir de reprendre le travail, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre la procédure en vue de solliciter l'avis du médecin du travail sur son aptitude à la reprise (Soc., 28 juin 2006, pourvoi n° 04-47.746, Bull. 2006, V, n° 229). Dans ce sens, un arrêt du 26 janvier 2005 (Soc., 26 janvier 2005, pourvoi n° 03-40.893, Bull. 2005, V, n° 24) avait déjà jugé que le fait pour l'employeur de n'avoir pris les dispositions nécessaires pour que soit assurée la visite médicale de reprise et de se borner à affecter le salarié, se présentant à l'entreprise à l'issue de son arrêt de travail, à des tâches ne correspondant pas à ses fonctions contractuelles, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est dans le prolongement de ces décisions que la Cour réaffirme, dans le présent arrêt, la solution selon laquelle : le classement d'un salarié en invalidité 2^{ème} catégorie par la sécurité sociale ne dispense pas l'employeur de l'obligation d'organiser la visite de reprise (Soc., 12 octobre 1999, pourvoi n° 97-40.835, Bull. 1999, V, n° 376). En l'occurrence, l'employeur ne peut se contenter d'assurer au salarié qui en fait la demande qu'il organiserait une visite de reprise dès que celui-ci aurait repris le travail, alors que le salarié, classé en invalidité, n'est plus en arrêt de travail et que la visite sollicitée vise l'attribution éventuelle d'un poste compatible avec l'invalidité de l'intéressé. Dans ces conditions, la carence de l'employeur, qui ne fait pas procéder à la visite de reprise du travail du salarié, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En sorte que, le bénéfice de l'examen de reprise s'apprécie, objectivement, par rapport à la situation du salarié et non, subjectivement, par rapport aux attentes de l'employeur.

2-3 Indemnisation spéciale

** Indemnité conventionnelle spéciale*

Sommaire

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le salarié qui a épuisé ses droits à indemnisation conventionnelle au cours d'une année civile ne peut, s'il n'a pas repris le travail, prétendre à une nouvelle indemnisation, au titre de la même absence, à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Soc., 14 octobre 2009

Arrêt n° 1983 FS-P +B

N° 07-44.834 - CA Aix-en-Provence, 13 novembre 2006

Mme Collomp, Pt. - M. Chollet, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

CASSATION PARTIELLE

Note

Selon l'article 6 de l'annexe IV de la Convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (brochure n°3170), les salariés dont l'absence est justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un d'accident de travail ont droit au maintien de leur salaire effectif pendant une durée variant en fonction de leur ancienneté. Le texte précise que « les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder les limites prévues (...) au cours d'une même année s'étendant du 1er janvier au 31 décembre. »

Un salarié dont le contrat de travail était soumis à cette convention collective, qui avait épuisé ses droits au versement de l'indemnité pour l'année n mais dont l'absence pour maladie s'était prolongée au delà de cette année n, demandait à ce que le versement de cette indemnité se poursuive après le 1^{er} janvier de l'année n+1, puisque selon lui, l'arrivée de la nouvelle année lui avait ouvert de nouveaux droits à maintien du salaire.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande, considérant que la nouvelle année ne lui ouvrait pas de nouveaux droits, puisqu'il avait épuisé ses droits à maintien du salaire au cours de l'année civile précédente pour cette même absence.

Il revenait donc à la Cour de cassation de dire si les droits à maintien du salaire renaissaient au début de chaque année civile ou si dès lors qu'ils avaient été épuisés l'année précédente, le salarié n'avait plus droit à la moindre indemnité conventionnelle pour le même congé.

La présente décision s'inscrit dans la jurisprudence déjà ancienne de la chambre sociale. Mais il s'agissait alors de solutions d'espèce. Elle avait ainsi décidé que : « Lorsqu'en application de l'article 13 de l'avenant à la convention collective nationale de l'Ameublement du 5 décembre 1955 qui prévoit l'indemnisation des absences pour maladie des ETDAM avec fixation d'un plafond lorsque plusieurs congés sont accordés aux intéressés au cours d'une année civile, un salarié a bénéficié de l'intégralité de ses droits pour la maladie dont il a été atteint avant l'expiration de l'année en cours, la survenance d'une nouvelle année civile ne peut avoir pour effet d'allonger pour une même maladie considérée isolément, les périodes d'indemnisation au-delà du maximum prévu par ladite convention... » (Soc., 23 juin 1976, pourvoi n° 75-40.509, Bull. 1976, V, n°389).

Elle avait également jugé que : « Aux termes de l'article 12 de l'avenant cadre de la convention collective nationale de l'ameublement, les indemnités complémentaires des prestations de l'assurance maladie sont payées au cadre une seule fois pour la durée entière de son absence pour maladie ou accident, ce dont il suit que le salarié qui a épuisé ses droits à indemnisation à 100 % pendant cinq mois puis à 50 % pendant cinq autres mois, ne peut prétendre commencer une nouvelle période d'indemnisation pour cette même affection au jour anniversaire de son premier arrêt de travail. » (Soc. 29 avril 1980, pourvoi n°78-41.339, Bull. 1980, V, n°377) et que « La durée d'indemnisation des congés pour maladie accordés au cours d'une année civile ne peut excéder au total celle des périodes fixées à l'article 30 de la Convention collective de la métallurgie de la région parisienne, peu important que le dernier en date de ces congés se fût achevé au cours de l'année suivante » Soc., juillet 1986, pourvoi n° 83-43.433, Bull. 1986, V, n°352

Par le présent arrêt la chambre sociale adopte une formule plus générale et pose ainsi un principe applicable à toutes les conventions collectives contenant des dispositions similaires.

D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

1- Accords et conventions collectives

** Accords collectifs et conventions collectives divers*

Sommaire

Les articles 25 et 30.1 de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France prévoient que chaque heure de «face à face» est affectée d'un coefficient variable suivant la nature de l'enseignement dispensé et défini par catégorie d'enseignants.

Il en résulte que toutes les heures de face à face, qu'elles soient réalisées dans le cadre ou au-delà du plein temps défini entre l'enseignant et l'établissement, doivent être rémunérées de la même manière.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui rejette la demande de rappel de salaire, au titre des heures effectuées au-delà de son plein temps, d'un enseignant-chercheur, auquel sont applicables ces stipulations, alors qu'il avait constaté que ces heures avaient été rémunérées sans application des coefficients conventionnels.

Soc., 28 octobre 2009

CASSATION

Arrêt n° 2130 FS-P+B

N° 07-45.621 - CA Angers, 23 octobre 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Gosselin, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

Note

L'application de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002, et plus particulièrement celle de son article 30.1 relatif à la rémunération des enseignants, était en cause dans cet arrêt

Les faits de l'espèce étaient les suivants.

Une enseignante-chercheur d'un établissement privé, maître de conférences, occupait un emploi à temps plein. Il n'était pas contesté qu'elle avait effectué des heures au-delà de ce temps plein et de même nature que les heures d'enseignement qu'elle avait effectuées dans le cadre de son temps plein.

Le litige portait sur le mode de calcul de la rémunération de ces heures «supplémentaires».

L'article 30.1 de la convention collective des universités et instituts catholiques de France prévoit en effet l'application d'un coefficient de majoration aux heures de «face à face», coefficient variable en fonction de la nature de l'enseignement et de la catégorie dont relève l'enseignant :

« [...] En application de l'article 25 et sauf accord ponctuel spécifique, un enseignant chercheur à temps plein devra assurer un volume d'heures de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut, en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies, sauf accord exprès des 2 parties.

Dans ces limites, la variation du nombre d'heures de face-à-face ne donnera lieu à aucune variation de rémunération, l'augmentation ou la diminution de ces heures correspondant, corrélativement et

nécessairement, à une diminution ou à une augmentation des heures consacrées aux autres activités, dont la recherche.

Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, les heures de face-à-face se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

Cours magistraux nouveaux : de 3 à 7

Cours magistraux : de 3 à 5

TD, TP, ateliers : de 2 à 3 [...] ».

La salariée a alors introduit une demande devant la juridiction prud'homale tendant à obtenir le paiement d'un rappel de salaire, estimant que les heures qu'elle avait effectuées au-delà de son temps plein auraient dû être affectées du coefficient de majoration, alors qu'elles lui avaient été payées sans affectation d'aucun coefficient.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure les juges d'appel, qui avaient rejeté la demande, en affirmant très clairement qu'il résulte des articles 25 et 30.1 de la convention collective que «toutes les heures de face à face, qu'elles soient réalisées dans le cadre ou au-delà du plein temps défini entre l'enseignant et l'établissement, doivent être rémunérées de la même manière».

Dès lors, l'employeur aurait dû appliquer le coefficient de majoration pour le calcul de la rémunération des heures de face à face effectuées au-delà du temps plein de la salariée.

* *Application d'un accord de réduction du temps de travail (sommaire 2)*
Voir commentaires de l'arrêt n° 2131 du 28 octobre 2009, pourvoi n° 07-42.026

* *Champ d'application*

Sommaire

Il ne résulte pas de l'article 13 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée, relative aux principes généraux du droit du travail, à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française, qui prévoit que le champ d'application professionnel ou interprofessionnel des conventions et accords collectifs de travail est défini en termes d'activités économiques, qu'un accord interprofessionnel doit énumérer les branches d'activité auxquelles il s'applique.

Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, au motif que son champ d'application n'est pas défini en termes d'activités économiques, juge illicite un accord interprofessionnel se déclarant applicable à l'ensemble des activités de la Polynésie française.

Soc., 21 octobre 2009

Arrêt n° 2042 FS-P+B

N° 08-16.538 - CA Papeete, 27 mars 2008

Mme Collomp, Pt. - M. Béraud, Rap. - M. Føerst, Av. Gén.

CASSATION SANS RENVOI

Note

Un accord collectif interprofessionnel relatif à une "prime à l'emploi" versée par l'employeur à chaque salarié à titre de complément de salaire avait été conclu en Polynésie française en 2006. Cet accord indiquait qu'il était applicable à « l'ensemble des activités de la Polynésie française ».

La cour d'appel de Papeete l'avait déclaré illégal en vertu de l'article 13 alinéa 1 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée par la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003, relative aux principes généraux du droit du travail, à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française. En effet, cet article disposait que « les conventions et accords collectifs de travail ont pour but de définir les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective, ainsi que l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales dans le cadre d'un champ d'application qui est, et territorial ou local, et professionnel ou interprofessionnel. Le champ d'application est défini en termes d'activités économiques. » La cour d'appel en déduisait qu'en visant « l'ensemble des activités de la Polynésie française », le champ d'application professionnel de l'accord n'était pas défini en termes d'activités économiques.

La question de droit posée dans cette affaire portait donc sur la licéité, au regard de l'article 13 de la loi précitée, d'un accord collectif qui ne précise pas à quelles branches d'activité il s'applique, le champ d'application mentionné dans cet accord étant « l'ensemble des activités de la Polynésie française ».

La chambre sociale de la Cour de cassation répond que l'article 13 de la loi n'impose pas à un accord interprofessionnel d'énumérer les secteurs de l'économie auxquels il s'applique. En visant « l'ensemble des activités de la Polynésie française », l'accord a suffisamment défini son champ professionnel en termes d'activités économiques.

La solution du présent arrêt est transposable aux conventions et accords collectifs régis par l'article L. 132-5 (devenu L. 2222-1) du code du travail qui indique également que leur champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Le Conseil d'Etat s'était déjà prononcé le 17 janvier 1986 sur une question similaire (CE, 17 janvier 1986, n° 55509, publié au Recueil Lebon). Il s'agissait d'un recours formé à l'encontre d'un arrêté du 5 octobre 1983 par lequel le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale avait élargi l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers. En effet, en vertu de l'article L. 133-12 du code du travail, le ministre du travail pouvait, sous certaines conditions, « rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu ». Cet arrêté était contesté au motif, notamment, qu'il n'énumérait pas les branches d'activité dans lesquelles il rendait l'accord obligatoirement applicable. Ce recours avait été rejeté par le Conseil d'Etat au motif qu'il ne résultait pas des dispositions de l'article L. 133-12 du code du travail que le ministre chargé du travail était tenu d'énumérer les branches d'activité pour lesquelles il entendait rendre obligatoires les stipulations d'un accord interprofessionnel étendu.

Dans la pratique, les accords interprofessionnels n'énumèrent pas les branches qu'ils régissent. C'est le cas, par exemple de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail qui a un impact sur plus de deux cents conventions collectives de branche. De même l'article 2 de l'accord signé en Martinique le 11 mars 2009 prévoit simplement que les dispositions de l'accord s'appliquent « sur l'ensemble du territoire de la Région Martinique pour tous les employeurs de droit privé ».

3 - Conflits collectifs du travail

** Définition*

Sommaire

La grève, qui est la cessation collective et concertée en vue d'appuyer des revendications professionnelles, ne peut être limitée à une obligation particulière du contrat de travail.

Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide que ne peut constituer une grève licite un mouvement qui emporte seulement l'inexécution par des salariés de certaines de leurs obligations, correspondant à des tâches particulières susceptibles de leur être demandées pendant les travaux de maintenance des installations nucléaires, en dehors de leur horaire normal de travail.

Soc., 21 octobre 2009

REJET

Arrêt n° 2041 FS-P+B

N° 08-14.490 - CA Rouen, 6 février 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Perony, Rap. - M. Først, Av. Gén.

Note

Selon l'article 521-1 du code de travail, devenu l'article L. 2511-1, « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ». En soi, une grève n'est pas constitutive d'une inexécution par les salariés des obligations du contrat de travail. Encore convient-il de savoir ce qu'est une grève. En l'absence de définition légale, la Cour de cassation considère qu'une grève « est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ».

En l'espèce, des salariés travaillant du lundi au vendredi de 8 à 17 heures, étaient tenus en vertu de leur contrat de travail d'exécuter certains travaux pendant les travaux de maintenance des installations nucléaires de la société la nuit et les week-ends. Le syndicat avait déposé auprès de la direction un préavis appelant les salariés « à la cessation du travail, tous les jours de 16h59 à 18h01, le lendemain matin et la totalité de tous les week-ends du vendredi 16h59 au lundi 8h01, ainsi qu'à l'arrêt de tous les travaux postés ».

La question qui se posait était donc de savoir si la cessation de travail limitée à ces tranches horaires répondait à la définition de la grève ou si, ne portant que sur certaines obligations du contrat de travail, elle revenait pour les salariés à une inexécution des obligations prévues par leur contrat de travail faute pour la cessation de travail de ne pas être totale mais seulement partielle.

Le présent arrêt s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la chambre sociale et consacre le principe selon lequel la grève ne peut consister en l'inexécution d'une obligation particulière du contrat de travail

La chambre sociale a en effet déjà jugé que « La grève qui est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ne peut être limitée à une obligation particulière du contrat de travail. Dès lors ne peut constituer un mouvement de grève licite l'inexécution par des salariés durant leur service de leur seule obligation d'astreinte. » (Soc., 2 février 2006, pourvoi n° 04-12.336, Bull.2006, V, n° 52, Bulletin du droit du travail 2006, 1^{er} trimestre, n° 73, note sous n° 425). Ainsi, le droit de grève n'autorise pas les salariés à effectuer leur travail dans des conditions autres que celles prévues au contrat. Certains comportements ou modes d'actions ne répondent alors pas à la définition de la grève et ne peuvent par conséquent permettre à ceux qui s'y engagent de se prévaloir de l'immunité normalement attachée à l'exercice du droit de grève. Il en va ainsi, par exemple, de la réduction volontaire par un salarié de son rythme de travail (Soc., 23 janvier 1980, pourvoi n° 78-41.578, Bull. 1980, V, n° 63), du refus par les salariés de respecter les horaires de travail et de la modification par eux-mêmes de leur activité (Soc., 16 mai 1989, pourvoi n° 85-43.359, Bull. 1989, V, n° 360), ou du fait pour les salariés d'exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent et non dans celles prévues par leur contrat de travail (Soc., 15 juin 1978, pourvoi n° 77-40.600, Bull. 1978, V, n° 477).

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

1- Elections professionnelles

** Opérations électorales - texte applicable*

Sommaire

Il résulte de l'article 11 IV de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 que les dispositions de son article 3 modifiant les règles des élections professionnelles régissent les élections professionnelles organisées sur la base d'un protocole pré-électoral dont la première réunion de négociation est postérieure à la date de la publication de la loi.

Soc., 21 octobre 2009

REJET

Arrêt n° 2047 F-P+B

N° 09-60.090 - TI Paris 12, 27 janvier 2009

Mme Morin, Pt (f.f. et Rap.). - M. Fœrst, Av. Gén.

Note

L'article 3 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 applicable à compter du 21 août 2009, date de sa publication au journal officiel et portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a modifié les critères permettant à un syndicat de présenter une liste de candidats au premier tour des élections professionnelles des délégués du personnel (articles L. 2314-3 et L. 2314-24 du code du travail) et des représentants du personnel au comité d'entreprise (articles L. 2324-4 et L. 2324-22 du code du travail) et de négocier le protocole d'accord préélectoral de ces élections.

Ainsi, l'article L. 2324-22 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi précitée, indiquait qu'« au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. »

Dans sa nouvelle rédaction, l'article L. 2324-22 du code du travail énonce qu'« au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4». L'article L. 2324-4 du code du travail précise que« sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.»

Dans la présente affaire, le premier tour des élections du comité d'entreprise d'une société s'était déroulé le 9 octobre 2008 en application d'un protocole négocié et signé par les organisations syndicales représentatives de l'entreprise le 3 juillet 2008. Puis un autre syndicat avait déposé une liste de candidature dans le premier collège, liste que l'employeur avait refusé de recevoir.

Ce syndicat avait alors saisi le tribunal d'instance d'une demande en annulation du résultat des élections.

Débouté en première instance, il faisait valoir dans son mémoire ampliatif que l'élection étant intervenue le 9 octobre 2008, la loi nouvelle, d'application immédiate à compter de sa publication,

devait régir l'organisation et le déroulement de cette élection. Il en déduisait que l'employeur ne pouvait refuser de recevoir sa liste de candidats, les dispositions du protocole d'accord préélectoral conclu avant l'intervention de la loi du 20 août 2008 et qui réservaient à cette date le monopole de présentation des listes de candidatures au premier tour, aux organisations syndicales représentatives, n'ayant pas lieu d'être appliquées.

Le problème de droit qui était posé à la chambre sociale de la Cour de cassation était donc le suivant : la loi nouvelle s'applique-t-elle aux élections organisées en vertu d'un protocole d'accord dont la première réunion de négociation est antérieure à la publication de la loi alors que l'élection elle-même s'est déroulée postérieurement à la publication de la loi ?

La Cour de cassation répond à cette question en se référant à l'article 11 IV de la loi nouvelle.

Cet article dispose que « jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.

Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi ».

La Cour de cassation en déduit que seule la date de la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral détermine la loi applicable et non la date à laquelle s'est déroulée l'élection.

Si cette réunion est postérieure à la date de publication de la loi, la loi nouvelle s'applique. A contrario, si la réunion est antérieure à cette date, la loi nouvelle ne s'applique pas.

Dans la présente affaire, la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral s'étant tenue avant la date de publication de la loi, seules les organisations syndicales représentatives pouvaient présenter une liste de candidats, les nouveaux critères des articles L. 2324-4 et L. 2324-22 issus de la loi du 20 août 2008 n'étant pas applicables.

3. Protection des représentants du personnel

3-1 Protection contre le licenciement

** Domaine d'application*

Sommaire

Selon l'article 31-3 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990, relatif à l'organisation du service public de La Poste et des télécommunications modifié par la loi n° 2005-516 du 20 mai 2005, « les titres III et IV du livre II du code du travail s'appliquent à l'ensemble du personnel de La Poste, sous réserve des adaptations, précisées par un décret en Conseil d'Etat, tenant compte des dispositions particulières relatives aux fonctionnaires et à l'emploi des agents contractuels » ; en l'absence de décret pris par le pouvoir réglementaire, l'organisation au sein de La Poste des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) demeure régie par les dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 organisant les CHSCT dans la fonction publique, qui prévoit, dans son

article 40, que les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par les organisations syndicales.

Il en résulte qu'un agent contractuel, désigné par une organisation syndicale en qualité de représentant du personnel au CHSCT, bénéficie du statut protecteur, de sorte que son licenciement ne peut être prononcé sans autorisation administrative.

Soc., 21 octobre 2009

CASSATION SANS RENVOI

Arrêt n° 2040 FS-P+B

N° 08-42.708 - CA Colmar, 3 avril 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Morin, Rap. - M. Fœrst, Av. Gén.

Note

La loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom dispose en son article 31-3, créé par la loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 : «Les titres III et IV du livre II du code du travail s'appliquent à l'ensemble du personnel de La Poste, sous réserve des adaptations, précisées par un décret en Conseil d'Etat, tenant compte des dispositions particulières relatives aux fonctionnaires et à l'emploi des agents contractuels.»

Ainsi, le Titre III du Livre II du code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur, notamment relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est applicable à l'entreprise La Poste, sous réserve d'adaptations précisées par un décret en Conseil d'État.

Dans la présente affaire, un salarié de La Poste, agent contractuel de droit privé, avait été désigné par une organisation syndicale en qualité de représentant du personnel au CHSCT de son agence. Il a fait l'objet d'un licenciement, sans demande d'autorisation administrative, La Poste considérant que le salarié ne bénéficiait pas du statut protecteur. Ayant introduit une action en référé tendant à se voir reconnaître la qualité de membre de la délégation du personnel du CHSCT ainsi que le statut protecteur attaché et à obtenir sa réintégration, sa demande fut rejetée par les juges d'appel.

Le raisonnement de la cour d'appel était le suivant.

En l'absence d'exclusion légale expresse, il résulte de l'article 31-3 de la loi du 2 juillet 1990 que la procédure spéciale de licenciement prévue par l'article L. 236-11, devenu L. 2411-13, du code du travail, prévoyant la nécessité d'une autorisation administrative en cas de licenciement d'un salarié siégeant en qualité de représentant du personnel dans un CHSCT, est applicable aux salariés de La Poste. Cependant, le mandat de représentant du personnel à un CHSCT résulte selon le code du travail d'une désignation par un collège constitué des membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel. Dès lors, la désignation au sein de La Poste comme membre d'un CHSCT par une organisation syndicale ne répond pas aux conditions exigées pour faire partie de la délégation du personnel : le salarié devait être vu comme un représentant syndical au sein du CHSCT, et non comme un représentant élu du personnel. En conséquence, il s'agissait d'une institution représentative mise en place par accord, d'une nature différente de l'institution légale.

Or, la chambre sociale a jugé dans un arrêt du 29 janvier 2003 que «les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le code du travail ; que tel n'est pas le cas des représentants syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont l'existence n'est pas prévue par le code du travail» (Soc., 29 janvier 2003, pourvoi n° 00-45.961, Bull. 2003, V, n° 34).

Appliquant cette jurisprudence, la cour d'appel a décidé que le salarié ne pouvait bénéficier du statut protecteur.

La Cour de cassation censure cette argumentation et casse l'arrêt.

En effet, si l'article 31-3 de la loi du 2 juillet 1990 prévoit effectivement l'application du titre III du livre II du code du travail à La Poste, c'est «sous réserve des adaptations, précisées par décret en Conseil d'État».

Or, la chambre sociale constate qu'aucun décret n'a été pris par le pouvoir réglementaire postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 20 mai 2005 ayant créé cet article.

Toutefois, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par décret du 9 mai 1995, qui organise les CHSCT dans la fonction publique, est applicable aux établissements publics de l'État à caractère industriel et commercial qui emploient des fonctionnaires, ce qui est le cas de La Poste.

Dès lors, en vertu de l'article 31-3 de la loi du 2 juillet 1990, La Poste reste soumise aux dispositions du décret du 28 mai 1982.

Celui-ci prévoit à son article 40 : «Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, au sein des comités d'hygiène et de sécurité sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires regardées comme les plus représentatives du personnel au moment où se fait la désignation, dans les conditions définies par l'article 8 et le second alinéa de l'article 11 du décret du 28 mai 1982 susvisé.» [Décret n° 82-452 relatif aux comités techniques paritaires]

Ainsi, les membres de la délégation du personnel des CHSCT au sein de La Poste sont désignés par les organisations syndicales, et non par un collègue parmi les représentants élus du personnel tel que prévu par le droit commun du code du travail.

En conséquence, le salarié en cause devant être vu comme disposant d'un mandat régulier de représentant du personnel au CHSCT, il bénéficiait du statut protecteur : une autorisation administrative de licenciement était donc nécessaire.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- Prise d'acte de la rupture

* Manquements reprochés à l'employeur

Sommaire

En application des articles 16 et 17 du Règlement (CE) n° 1346/2000, du 29 mai 2000, relatif aux procédures d'insolvabilité, toute décision ouvrant une procédure d'insolvabilité prise par une juridiction d'un Etat membre compétente en vertu de l'article 3 de ce Règlement est reconnue dans tous les autres Etats membres dès qu'elle produit ses effets dans l'Etat d'ouverture et produit, sans aucune formalité, dans tout autre Etat membre, les effets que lui attribue la loi de l'Etat d'ouverture.

Doit être approuvée la décision d'une cour d'appel qui, ayant constaté que l'ouverture en Allemagne, le 7 avril 2003, en application de ce Règlement, d'une procédure collective à l'égard de l'employeur, avant les prises d'acte de la rupture en mai 2003, motivées par le défaut de paiement des salaires échus après le 30 mars 2003, était à l'origine du non-paiement des salaires depuis cette date, a exactement décidé que ce défaut de paiement n'était fautif qu'entre le 30 mars et le 7 avril et estimé qu'il n'était pas suffisamment grave pour justifier la décision des salariés de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail dès lors qu'était mise en œuvre la garantie des créances salariales liées à l'insolvabilité de l'employeur.

Note

Une société de droit allemand, ayant son siège social en Allemagne, avait fait l'objet d'une procédure collective ouverte dans ce pays le 7 avril 2003. Des salariés qui exerçaient leur activité au sein de l'un des établissements français de cette société, avaient pris acte en mai 2003 de la rupture de leur contrat de travail en raison du non-paiement des salaires depuis le 31 mars 2003. Ils avaient saisi la juridiction prud'homale afin, notamment, que cette prise d'acte soit analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette affaire posait le problème de l'incidence, en France, de l'ouverture d'une procédure collective en Allemagne antérieurement à une prise d'acte de la rupture d'un contrat de travail pour des salaires impayés.

En ce qui concerne l'influence de la procédure collective ouverte en Allemagne, l'effet direct du jugement d'ouverture allemand en France résulte de l'article 16 du règlement (CE) n° 1346/2000 du 29 mai 2000 (JOCE L 160 du 30 juin 2000, p. 1 et s.), qui énonce que « toute décision ouvrant une procédure d'insolvabilité prise par une juridiction d'un Etat membre (...) est reconnue dans tous les Etats membres, dès qu'elle produit ses effets dans l'Etat d'ouverture », l'article 17 précisant que « cette décision d'ouverture (...) produit, sans aucune autre formalité, dans tous autres Etats membres les effets que lui attribue la loi de l'Etat d'ouverture, sauf disposition contraire du règlement (...) ».

L'article 10 du règlement prévoit que les effets de la procédure d'insolvabilité sur le contrat de travail sont régis exclusivement par la loi de l'Etat membre applicable au contrat de travail.

En l'espèce, l'application de la loi française sur les procédures collectives justifiait l'interruption du paiement des salaires à partir du jugement d'ouverture, l'article L. 621-24 devenu L. 622-7 (loi n° 2005-845 du 26 juillet 2005) du code de commerce prévoyant l'interdiction pour le débiteur de payer toute créance née antérieurement au jugement d'ouverture.

Concernant la prise d'acte de la rupture, il est de jurisprudence constante qu'un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produisant les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit d'une démission dans le cas contraire (par exemple, Soc., 13 décembre 2006, pourvoi n° 04-40.527, Bull. 2006, V, n° 375 et Soc., 21 décembre 2006, pourvoi n° 04-43.886, Bull. 2006, V, n° 413).

Il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si les manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles présentent une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur (Soc., 15 mars 2005, pourvoi n° 03-41.555, Bull. 2005, V, n° 90 et Soc., 15 mars 2005, pourvoi n° 03-42.070, Bull. 2005, V, n° 91).

Ce pouvoir souverain des juges du fond n'est pas restreint par le caractère essentiel de l'obligation en cause, telle que le paiement des salaires : ils conservent, même en ce cas, leur pouvoir d'appréciation, en considération de la gravité du retard, de ses circonstances ou encore de la plus ou moins bonne foi des parties. (par exemple, Soc., 19 janvier 2005, pourvoi n° 03-45.018, Bull. 2005, V, n° 12 ou Soc., 15 mars 2005, pourvoi n° 03-42.070 précité)

En application de ces principes, la Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel d'avoir débouté les salariés de leur demande. En effet, l'effet direct du jugement d'ouverture d'une procédure collective en Allemagne, le 7 avril 2003, soit avant la prise d'acte de la rupture, justifiait l'interruption du paiement des salaires à compter de cette date. La carence de l'employeur dans le versement des salaires ne pouvait donc être fautive qu'entre le 30 mars et le 7 avril 2003. La cour d'appel a considéré, en vertu de son pouvoir souverain d'appréciation, que ce manquement temporaire n'était pas suffisamment grave pour justifier la décision des salariés de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail dès lors qu'était mise en œuvre la garantie des créances salariales liées à l'insolvabilité de l'employeur.

En effet, l'ouverture d'une procédure collective permet aux salariés d'une entreprise en état de cessation des paiements de bénéficier de la prise en charge des salaires impayés par suite de l'intervention de l'AGS.

Les salariés sont donc déboutés de leur demande, la cour d'appel ayant jugé que la prise d'acte de la rupture des contrats de travail s'analysait en une démission.

Il est permis de s'interroger sur l'intérêt qu'aurait eu, pour eux, d'obtenir gain de cause. En effet, la créance indemnitaire qui leur aurait été accordée au titre d'une rupture consécutive à une prise d'acte intervenue après l'ouverture de la procédure collective, n'aurait pas été prise en charge par l'AGS, dont la garantie ne s'applique qu'aux créances résultant de la rupture des contrats de travail par le liquidateur ou l'administrateur pendant les périodes définies par l'article L. 3253-8, du code du travail (Soc., 3 avril 2002, pourvois n° 99-43.163, 99-43.492 et 99-44.288, Bull. 2002, V, n° 115 à 117).

Seule une rupture résultant d'une prise d'acte intervenant avant l'ouverture de la procédure collective peut relever de la garantie de l'AGS (article L. 3253-8, 1° du code du travail) au titre des sommes dues à la date du jugement d'ouverture.

** Rétractation impossible (sommaire 1)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1987 du 14 octobre 2009, pourvoi n° 08-42.878

2 - Licenciements

2.1- Mise en œuvre

** Entretien préalable (sommaire 1)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 2096 du 28 octobre 2009, pourvoi n° 08-44.241

2.7 Indemnités de licenciement

** Assiette de calcul*

Sommaire

N'a pas le caractère de salaire, au sens des articles L. 1234- 5, L. 1234- 9, L. 1235- 3, L. 3141-22 du code du travail et 16 de l'avenant cadre à la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, et ne doit donc pas être prise en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture et de l'indemnité minimale due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, une gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement les montants et les bénéficiaires, et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui prend en compte un bonus exceptionnel de 75.000 euros pour fixer le montant des indemnités de rupture ainsi que celui de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que la cour d'appel avait constaté que le conseil d'administration de la société avait fixé discrétionnairement la liste des bénéficiaires ainsi que les montants des gratifications, et que celles-ci avaient été octroyées de façon exceptionnelle à l'occasion d'une opération de cession de capital.

Soc., 14 octobre 2009

CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

Arrêt n° 2010 FP-P+B+R

N° 07-45.587 - CA Paris, 24 octobre 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Gosselin, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

La chambre sociale a eu à statuer sur le caractère de salaire, au sens des textes relatifs aux indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, (articles L 1234- 5, L 1234- 9, L 1235- 3, L 3141-22 du code du travail et 16 de l'avenant cadres à la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968), d'une gratification versée par un employeur à ses cadres dirigeants à l'occasion d'une opération de cession de capital ayant nécessité une forte mobilisation de leur part.

Un des salariés bénéficiaires de cette gratification qui avait été licencié un mois après l'avoir perçue, et fait juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse, avait demandé que ce bonus exceptionnel soit pris en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture et de l'indemnité minimale due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais, la chambre sociale décide qu'il n'y avait pas lieu de prendre en compte ce bonus exceptionnel pour le calcul de ces indemnités, dès lors que le conseil d'administration en avait fixé discrétionnairement la liste des bénéficiaires et les montants, et que ces gratifications avaient été octroyées de façon exceptionnelle à l'occasion d'un événement unique.

Ce faisant, la chambre sociale, qui statue dans le seul champ des articles précités, indique que la réunion des deux critères mis en œuvre dans cette décision permet d'écarter la qualification de salaire d'une gratification.

3. Résiliation judiciaire

** Date d'effet (sommaire 1)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 2008 du 14 octobre 2009, pourvoi n° 07-45.257



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation