

MENSUEL  
DU  
DROIT DU TRAVAIL



**N°05**  
**Décembre 2009**



## **SOMMAIRE**

<b>A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL</b>	<b>3</b>
<b>C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>22</b>
<b>D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL</b>	<b>23</b>
<b>E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>26</b>
<b>F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>35</b>
<b>G - ACTIONS EN JUSTICE</b>	<b>37</b>

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

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

\* *Harcèlement moral (Sommaire 1)*

### Sommaire

1° Aux termes de l'article L. 122-49, devenu L. 1152-1, du code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Il en résulte que ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral une décision de l'employeur de rétrograder un salarié, peu important que, répondant aux protestations réitérées de celui-ci, il ait maintenu par divers actes sa décision.

2° La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail. Il appartient en conséquence aux juges du fond de rechercher si, peu important le comportement postérieur du salarié, les faits invoqués justifiaient cette prise d'acte.

Viole dès lors les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1232-1 du code du travail l'arrêt qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, retient que l'intéressé ayant continué à envoyer ses avis d'arrêt de travail après sa prise d'acte et renoncé à celle-ci, il avait fait postérieurement l'objet d'un licenciement justifié pour inaptitude médicale.

3° Aux termes de l'article 19 - ETAM de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, l'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes : « pour une ancienneté acquise entre deux ans et vingt ans : 0,25 de mois par année de présence ; à partir de vingt ans d'ancienneté : ,30 de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois ». Il résulte de ces dispositions que dès lors que le droit à indemnité conventionnelle de licenciement est ouvert, il doit être tenu compte de la totalité des années de présence pour le calcul de celle-ci.

Encourt par suite la cassation l'arrêt qui, pour débouter de sa demande en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement un salarié ayant sept ans d'ancienneté, retient qu'il pouvait seulement se prévaloir d'une ancienneté acquise entre deux ans et vingt ans, égale à 0,25 de mois par année de présence, soit cinq années à compter de la deuxième année suivant l'embauche.

**Soc., 9 décembre 2009**

**CASSATION**

**Arrêt n° 2501 FS-P+B+R**

N° 07-45.521 - CA Aix-en-Provence, 1<sup>er</sup> octobre 2007

Mme Collomp, Pt. - M. Blatman, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

### Note

L'arrêt présentement rapporté du 9 décembre 2009 contribue à la définition du harcèlement moral, notion pour laquelle la chambre a décidé, par sa série d'arrêts publiés du 24 septembre 2008 (Bull. 2008, V, n° 175, pourvois n° 06-45.747, 06-45.794, 06-45.579 et 06-43.504) de reprendre le

contrôle de qualification qu'elle avait un temps abandonné. Il s'agit en l'occurrence de déterminer ce que peuvent être des « agissements répétés » de l'employeur.

En effet, l'article L. 122-49 devenu L. 1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'occurrence, un employeur ayant rétrogradé unilatéralement une attachée commerciale dans l'emploi de secrétaire, avec baisse de la rémunération et perte des avantages liés à la fonction, avait rejeté les différentes demandes de l'intéressée et de l'inspecteur du travail tendant au retrait de cette décision. Pour considérer que le comportement de l'employeur entrainait dans les prévisions du texte précité, la cour d'appel avait retenu que la persistance de l'employeur à maintenir cette mesure arbitraire en faisant état pendant quatre mois consécutifs de la qualification litigieuse et de la rémunération correspondante sur les bulletins de salaire, caractérisait des actes répétés de harcèlement moral ayant contribué à la dégradation de l'état de santé fragile de la salariée.

La chambre a cassé cet arrêt aux motifs que de tels faits n'étaient pas de nature à caractériser un harcèlement moral. En effet, on ne se trouvait pas en présence d'agissements répétés de l'employeur, mais d'une unique décision de rétrogradation qu'il avait maintenue en dépit des oppositions auxquelles elle avait donné lieu. C'est ce qu'exprime l'arrêt en affirmant que « ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, une décision de l'employeur de rétrograder un salarié, peu important que, répondant aux protestations réitérées de celui-ci, il ait maintenu par divers actes sa décision ». Or, en l'espèce, la cour d'appel n'avait pas constaté d'autres agissements de l'employeur que « la décision maintenue de rétrogradation ». En d'autres termes, les faits dénoncés par la salariée n'étaient que la mise en œuvre de l'unique décision prise.

On remarquera que cette exigence de répétition d'agissements de l'employeur résultant de l'article L. 1152-1 du code du travail n'est pas applicable lorsque le harcèlement relève des dispositions de l'article premier, alinéa 4, de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Différentes directives relatives à la lutte contre les diverses formes de discrimination considèrent le harcèlement comme une forme de discrimination. Ainsi, la Directive n° 2000/43 du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, dispose, dans son article 3, que « Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres ». Cédant aux injonctions de la Commission européenne dénonçant de la part de la France une notion trop restrictive du harcèlement, notamment en ce qu'elle exigeait une répétition d'agissements, le législateur a repris dans le texte de la loi précitée la définition communautaire.

Désormais, est envisagé par la loi « Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il appartiendra à la Cour de cassation d'articuler les deux régimes coexistants.

\* *Obligation de loyauté du salarié*

## Sommaire

Ne constitue pas un manquement du salarié à l'obligation de loyauté à laquelle il est tenu dans l'exécution de son contrat de travail le fait pour celui-ci, tout en acceptant une mutation qui lui est imposée, de rechercher dans un autre établissement de la même entreprise un emploi conforme à ses aspirations.

Doit être cassé, pour violation des articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail, l'arrêt qui, pour décider que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, retient que le salarié qui, tout en ayant accepté sa mutation, s'est porté candidat à un autre poste avant même que sa mutation soit effective a manqué à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur.

**Soc., 9 décembre 2009**

**CASSATION PARTIELLE**

**Arrêt n° 2499 F-P+B**

N° 08-41.213 - CA Limoges, 14 janvier 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Mazars, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

## Note

Le présent arrêt, rendu au visa des articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail, rappelle que « le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun » et que comme toutes les autres conventions légalement formées, il doit être exécuté de bonne foi.

En l'espèce, un cadre, dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité (« le salarié pourra être muté dans tout autre service de la société employeur, en France ou à l'étranger, en fonction des nécessités du travail »), accepte la mutation proposée par son employeur, tout en précisant que cette mutation l'éloigne considérablement de son domicile familial. Il est licencié peu après au motif qu'il a postulé à d'autres fonctions dans un autre établissement au sein de la même société, et qu'il manifeste peu d'intérêt pour ses futures responsabilités. La cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que « le salarié ... qui ... se porte candidat à des postes dans un autre établissement avant que sa mutation soit effective et (qui) tente ainsi de la remettre en cause, manque à l'obligation de loyauté à laquelle il est tenu envers l'employeur. »

La chambre sociale de la Cour de cassation casse cet arrêt pour violation des deux articles précités, l'attitude du salarié ne constituant pas un manquement à l'obligation de loyauté inhérente à l'exécution du contrat de travail. Déjà, dans des circonstances factuelles assez proches, la Cour de cassation avait jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un ingénieur prononcé pour un motif disciplinaire, alors qu'il tenait des propos réitérés sur son refus de travailler ailleurs qu'à Sophia Antipolis (Soc., 9 mai 2006, pourvoi n° 04-46.385). Pour la Cour, replaçant les faits dans le cadre de la lettre de licenciement, ces propos ne constituaient que des déclarations d'intention, même si elles traduisaient une certaine démotivation, mais ne pouvaient caractériser une faute susceptible de fonder un licenciement disciplinaire : en effet, le salarié n'avait commis aucun acte d'insubordination et n'avait pas cherché à se soustraire à l'application de la clause de mobilité. En outre, un lien aurait pu être établi avec l'exercice de la liberté d'expression du salarié, qui ne peut être sanctionné que s'il dégénère en abus.

Dans la présente affaire, le contrat de travail du salarié comportait une clause de mobilité, en application de laquelle il avait accepté la mutation imposée. Mais le salarié n'avait pas caché à son employeur les difficultés que lui posait cette mutation pour sa vie familiale et ses recherches d'une affectation plus conforme aux exigences de sa vie privée. La jurisprudence reconnaît au salarié le droit de refuser la mise en oeuvre de la clause de mobilité qui porterait une atteinte à sa vie personnelle et familiale et qui ne serait pas justifiée par la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (Soc., 14 octobre 2008, pourvoi n° 07-40.523, Bull. 2008, V, n° 192 ; Soc., 13 janvier 2009, pourvoi n° 06-45.562, Bull. 2009, V, n° 4). Il est certain que dans de telles

circonstances, un salarié recherchant un emploi plus conforme à ses obligations familiales, qui plus est au sein de la même entreprise, ce qui était le cas en l'espèce, ne peut se voir reprocher un manquement à son obligation de loyauté.

Cet arrêt est l'illustration que l'exécution de bonne foi du contrat de travail, tout en imposant au salarié des obligations (loyauté, fidélité, discrétion), détermine aussi les limites à ces obligations : le manquement ne peut justifier la rupture du contrat que s'il résulte d'un comportement portant une atteinte caractérisée au pouvoir de direction de l'employeur.

*\* Pouvoir de direction de l'employeur*

## **Sommaire**

1° Les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; dès lors, un code de conduite d'une entreprise ne peut pas soumettre la diffusion d'informations non confidentielles qualifiées « à usage interne » à une autorisation préalable de leur auteur, sans en donner une définition précise permettant de contrôler que cette restriction est justifiée.

Par ailleurs, l'utilisation de telles informations dans le cadre du droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail qui s'exerce dans les conditions légales ne peut, en principe, être soumise à une autorisation préalable.

2° Un dispositif d'alerte professionnelle faisant l'objet d'un engagement de conformité à l'autorisation unique résultant de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositif d'alerte professionnelle ne peut, en application de l'article premier de cette autorisation, avoir pour objet que la mise en œuvre de traitements répondant à une obligation législative et réglementaire de droit français visant à l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption, ainsi que celle de traitements relatifs aux domaines comptables et d'audit dans les entreprises concernées par la section 301 (4) de la loi américaine dite « Sarbanes Oxley » ; de plus, selon l'article 3 de cette autorisation, les faits recueillis sont strictement limités aux domaines concernés par le dispositif d'alerte.

Doit donc être cassé l'arrêt qui admet qu'un dispositif d'alerte professionnelle faisant l'objet d'un tel engagement de conformité peut avoir un objet plus large.

3° Les mesures d'informations prévues par la loi du 6 janvier 1978 « informatique et libertés » et reprises par la délibération de la Commission nationale de l'informatique et des libertés n° 2005-305 du 8 décembre 2005, portant autorisation unique pour assurer la protection des droits des personnes concernées, doivent être énoncées dans l'acte instituant la procédure d'alerte.

**Soc., 8 décembre 2009**

**CASSATION PARTIELLE**

**Arrêt n° 2524 FP-P+B+R+I**

N° 08-17.191 - CA Versailles, 17 avril 2008

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

## **Note**

Cet arrêt traite pour la première fois des conditions de licéité des systèmes d'alerte professionnelle en droit français. Mais il aborde également des questions importantes relatives à la liberté d'expression individuelle ou collective des salariés dans l'entreprise.

A la suite de la loi Sarbannes Oxley promulguée en 2002 aux USA, les entreprises cotées à la Bourse de New York ont dû satisfaire aux obligations prévues par cette loi, notamment par la mise en place de systèmes d'alerte professionnelle en matière de corruption. Ces systèmes d'alerte supposent la plupart du temps le traitement de données personnelles relevant de la loi informatique et libertés. La commission nationale de l'informatique et des libertés (la CNIL) a, dans une délibération du 8 décembre 2005 n° 2005-305 prise en application de l'article 25 II de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, décidé d'accorder « une autorisation unique relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositif d'alerte professionnelle ». Cette autorisation précise, dans son article 1, la finalité de ce traitement et, dans son article 3, les données pouvant être recueillies, outre les garanties des personnes concernées (articles 9 et 10°). Les entreprises qui mettent en place un tel système d'alerte professionnelle supposant un traitement de données personnelles ne sont plus astreintes à demander une autorisation expresse à la CNIL, mais doivent seulement lui faire parvenir un engagement de conformité à cette autorisation dont celle-ci doit accuser réception.

Avant même que la CNIL n'ait adopté cette délibération, la société Dassault système, société mère du groupe Dassault, avait adopté en 2004 un code de conduite des affaires mettant en place un système d'alerte professionnelle et comportant diverses règles concernant l'utilisation ou la diffusion d'informations dont le salarié pouvait avoir connaissance dans le cadre de son contrat de travail. Une seconde version du code de conduite a été élaborée en 2007 et a fait l'objet du dépôt d'un engagement de conformité à l'autorisation unique du 8 décembre 2005 par lettre du 30 mai 2007.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT qui avait déjà saisi le tribunal de grande instance de demandes tendant à la nullité du code de conduite, version 2004, a également sollicité l'annulation de sa version 2007.

Le syndicat critiquait notamment deux clauses :

d'abord la clause relative à la diffusion d'informations qualifiées « à usage interne » à laquelle il était reproché d'imposer l'autorisation préalable de leur auteur, la fédération estimant que cette exigence, d'une part, portait atteinte à la liberté d'expression des salariés (art. L. 1221-1 du code du travail), d'autre part était susceptible d'entraver aussi le droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail et qu'elle était donc nulle ;

ensuite, s'agissant de l'alerte professionnelle mise en œuvre, le syndicat soutenait tout à la fois, que son objet n'était pas conforme à l'autorisation unique de la CNIL du 8 décembre 2005 en ce qu'il visait non seulement des faits portant atteinte à la réglementation en matière comptable, financière ou de réglementation contre la corruption, mais également à des manquements au code de conduite de nature à mettre en jeu l'intérêt vital du groupe ou l'intégrité des personnes de sorte que la société aurait dû demander à la CNIL une autorisation expresse, et que le dispositif d'alerte aurait dû rappeler les exigences des articles 6 et 36, 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 relatives à l'information des personnes visées par l'alerte et aux droits d'accès et de rectification, exigences d'ailleurs rappelées dans l'autorisation unique. Il en concluait, là encore, la nullité du système mis en place.

Le tribunal de grande instance de Nanterre, par un jugement du 19 octobre 2007, a fait droit, pour l'essentiel, aux demandes du syndicat sur ces deux points. La cour d'appel de Versailles par un arrêt du 7 avril 2008 a au contraire rejeté toutes ses prétentions.

Le pourvoi posait la question de l'étendue du droit d'utilisation, par les salariés d'informations non confidentielles et de l'objet d'un dispositif d'alerte professionnelle organisé sous le régime de l'autorisation unique de la CNIL du 8 décembre 2005.

S'agissant de la première question, l'arrêt du 8 décembre 2009 prend soin de rapporter la teneur exacte de la clause litigieuse. A l'évidence, la définition de ces informations était imprécise, les exemples donnés qui ne sont pas limitatifs ne permettaient pas de savoir de façon précise ce qui relève ou non des « informations à usage interne ». Cette imprécision pouvait être source d'une grande insécurité pour les salariés, et ne permettait pas de savoir si la nécessité d'autorisation préalable était ou non justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, critères toujours exigés lorsqu'il s'agit d'apporter une limite à une liberté du salarié. L'arrêt ne fait que rappeler cette règle essentielle.

Profitant de l'opportunité qui lui était offerte, la chambre sociale aborde, dans le même mouvement, la question relative au droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail prévu par l'article 2281-1 du code du travail et de ses limitations éventuelles. Le droit d'expression directe des salariés s'exerce dans les conditions légales et ne peut donc pas, en principe, être restreint par la nécessité d'obtenir une autorisation préalable avant de faire état de telle ou telle information portant sur le contenu ou les conditions de travail, pas plus qu'une telle autorisation ne peut limiter les droits des représentants des salariés de faire état de telle ou telle information (sauf lorsqu'il s'agit d'informations confidentielles données comme telles par l'employeur).

Enfin, l'arrêt rapporté tranche pour la première fois la question de la portée de l'autorisation unique du 8 décembre 2005 et de la légalité d'un système d'alerte professionnelle mis en œuvre dans le cadre de ce régime. De ce point de vue, l'enjeu de la discussion devant la cour de cassation était double : il s'agissait de déterminer, d'abord, si le système d'alerte professionnelle de la société Dassault système entrainait ou non dans l'objet de l'autorisation unique du 8 décembre 2005, à défaut de quoi l'engagement de conformité n'était pas suffisant (articles 25 I et 25 II de la loi du 6 janvier 1978) et ensuite, quelles garanties de fond doivent être prévues dans un dispositif d'alerte professionnelle pour les personnes concernées au regard tant de cette autorisation unique que de la loi du 6 janvier 1978.

En l'absence de toute disposition législative ou réglementaire régissant le champ ou les conditions des alertes professionnelles, lesquelles supposent un traitement de données à caractère personnel, le juge judiciaire ne pouvait se fonder que sur la loi du 6 janvier 1978 et sur le régime des autorisations de la CNIL. L'article 25 de la loi informatique et libertés distingue les cas où une autorisation au cas par cas est nécessaire (article 25 - I), et ceux où les destinataires de l'autorisation étant tous dans une situation semblable et les données à traiter de même nature, la CNIL peut prévoir un régime d'autorisation unique (article 25 - II), auquel les intéressés doivent souscrire en adressant à cette autorité un engagement de conformité dont elle accuse réception ; les personnes souhaitant mettre en œuvre un traitement ne répondant pas à la finalité de l'autorisation unique peuvent évidemment toujours solliciter une autorisation préalable en application de l'article 25-I. Or, s'il n'appartient pas au juge judiciaire d'apprécier la validité de l'autorisation unique en elle-même au regard de la loi du 6 janvier 1978, en revanche il est de son office de rechercher si l'acte d'une personne privée entre, au regard de cette loi, dans le domaine de l'autorisation unique dont celle-ci se prévaut, ce qui peut conduire à apprécier la validité de l'acte litigieux au regard de cette autorisation.

L'autorisation unique du 8 décembre 2005, dans son article 1 repris dans l'arrêt commenté, énonce limitativement les objets de l'alerte professionnelle, l'article 3 relatif aux données qui peuvent être recueillies, rappelle que seuls les faits entrant dans l'objet de l'article 1 peuvent faire l'objet d'une alerte, ce qui signifie que la personne chargée de son traitement doit écarter toute alerte ayant un objet étranger. Et si cet article 3 prévoit qu'exceptionnellement des faits mettant en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique et morale des personnes, peuvent aussi faire l'objet d'un traitement, il ne peut en être déduit que, par avance, une entreprise pourrait être autorisée à prévoir que de tels faits, et a fortiori des manquements à son code de conduite qui les viserait, peuvent faire l'objet d'une alerte professionnelle, sauf à étendre l'objet de celle-ci au delà des prévisions de l'article 1. Dès lors qu'il dépassait les limites de l'autorisation unique du 8 décembre



2005, le système d'alerte professionnelle de Dassault Système aurait dû faire l'objet d'une autorisation explicite prévue par la loi du 6 Janvier 1978, et à défaut n'était pas licite.

L'arrêt rappelle enfin classiquement, s'agissant de garanties des droits des personnes, que le dispositif d'alerte professionnelle doit aussi rappeler explicitement les garanties procédurales relatives aux personnes visées par l'alerte et le droit de rectification prévue par la loi de 1978, afin que celles-ci en soient directement informées. Le laxisme de l'arrêt attaqué méritait une censure ferme sur ce point.

Au delà de l'aspect technique du débat sur la finalité de l'autorisation unique du 8 décembre 2005, se profile une discussion qu'il appartiendra au législateur de trancher le cas échéant : un système d'alerte professionnelle ne doit-il avoir pour objet que des faits délictueux de nature à porter atteinte à l'intérêt général, ou peut-il porter aussi sur la violation de règles d'entreprises susceptible de mettre en cause ses intérêts ou son image, ce qui n'est pas la même chose.

*\* Respect de la vie personnelle du salarié*

## **Sommaire**

1° 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 étant présumés avoir un caractère professionnel sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, une cour d'appel qui a constaté que les fichiers ouverts par l'employeur étaient intitulés "essais divers, essais divers B, essais divers restaurés" en a justement déduit que, n'ayant pas un caractère personnel, l'employeur, était en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé.

2° Seuls les courriers à caractère privé étant couverts par le secret des correspondances, la cour d'appel a exactement considéré que les lettres adressées à des organismes sociaux et professionnels pour dénoncer le comportement de l'employeur dans la gestion de l'étude ne revêtaient pas ce caractère et pouvaient être retenues au soutien d'une procédure disciplinaire.

3° La cour d'appel qui a constaté que, dans des lettres adressées à des organismes sociaux et professionnels, le salarié jetait le discrédit sur l'employeur en des termes excessifs et injurieux a pu en déduire qu'il avait ainsi manqué à ses obligations, dans des conditions outrepassant sa liberté d'expression, qui justifiaient la rupture immédiate du contrat de travail.

**Soc., 15 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2561 FS-P+B+R**

N° 07-44.264 - CA Angers, 3 juillet 2007

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

## **Note**

Cet arrêt fait la somme de la jurisprudence rendue en matière de TIC (technologies de l'information et de la communication) et de vie privée au travail ces dernières années.

La question de la licéité de l'ouverture par l'employeur de documents électroniques (fichiers ou courriers) contenus dans l'ordinateur d'un salarié a été en effet au centre de nombreux arrêts relatifs à des licenciements disciplinaires motivés par des faits fautifs fondés sur ces documents, et mettant en jeu le respect de la vie privée -protégée expressément par les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil, et L.1121-1 (ancien article L.120-2) du code du travail, et indirectement par l'article 9 du code de procédure civile qui consacre la loyauté des preuves ou des procédés de preuve-, voire, le cas échéant, le secret des correspondances, sanctionné pénalement par l'article 226-15 du code pénal.

Dans la présente affaire, un salarié a été licencié après la découverte sur son ordinateur professionnel, en son absence, de divers courriers étrangers à son activité professionnelle contenus dans un fichier non identifié comme personnel.

Le salarié se prévalant du caractère illicite de l'ouverture du fichier dont le contenu était manifestement personnel et d'une violation du secret des correspondances, la chambre sociale rappelle tout d'abord sa jurisprudence selon laquelle 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 étant présumés avoir un caractère professionnel, l'employeur peut y avoir accès hors de sa présence, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels (Soc., 18 octobre 2006, pourvoi n° 04-48.025, Bull. 2006, V, n° 308 ), présomption également posée en matière de connexions électroniques (soc., 9 juillet 2008, pourvoi n° 06-45.800) et de courriers, électroniques (elle sous-tendait déjà l'arrêt Nikon, Soc., 2 octobre 2001, pourvoi n° 99-42.942, Bull. 2001, V, n° 291) ou non (Ch. mixte, 18 mai 2007, pourvoi n° 05-40.803, Bull. 2007, n° 3), reçus ou établis avec l'ordinateur professionnel.

Relevant que le fichier litigieux avait été intitulé par le salarié « essais divers », la chambre sociale en déduit donc que son ouverture en l'absence de l'intéressé était licite, son identification comme document personnel devant résulter de son intitulé et non de son contenu, ainsi qu'elle a déjà été amenée à le juger dans un précédent arrêt (Soc., 21 octobre 2009, pourvoi n° 07-43.877, Bull. 2009, V, n° 226).

La question de la licéité de l'ouverture du fichier étant ainsi tranchée, la chambre sociale, analysant son contenu, rappelle ensuite, conformément à la jurisprudence d'autres chambres (1 ère Civ., 16 octobre 2008, pourvoi n° 07-11.810, Bull. 2008, I, n° 225), que seuls les courriers à caractère privé sont couverts par le secret des correspondances, pour en conclure que des lettres adressées à des organismes sociaux et professionnels pour dénoncer le comportement de l'employeur dans sa gestion ne revêtent pas ce caractère, et peuvent donc être retenues au soutien d'une procédure disciplinaire.

Enfin, reprenant sa jurisprudence qui reconnaît au salarié une liberté d'expression ne pouvant être limitée que par l'abus dans son exercice caractérisé par des propos « injurieux, diffamatoires ou excessifs », ou par des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail (Soc., 2 mai 2001, Bull. n° 142 ; Soc., 30 octobre 2002, pourvoi n° 00-40.868 ; Soc., 29 novembre 2006, pourvoi n° 04-48.012), la chambre retient que dans ces lettres adressées à des organismes sociaux et professionnels, le salarié jetait le discrédit sur l'employeur en des termes excessifs et injurieux qui justifiaient la rupture immédiate du contrat de travail.

Par cet arrêt, la chambre sociale, s'inspirant de la position du législateur qui, comme le montre la terminologie prudente et équilibrée de l'article L. 1121-1 du code du travail, a cherché à concilier la nécessaire protection des droits du salarié et les tout aussi légitimes intérêts de l'entreprise, a donc maintenu sa perception raisonnable de la question des libertés dans l'entreprise.

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

*\* Reprise de l'activité par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif*

#### **Sommaire**

Le refus, par le salarié, des conditions d'intégration proposées par la personne publique reprenant l'entité économique à laquelle il est rattaché, en raison des modifications qu'elles apportent au contrat de travail en cours au jour du transfert, constitue pour l'employeur public une cause réelle et sérieuse de licenciement, ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique,

dès lors qu'il ne lui est pas possible, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat.

**Soc., 2 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2436 FS-P+B**

N° 07-45.304 - CA Aix-en-Provence, 25 septembre 2007

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

### **Note**

Le présent arrêt précise les conséquences de la reprise de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif avant l'entrée en vigueur de l'article L. 1243-1 du code du travail issu de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005.

Le régime juridique applicable au contrat de droit privé transféré à un service public administratif a évolué à la suite de la jurisprudence européenne.

Ainsi, jusqu'en 2002, la Cour de cassation considérait que la reprise d'une activité sous forme d'un service public administratif entraînait la cession de l'entreprise qui perdait son identité, l'article L. 122-12, devenu L. 1224-1, du code du travail, ne s'appliquait donc pas (Soc., 7 octobre 1992, pourvoi n° 89-45.712, Bull. 1992, V, n° 499).

Mais le 26 septembre 2000, la Cour de justice des Communautés européennes, interprétant la Directive 77/187/CEE du 14 février 1977, remplacée par la Directive 2001/23/CE du 12 mars 2001, relative au maintien des droits des travailleurs, a jugé que « la seule circonstance que le cessionnaire soit un établissement public à caractère administratif, lié à son personnel par des rapports de droit public ne peut suffire à faire perdre son identité à l'activité transférée » (CJCE, 26 septembre 2000, *Mayeur c. Apim*, affaire n° C-175/99).

La Cour de cassation s'est alors alignée sur cette jurisprudence communautaire en jugeant que l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail s'appliquait au transfert d'une entité économique autonome à une personne publique gérant un service public à caractère administratif (Soc., 25 juin 2002, pourvoi n° 01-43.467, Bull. 2002, V, n° 209; Soc., 14 janvier 2003, pourvoi n° 01-43.676, Bull. 2003, V, n° 3; Soc., 17 décembre 2003, pourvoi n° 02-44.358, Bull. 2003, V, n° 318).

Le Tribunal des conflits, prenant acte du maintien des contrats de travail en cours, en cas de reprise d'un service public administratif, a décidé que ce transfert n'avait pas pour effet de transformer la nature juridique des contrats de travail en cause, qui demeuraient des contrats de droit privé tant que le nouvel employeur public n'avait pas placé ses salariés dans un régime de droit public. Le juge judiciaire était donc seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou de l'autre des deux employeurs successifs de poursuivre l'exécution du contrat de travail (Tribunal des conflits, 19 janvier 2004, Bull. 2004, T. conflits, n° 3) ou nés du refus du salarié de signer le contrat de droit public qui lui était proposé par le nouvel employeur (Tribunal des conflits, 29 décembre 2004, Bull. 2004, T. conflits, n° 32).

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 22 octobre 2004, a précisé l'incidence du changement d'employeur sur la nature des contrats : le nouvel employeur public a le choix entre le maintien des contrats de droit privé et la proposition d'un contrat de droit public « dans la mesure où celui-ci reprend les clauses substantielles de l'ancien contrat et où aucune disposition législative ou réglementaire ne s'y oppose ». Le refus des salariés « implique leur licenciement par la personne publique, aux conditions prévues par le droit du travail et leur ancien contrat » (CE, 22 octobre 2004, *Lamblin*, n° 245154).

Enfin, la loi précitée du 26 juillet 2005 a déterminé les conséquences sur le contrat de travail de la reprise d'une entité économique par un service public administratif. Ainsi, l'article L. 1224-3 du code du travail dispose que la personne publique doit proposer au salarié un contrat de droit public à durée déterminée ou à durée indéterminée selon la nature du contrat dont il est titulaire. Ce contrat doit reprendre les conditions substantielles du précédent. Enfin, en cas de refus par le salarié d'accepter les modifications de son contrat, la personne publique procède à son licenciement, dans les conditions prévues par le droit du travail et par le contrat.

Par un arrêt du 30 septembre 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser le régime du licenciement consécutif à un tel refus : d'une part la rupture du contrat de travail du salarié ne relève pas des dispositions du code du travail applicables aux licenciements pour motif économique et d'autre part, le refus de changer de statut opposé par le salarié repris constitue à lui seul une cause de licenciement (Soc., 30 septembre 2009, pourvoi n° 08-40.846, Bull. 2009, V, n° 212).

Le présent arrêt reprend une solution assez proche pour les litiges en cours avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 2005.

La chambre confirme que le licenciement d'un salarié qui refuse les conditions d'intégration proposées par la personne publique reprenant l'entité économique à laquelle il est rattaché ne relève pas des dispositions relatives au licenciement économique.

Elle précise cependant, qu'un tel refus constitue, dès lors qu'il ne lui est pas possible, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat, un licenciement « sui generis » ayant une cause réelle et sérieuse dès lors que le nouvel employeur, personne publique, rapporte la preuve d'une impossibilité juridique de reprendre les conditions du contrat de droit privé.

En l'espèce, si le repreneur a proposé au salarié non pas, comme il le souhaitait, un contrat à durée indéterminée, mais un contrat à durée déterminée renouvelable une fois, c'est à raison des dispositions législatives et réglementaires en vigueur qui l'empêchaient de reprendre le contrat aux conditions applicables au jour du transfert. En effet, en vertu des dispositions de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 63 de la loi n° 99-586 du 19 juillet 1999, le fait que le salarié n'a pas été embauché à l'origine sur concours empêchait son recrutement sur un emploi de titulaire avec un contrat à durée indéterminée

#### **4 - Contrats particuliers**

*\* Travail temporaire*

#### **Sommaire**

Le travailleur temporaire engagé par plusieurs contrats de mission et dont le contrat de travail est requalifié en contrat à durée indéterminée le liant à l'entreprise utilisatrice ne peut prétendre à rappel de salaire au titre des périodes non travaillées entre plusieurs missions que s'il s'est tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail.

**Soc., 9 décembre 2009**

**Arrêt n° 2503 FS-P+B**

N° 08-41.737 - CA Versailles, 20 décembre 2007

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

**CASSATION PARTIELLE**

## Note

La relation contractuelle engendrée par le travail intérimaire étant tripartite, l'articulation entre elles des différentes dispositions régissant chaque relation bipartite peut s'avérer délicate.

Ainsi, la requalification des contrats, étant à durée déterminée, en contrat à durée indéterminée, soulève quelques difficultés.

D'une part, la jurisprudence a été amenée à préciser que le contrat de mission, contrat qui unit le travailleur intérimaire à l'entreprise de travail temporaire, pouvait être requalifié en contrat à durée indéterminée à l'égard de cette dernière dès lors qu'ont été constatés des manquements de sa part à ses obligations imposées par les articles L. 1251-16 et L. 1251-17 du code du travail (Soc., 13 avril 2005, pourvoi n° 03-41.967, Bull. 2005, V, n° 139 ; Soc., 21 mars 2007, pourvoi n° 06-40.370, Bull. 2007, V, n° 55).

D'autre part, la chambre sociale a également précisé que le salarié ne pouvait pas demander la requalification en contrat à durée indéterminée du contrat de mise à disposition, contrat unissant l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice, puisqu'il n'est pas partie à ce contrat (Soc., 19 juin 2002, pourvoi n° 00-41.354, Bull. 2002, V, n° 208).

En revanche, les articles L. 1251-39 et L. 1251-40 du code du travail prévoient les hypothèses dans lesquelles la relation unissant le travailleur intérimaire à l'entreprise utilisatrice va pouvoir être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée. En cas de requalification, le juge doit accorder au salarié une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (article L. 1251-41 du code du travail).

La question que posait le pourvoi était de savoir si le juge peut condamner en outre l'entreprise utilisatrice d'un travailleur dont les contrats de mission ont été requalifiés à son égard en contrat à durée indéterminée à un rappel de salaire, au titre des périodes non travaillées entre plusieurs missions, et à quelles conditions.

La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà pu affirmer que le juge qui fait droit à une demande de requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée peut accorder au salarié, outre l'indemnité de requalification prévue à l'article L. 1245-2, « les sommes qu'il estime dues au titre de salaires impayés » (Soc., 24 juin 2003, pourvoi n° 02-44.849 ; Soc., 24 juin 2003, pourvois n° 01-45.504 et 01-43.125 ; Soc., 8 juillet 2003, pourvoi n° 02-45.092, Bull. 2003, V, n° 225).

Par le présent arrêt en date du 9 décembre 2009, la Cour de cassation précise la solution s'agissant de la relation intérimaire.

Si le travailleur, dont la relation avec l'entreprise utilisatrice est requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée, peut prétendre à rappel de salaire au titre des périodes non travaillées entre plusieurs missions, c'est uniquement à la condition qu'il se soit tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail.

## 5. Statuts particuliers

\* *Gérants non salariés de succursales*

## Sommaire

1° Il résulte des dispositions combinées des alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article premier de la Convention n° 135 de l'Organisation internationale du

travail (OIT) relative à la protection des représentants des travailleurs et de l'article L. 782-7, recodifié L. 7322-1, du code du travail que le gérant non salarié, investi d'un mandat représentatif en application de l'article 37 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants-mandataires » du 18 juillet 1963 révisé et étendu par arrêté du 25 avril 1985, qui précise les modalités d'application particulières, aux gérants non salariés de succursales, des dispositions légales relatives aux syndicats professionnels et aux institutions représentatives du personnel, doit être en mesure d'exprimer et de défendre librement les revendications de la collectivité des gérants qu'il représente et doit bénéficier, à ce titre, du régime protecteur prévu aux articles L. 2411-3 et L. 2411-8 du code du travail.

Doit, en conséquence, être approuvé l'arrêt qui, ayant constaté qu'un gérant non salarié avait été désigné délégué syndical d'établissement en application de l'accord collectif national, en a exactement déduit que la rupture de son contrat de gérance sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail était entachée de nullité.

2° En application du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et des dispositions de L. 782-7, recodifié L. 7322-1, du code du travail, une clause de non-concurrence introduite dans le contrat d'un gérant non salarié de succursale de maison d'alimentation de détail n'est licite que si elle comporte l'obligation pour la société de distribution de verser au gérant une contrepartie financière.

La cour d'appel qui a retenu que la clause ne comportait pas de contrepartie financière au bénéfice d'un gérant non salarié a, par ce seul motif, justifié sa décision de condamner en conséquence la société de distribution à verser une certaine somme à titre de dommages-intérêts.

**Soc., 8 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2525 FS-P +B+R**

N° 08-42.089 - CA Aix-en-Provence, 4 mars 2008

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

## **Sommaire**

Il résulte des dispositions de l'article L. 782-7, recodifié L. 7322-1, du code du travail que les dispositions de ce code bénéficiant aux salariés s'appliquent en principe aux gérants mandataires non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détails, et que les articles L. 122-4 et suivants, devenus L. 1231-1 et suivants, du code du travail, relatifs à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et l'article L. 122-44, devenu L. 1332-4, du même code, relatif à la prescription des sanctions, sont par conséquent applicables à ces gérants non salariés.

La cour d'appel, qui a constaté que la société avait adressé, le 23 juillet 2004, à deux cogérants une lettre recommandée avec accusé de réception leur demandant de justifier un manquant relevé par un inventaire du 14 juin 2004 et leur impartissant pour ce faire, conformément à l'article 22 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants-mandataires » du 18 juillet 1963 révisé et étendu par arrêté du 25 avril 1985, un délai de quinze jours, et qu'elle avait adressé la convocation à l'entretien préalable par lettre datée du 25 octobre 2004 avant de notifier la rupture du contrat par une lettre du 9 novembre 2004, en a exactement déduit que la procédure de rupture du contrat avait été engagée après l'expiration du délai de prescription des faits fautifs.

**Soc., 8 décembre 2009**

**CASSATION PARTIELLE**

**Arrêt n°2526 FS-P+B+R**

N° 08-42.090 - CA Aix-en-Provence, 4 mars 2008

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

## Note

A l'occasion de l'examen de plusieurs pourvois dont elle était saisie par une société de distribution relativement à la situation de gérants non salariés de succursales de maison d'alimentation, la chambre sociale a été amenée à préciser la mesure dans laquelle ceux-ci pouvaient bénéficier des dispositions applicables aux salariés.

I - Le droit applicable aux gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation selon la jurisprudence antérieure aux arrêts du 8 décembre 2009

Issus à l'origine, moyennant quelques ajustements, d'une loi du 3 juillet 1944, les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, dans la numérotation et la rédaction, antérieures à la récente recodification, étaient relatifs aux gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail.

Selon l'article L. 782-1, alinéa 2 du code du travail, qui prenait place dans le chapitre II du Titre huitième dudit code, « les dispositions du chapitre premier du présent titre », c'est-à-dire les articles L. 781-1 et L. 781-2 du même code, qui concernent les gérants non-salariés, sont applicables aux gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail « sous réserve des dispositions du présent chapitre ». L'article L.781-1, alinéa 1<sup>er</sup>, énumérait deux catégories de travailleurs particuliers à l'égard desquels il prévoyait que « les dispositions du présent code qui visent les apprentis, ouvriers, employés, travailleurs (leurs) sont applicables ». Avec la recodification, l'article L. 782-1, alinéa 2 est devenu l'article L. 7322-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et l'article L. 781-1 alinéa 1<sup>er</sup> est devenu l'article L. 7321-1, avec des changements rédactionnels qui seront évoqués plus loin.

On a pu noter que la rédaction de l'article L. 782-1 « ...conduit à admettre...que, même qualifié de "non-salarié", le gérant bénéficie en principe, des dispositions du code du travail au même titre, sinon aussi complètement, que les personnes mentionnées à l'article L. 781-1 » (Y. Chalaron, Rép. trav. Dalloz, rubrique « Gérants de succursales », n° 72).

L'article L. 782-3, devenu L. 7322-3, prévoit que « les accords collectifs fixant les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 (il s'agit des maisons d'alimentation de détail) et leurs gérants de succursales sont, en ce qui concerne leur validité, leur durée, leur résolution, leur champ d'application, leurs effets et leurs sanctions, régis, par analogie avec les conventions ou accords collectifs de travail, par les dispositions du titre III du livre I du présent code » (alinéa 1<sup>er</sup>).

Les relations entre les sociétés exploitant des succursales de maisons d'alimentation et les gérants non-salariés de ces dernières sont précisément régies par un accord national collectif des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants-mandataires » du 18 juillet 1963 révisé et étendu par arrêté du 25 avril 1985.

Enfin, selon l'article L. 782-7, alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, « les gérants non-salariés visés par le présent titre bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, notamment en matière de congés payés. Les obligations mises par cette législation à la charge des employeurs incombent alors à l'entreprise propriétaire de la succursale ».

La chambre sociale a été amenée à préciser au travers de différents arrêts la mesure dans laquelle les dispositions du code du travail s'appliquaient aux gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation.

La jurisprudence de la chambre sociale

a) Application aux gérants non-salariés des succursales de maison d'alimentation des dispositions du code du travail sur les accords collectifs

S'agissant de l'application des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs, la chambre a pris position en ce sens dès un arrêt du 7 juin 1963 (Bull. IV, n° 477). Elle a confirmé cette position par un arrêt du 4 février 1993 (Bull. V, n° 45) qui relève notamment que « selon l'article L. 782-7 du Code du travail, les gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale dont ce texte ne donne pas une énumération limitative ».

b) Application aux gérants non-salariés des dispositions sur le salaire minimum

Par un arrêt du 2 mars 1994, la chambre sociale a indiqué « qu'en application de l'article L. 782-3 du Code du travail, la rémunération convenue ne peut jamais être inférieure au SMIC » (N° 88-43.739).

c) Application aux gérants non salariés des succursales de maison d'alimentation des dispositions sur le licenciement

Dans un arrêt du 23 mai 2001, la chambre sociale a jugé « que selon l'article L. 782-7 du Code du travail, les gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détails "bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale" dont ce texte ne donne pas une énumération limitative, qu'il en résulte que les dispositions des articles L. 122-4 et suivants du Code du travail, relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée et à la prescription des sanctions leur sont applicables “ (N° 99-42.222). Cette position a été récemment confirmée par un arrêt du 15 mai 2007 qui a précisé que s'appliquaient notamment les dispositions de l'article L. 122-24-4(Bull. V, n° 78).

d) Application aux gérants non-salariés de succursales de maison d'alimentation, de dispositions relatives à des institutions représentatives du personnel

Dans un arrêt du 9 janvier 1975, la chambre sociale a cassé le jugement d'un tribunal d'instance qui avait décidé que les gérants non-salariés d'une société d'alimentation ne devaient pas être inscrits sur la liste électorale en vue de l'élection au comité d'entreprise en considérant que cette décision avait « apporté au texte de l'article 4 de la...loi une restriction que celui-ci ne comporte pas », l'arrêt ajoutant « que l'électorat au comité d'entreprise entre dans les avantages accordés aux salariés par les lois de prévoyance et de protection sociale dont le texte ne donne pas une énumération limitative » (Bull. V, n° 6). Dans un arrêt du 21 mai 1981, la chambre sociale a confirmé cette position en considérant que « les gérants non-salariés de (sic) maisons d'alimentation bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par les lois (sic) dont l'article L. 782-7 ne donne pas une énumération limitative et qui n'excluent pas leur participation aux institutions représentatives du personnel » (Bull. V, n° 447).

En résumé, la formule des arrêts de la chambre sociale selon laquelle les gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale dont ce texte ne donne pas une énumération limitative synthétise une position de la jurisprudence se traduisant par une application diversifiée de dispositions du code du travail auxdits gérants non-salariés.

II - La protection prévue par le code du travail pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux en matière de licenciement s'applique-t-elle à un gérant non-salarié de succursale de maison d'alimentation ?

La chambre sociale a été saisie de plusieurs pourvois dirigés contre des arrêts qui avaient déclaré nulles les ruptures de contrats de gérance de succursale de maison d'alimentation visant des



gérants non-salariés investis d'un mandat de délégué syndical ou de membre du comité d'établissement au motif que ces ruptures n'avaient pas été précédées de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Elle n'avait pas eu, jusqu'à présent, à connaître de la question précise de l'application, à un gérant non-salarié de succursale de maison d'alimentation désigné comme membre d'un comité d'établissement ou désigné comme délégué syndical, des dispositions protégeant les représentants du personnel et délégués syndicaux en matière de licenciement. Il résulte des arrêts précités du 9 janvier 1975 et du 21 mai 1981 que ces gérants non salariés ne sont pas exclus de la participation aux institutions représentatives du personnel. Dans un arrêt du 2 juin 1977, la chambre sociale a seulement indiqué que relevait de la compétence prud'homale la demande de réintégration d'un gérant non salarié de succursale de maison d'alimentation excipant de son mandat de délégué du personnel (Bull. V, n° 367). Et dans un arrêt du 14 mars 1983 concernant le même gérant non-salarié, la chambre sociale a cassé un arrêt ayant condamné la société en cause à lui payer des dommages-intérêts « aux motifs que l'intéressé bénéficiait de la protection légale et qu'après le refus du comité d'entreprise, l'employeur n'avait pas obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail », ce dernier ayant répondu à la demande d'autorisation formée par la société « qu'il n'était pas concerné, s'agissant d'un gérant non salarié ». La cassation est motivée sur la considération que « le refus de l'inspecteur du travail d'examiner la demande d'autorisation qui lui était demandée au motif que M. Buatois ne bénéficiait pas de la protection légale, constituait une décision administrative dont la légalité ne pouvait être mise en cause devant une juridiction de l'ordre judiciaire » (Bull. V, n°149).

Pouvait-on tirer des enseignements de la pratique ou de la jurisprudence administratives ?

Dans la circulaire DRT N° 03 du 1 er mars 2000 du Ministère de l'Emploi et de la solidarité « relative aux décisions administratives en matière de licenciement des salariés protégés et au traitement des recours hiérarchiques formés contre ces décisions », il est indiqué, sous une sous rubrique « les gérants non-salariés » prenant place dans une rubrique intitulée « extension des situations protégées », ce qui suit :

« En vertu de l'article L. 782-7 du code du travail, les gérants non-salariés bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale [...], la Cour de cassation interprétant cette disposition de façon extensive. Ainsi, elle a considéré que les textes n'excluaient pas la participation des gérants non-salariés aux institutions représentatives du personnel (Cass. soc., 21 mai 1981, établissements Casino c/ M. Bez et autres). Les gérants non-salariés doivent être regardés comme pouvant se prévaloir des avantages accordés aux salariés par la législation sociale dont l'article L. 782-7 ne donne pas une énumération limitative. Sur la compétence de l'administration pour connaître de toute autorisation de licenciement concernant un gérant non-salarié, le Tribunal administratif de Paris a admis sa compétence en statuant au fond dans un recours déposé à l'encontre d'un refus d'autorisation de licenciement d'un gérant non-salarié titulaire de plusieurs mandats représentatifs (TA Paris, 26 mai 1998, Sté Nicolas c/ M. Laneele). »

Cette opinion de l'Administration semble avoir été relayée par certaines juridictions administratives. Outre le jugement du Tribunal Administratif de Paris cité dans la circulaire, on peut mentionner un arrêt de la cour administrative d'Appel de Nantes du 4 octobre 2007.

Dans cet arrêt, la Cour Administrative d'Appel a statué sur l'appel d'un jugement du Tribunal Administratif de Rennes qui avait condamné l'Etat à payer une somme en réparation du préjudice résultant de l'illégalité des indications données par l'inspecteur du travail à une société qui souhaitait rompre des contrats de gérance conclus avec des gérants non-salariés pour l'exploitation de succursales de maisons d'alimentation. S'agissant, en effet, du projet de rompre les contrats concernant des gérants non-salariés qui étaient membres élus du comité d'entreprise, l'inspecteur du travail avait fait connaître par lettre à la société concernée qu'aucune autorisation administrative de licenciement n'était requise à l'occasion de la rupture de ces contrats de gérance. La Cour

Administrative d'Appel a approuvé le principe de la condamnation de L'Etat en retenant que « ...le fait, pour l'inspecteur du travail de Brest, d'avoir fourni à la SA Amidis des indications erronées quant à l'absence de nécessité d'une autorisation administrative à la rupture des contrats de gérance non-salariée de succursales, conclus avec les intéressés, membres élus du comité d'entreprise, est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat... » (N° 06NT01915, disponible sur Légifrance). On notera que cet arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes fait en quelque sorte écho à l'arrêt précité de la chambre sociale du 14 mars 1983.

La question qui s'est posée à la chambre sociale était de savoir si une exclusion d'un gérant non-salarié, désigné comme délégué syndical ou membre du comité d'établissement, de la protection spéciale accordée aux représentants du personnel n'apparaîtrait pas comme s'inscrivant en quelque sorte à rebours de la jurisprudence qu'elle avait développée jusqu'à présent dans le sens d'une application plutôt générale, sans restrictions particulières, des dispositions du code du travail aux gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation.

Il était soutenu à l'appui des pourvois que les dispositions légales relatives aux syndicats professionnels et aux institutions représentatives du personnel ne sont applicables aux gérants non-salariés de succursales que selon les mesures d'application particulières prévues par l'accord collectif national dans son article 37.

Une telle position soulevait la question de savoir dans quelle mesure elle n'entraîne pas en contradiction avec la position exprimée par la chambre sociale dans son arrêt précité du 4 février 1993, position d'après laquelle est applicable aux rapports entre l'accord collectif national du 18 juillet 1963 et les dispositions du code du travail l'article L. 132-4 devenu L. 2251-1 selon lequel une convention collective ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles des lois et règlements, d'où il résulte que cet accord collectif ne peut priver un gérant non-salarié d'une succursale de maison d'alimentation de détail du bénéfice de dispositions telles que celles des articles L. 122-4 et suivants qu'à la condition de comporter des dispositions plus favorables. Or, il était difficile de considérer que l'accord collectif national comportait des dispositions plus favorables que celles du code du travail relatives au licenciement des salariés protégés.

L'argumentation développée dans les pourvois reposait également sur la jurisprudence de la chambre sociale selon laquelle « les institutions représentatives du personnel 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 » (20 février 1991, Bull. V, n° 85).

Mais il est apparu discutable d'appliquer cette jurisprudence sur l'exigence que les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle, s'agissant de la représentation de salariés, soient de même nature que celles prévues par le code du travail pour les mêmes salariés, à la situation où les institutions représentatives de gérants non-salariés, mises en place dans le cadre de l'accord collectif national de 1963, sont précisément insusceptibles de faire l'objet d'une comparaison avec des institutions expressément prévues par le code du travail en faveur des mêmes gérants non-salariés, dispositions qui, a priori, n'existent pas ? Le raisonnement sur lequel s'appuyait à cet égard le pourvoi ne reposait-il pas, en réalité, sur une fausse analogie en appelant à une comparaison entre des institutions représentant des salariés et des institutions représentant des gérants non-salariés par référence à des arrêts de la chambre sociale qui évoquaient une comparaison entre des institutions représentatives concernant, les unes et les autres, des salariés ?

A l'appui des pourvois, il était aussi soutenu que, suivant la nouvelle codification opérée « à droit constant », l'article L. 782-7 qui prévoyait que « les gérants non salariés visés par le présent titre bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, notamment en matière de congés payés » a été purement et simplement supprimé, et la société de distribution en déduisait qu'« il est donc clair que le législateur a voulu mettre un terme aux hésitations pouvant

résulter de la formulation de cet article, de même qu'à la tendance jurisprudentielle visant à attribuer aux gérants non salariés de plus en plus d'avantages en dépit de leur statut de mandataire indépendant », concluant : « il est désormais indiscutable que les gérants non salariés ne peuvent bénéficier de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, aucun article ne leur accordant de tels droits ».

La rédaction des dispositions du code du travail relatives aux gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation issue de la recodification était-elle susceptible d'avoir une incidence sur le sens et la portée de cette rédaction « antérieure » et de la jurisprudence qui y était attachée ?

La suppression, à l'occasion de la recodification, de la disposition figurant auparavant à l'article L. 782-7 s'est accompagnée de modifications rédactionnelles d'autres dispositions. L'article L. 7322-1, qui prend place dans un chapitre II du Titre deuxième du Livre Troisième, fait, reprenant ainsi la substance de l'ancien article L. 782-1, référence aux dispositions du chapitre Ier en indiquant qu'elles sont applicables aux gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire sous réserve des dispositions du Chapitre II. Or, l'article L. 7321-1, qui est le premier du Chapitre I, dispose que « les dispositions du présent code sont applicables aux gérants des succursales dans la mesure de ce qui est prévu au présent titre ».

Par comparaison, la rédaction de l'article L. 781-1 alinéa 1<sup>er</sup> de l'ancien code auquel l'article L. 7321-1 se substitue, était, comme précédemment indiqué, la suivante :

“Les dispositions du présent code qui visent les apprentis, ouvriers, employés, travailleurs, sont applicables aux catégories de travailleurs particuliers ci-après... » (dont les gérants de succursales).

Une rédaction « intermédiaire » de l'article L.7321- 1 a résulté de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007:” Les dispositions du présent code sont applicables aux gérants de succursales, sous réserve des dispositions du présent titre”.

La rédaction “définitive” de l'article L.7321-1 paraît issue, il faut le noter, de travaux parlementaires postérieurs à la publication de l'ordonnance. C'est en effet lors de la discussion parlementaire de la loi de ratification de l'ordonnance, qu'ont été apportées, par l'adoption d'amendements du rapporteur au Sénat, Mme Procaccia, les modifications rédactionnelles en question. Les amendements avaient été simplement présentés comme inspirés par le souci de « clarifier la rédaction de l'article L.7321 du code du travail » et par celui d'« améliorer l'articulation entre le chapitre du nouveau code relatif aux gérants non salariés et celui applicable à tous les gérants, qu'ils soient salariés ou non » (Sénat, séance du 26 septembre 2007, adoption des amendements n° 22 et 24).

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la chambre sociale a été amenée à considérer que la modification rédactionnelle apportée, à la disposition recodifiée « à droit constant » issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, par un amendement adopté lors du débat au Sénat le 26 septembre 2007 sur la ratification de cette ordonnance, était seulement motivée par le souci d'apporter une clarification de rédaction. La chambre sociale en a conclu que les modifications de rédaction liées à la recodification ne conduisaient pas à une remise en cause de sa jurisprudence. Elle a ainsi confirmé, dans sa formation plénière, la position qu'elle avait dégagée dans un arrêt en formation restreinte du 11 mars 2009 (Bull. V, n° 79).

A ces considérations, qui allaient dans le sens d'une application, aux gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation investis d'un mandat de délégué syndical, des dispositions du code du travail protectrices des salariés investis d'un semblable mandat en cas de licenciement, se sont ajoutées celles tirées de dispositions de valeur constitutionnelles et de dispositions issues de conventions internationales.

L'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui fait partie du droit positif comme étant compris dans le « bloc de constitutionnalité », prévoit que « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Comme l'ont noté des commentateurs de cette disposition, sa portée est éclairée par la décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 du Conseil constitutionnel en ce qu'elle a considéré « que relève des garanties que l'organe législatif peut apporter à la mise en œuvre du principe de participation "la détermination d'un statut de nature à permettre aux personnes conduites à conclure des accords collectifs l'exercice normal de leurs fonctions en toute indépendance par rapport à l'employeur" » (Thierry S. Renoux et Michel de Villiers, Code Constitutionnel, Litec, éd. 2005, p.252).

S'agissant de l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui fait partie du même titre du droit positif, et qui prévoit que « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix », on doit comprendre « comme faisant partie de ses bénéficiaires toutes les personnes vivant directement ou indirectement des fruits de leur travail » (Thierry S. Renoux et Michel de Villiers, Code Constitutionnel, Litec, éd. 2005, p.248). Les mêmes auteurs rappellent que dans sa décision n° 88-44 DC Loi d'amnistie du 20 juillet 1988 (consid. 24), le Conseil constitutionnel a mentionné que la protection des fonctions de représentants élus du personnel et de responsable syndical découlait « d'exigences constitutionnelles » (p. 252).

Sur le plan des normes internationales, on note, en particulier, que la Convention C 135 del'OIT de 1971 « concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder », ratifiée par la France le 30 juin 1972, prévoit, à son article 1, que « Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur ».

En définitive, la chambre sociale a estimé qu'il résultait des dispositions combinées des alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 1er de la convention n° 135 de l'OIT relative à la protection des représentants des travailleurs et de l'article L. 782-7 recodifié L. 7322-1 du code du travail, que le gérant non salarié, investi d'un mandat représentatif en application de l'article 37 de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, qui précise les modalités d'application particulières aux gérants non-salariés de succursales, des dispositions légales relatives aux syndicats professionnels et aux institutions représentatives du personnel, devait être en mesure d'exprimer et de défendre librement les revendications de la collectivité des gérants qu'il représente et bénéficier, à ce titre, du régime protecteur prévu aux articles L. 2411-3 et L. 2411-8 du code du travail.

Dès lors, les pourvois de la société de distribution, qui n'avait pas sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de rompre les contrats de gérance de titulaires de mandats de représentants du personnel, ne pouvaient qu'être rejetés.

III - Les conséquences d'une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière dans un contrat de gérance

Dans un arrêt du 10 juillet 2002 marquant un revirement de jurisprudence s'agissant de la contrepartie financière au profit du salarié, la chambre sociale, au visa du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et de l'article 120-2 du code du travail, a jugé « qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives » (Bull. V, n° 239).

Deux des pourvois de la société de distribution faisaient grief aux arrêts qu'ils attaquaient d'avoir accordé des dommages et intérêts à deux gérants non-salariés en l'absence de contrepartie financière et d'avoir fait ainsi application des principes dégagés par cette jurisprudence, soutenant là encore que, dégagés à propos de salariés, ils ne pouvaient trouver application pour les gérants non-salariés en cause.

Prenant en considération la référence de la jurisprudence en question au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, sans indication d'une limitation aux seuls salariés, et tirant les conséquences du constat de l'absence d'incidence de la recodification du code du travail sur les solutions qu'elle avait antérieurement retenues dans le cadre d'une application large, aux gérants non-salariés, des « avantages accordés aux salariés par la législation sociale », la chambre sociale a estimé que les principes dégagés en 2002 s'appliquaient aux gérants non-salariés, et elle a rejeté le pourvoi également sur ce plan.

#### IV - Prescription des faits fautifs et résiliation du contrat de gérance non salariée pour manquant non-justifié

En cohérence avec la position qu'elle a adoptée dans des arrêts prononcés le même jour à propos de gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation investis de mandats de délégué syndical ou d' élu au comité d'établissement et qui avaient vu rompre leur contrat de gérance sans que l'autorisation de l'inspecteur du travail ait été auparavant sollicitée, la chambre sociale a considéré que la recodification des dispositions du code du travail relatives aux gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation n'avait pas eu pour effet de remettre en cause, ni le sens de ces dispositions, ni la jurisprudence de la chambre sociale qui avait fait application dans leur rédaction antérieure.

C'est pourquoi, reprenant, tout en la reformulant, la solution de son arrêt précité du 23 mai 2001, elle a indiqué qu'« il résulte des dispositions de l'article L. 782-7 recodifié L. 7322-1 du code du travail que les dispositions de ce code bénéficiant aux salariés s'appliquent en principe aux gérants mandataires non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détails, et que les articles L. 122-4 et suivants devenus L. 1231-1 et suivants du code du travail, relatifs à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée et l'article L. 122-44 devenu L. 1332-4 du même code relatif à la prescription des sanctions, sont par conséquent applicables à ces gérants non salariés ».

Dès lors, elle a estimé que la cour d'appel, qui avait constaté que la société de distribution avait adressé le 23 juillet 2004 à deux co-gérants une lettre recommandée avec accusé de réception leur demandant de justifier un manquant relevé par un inventaire du 14 juin 2004 et leur impartissant pour ce faire, conformément à l'article 22 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales , supermarchés, hypermarchés, « gérants-mandataires » du 18 juillet 1963 révisé et étendu par arrêté du 25 avril 1985, un délai de 15 jours, et qu'elle avait adressé la convocation à l'entretien préalable par lettre datée du 25 octobre 2004 avant de notifier la rupture du contrat par une lettre du 9 novembre 2004, en avait exactement déduit que la procédure de rupture du contrat avait été engagée après l'expiration du délai de prescription des faits fautifs.

## C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### 6 – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

#### 6-2 Missions

*\* Contribution à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs*

#### Sommaire

Aux termes de l'article L. 4612-1 du code du travail, il entre dans la mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), lequel a la personnalité morale et le droit d'ester en justice, de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.

Il en résulte que même si son action devant les juridictions pénales a été déclarée irrecevable en application de l'article 2 du code de procédure pénale, faute de préjudice direct et personnel né des infractions poursuivies, la cour d'appel, qui a constaté que cette action n'était pas étrangère à sa mission, en a déduit à bon droit qu'en l'absence d'abus, les frais de procédure exposés par le CHSCT, qui n'a aucune ressource propre, devaient être pris en charge par l'employeur.

**Soc., 2 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2429 FS-P+B**

N° 08-18.409 - CA Paris, 22 mai 2008

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

#### Note

A la suite de l'effondrement du terminal 2E de l'aéroport de Roissy en mai 2004, une information judiciaire a été ouverte contre X pour homicides et blessures involontaires, dans le cadre de laquelle le CHSCT n° 4 d'Air France (CHSCT de la direction sol CDG), ainsi que divers syndicats représentant le personnel d'Air France se sont constituées parties civiles.

Si les constitutions des syndicats ont été déclarées recevables par la chambre de l'instruction, celle du CHSCT a été définitivement jugée irrecevable par un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation en date du 11 octobre 2005, faute de préjudice direct et personnel découlant des infractions poursuivies.

Le CHSCT a alors demandé à l'employeur de prendre en charge les frais de procédure et honoraires d'avocat supportés, ce qu'il a refusé. Saisi d'une demande en ce sens par le CHSCT, le tribunal d'instance y a fait droit, décision confirmée par la cour d'appel.

La question qu'avait à trancher la Cour de cassation était donc celle des conditions de prise en charge par l'employeur des frais de procédure générés par l'introduction, par un CHSCT, d'une action en justice déclarée irrecevable par application des articles 2 et 3 du code de procédure pénale.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur soutenait qu'il n'avait pas à prendre ces frais en charge dès lors, d'une part, que l'action engagée était irrecevable, d'autre part qu'elle l'était de façon manifeste en l'absence de toute disposition légale d'habilitation spéciale et enfin qu'elle était à tout le moins abusive.

La chambre sociale de la Cour de cassation refuse ces arguments et rejette le pourvoi.

Elle commence par rappeler, conformément à un précédent arrêt du 17 avril 1991, qu'un CHSCT dispose de la personnalité morale (Soc., 17 avril 1991, pourvoi n° 89-43.767, Bull. 1991, V, n° 206) : il a donc le droit d'ester en justice. Elle poursuit en affirmant que l'action en question n'était pas étrangère à la mission du CHSCT, qui est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement ou de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, conformément à l'article L. 4612-1 du code du travail. Elle en conclut que, bien que l'action ait été jugée irrecevable, la cour d'appel, qui a constaté qu'elle n'était pas étrangère à la mission du CHSCT, en a déduit à bon droit qu'en l'absence d'abus, les frais de procédure exposés par le CHSCT qui n'a aucune ressource propre, devaient être pris en charge par l'employeur

Cette décision s'inscrit dans la jurisprudence de la chambre qui juge que les frais de procédure exposés par un CHSCT doivent être pris en charge par l'employeur dès lors qu'aucun abus de sa part n'a été commis.

Il en est ainsi en matière de contestation éventuelle par l'employeur du recours à un expert par le CHSCT, sur le fondement des articles L. 4614-12 et L. 4614-13 du code du travail (Soc., 12 janvier 1999, pourvoi n° 97-12.794, Bull. 1999, V, n° 19 ; Soc., 14 février 2001, pourvoi n° 98-21.438, Bull. 2001, V, n° 54 ; Soc., 26 juin 2001, pourvoi n° 99-16.096, Bull. 2001, V, n° 231 ; Soc., 25 juin 2003, pourvoi n° 01-13.826, Bull. 2003, V, n° 211).

Il en va de même, alors qu'aucun texte ne règle cette question, lorsque l'employeur conteste la désignation du président du CHSCT (Soc., 25 juin 2002, pourvoi n° 00-13.375, Bull. 2002, V, n° 215).

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

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

*\* Accords collectifs et conventions collectives diverses*

#### **Sommaire**

Le changement d'employeur prévu par l'accord du 5 mars 2002, fixant les conditions de reprise du personnel en cas de transfert de marché dans le secteur des entreprises de prévention et de sécurité, ne s'opère pas de plein droit lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, de sorte que le transfert du contrat de travail des salariés affectés sur le chantier repris ne se réalise pas si l'entrepreneur entrant manque aux diligences que lui impose l'accord.

Le salarié évincé dispose alors d'une action indemnitaire contre l'entrepreneur entrant ayant empêché sans raison légitime le changement d'employeur, mais cette action n'est pas exclusive de celle qu'il peut aussi exercer contre l'entrepreneur sortant qui a pris l'initiative de rompre le contrat de travail, sans préjudice du recours éventuel de ce dernier contre le nouveau titulaire du marché s'il a empêché, par sa carence, le changement d'employeur.

Une cour d'appel qui n'est saisie d'aucun recours en garantie de l'entrepreneur sortant contre l'entrepreneur entrant et qui constate que le premier a pris l'initiative de rompre le contrat de travail d'un salarié affecté sur le marché repris par le second en déduit exactement qu'il doit paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Note**

Le présent arrêt est l'occasion pour la chambre sociale d'appliquer une jurisprudence qu'elle a dégagée pour les entreprises de nettoyage, aux entreprises de sécurité et d'ainsi généraliser sa solution tout en précisant les conséquences.

Un certain nombre de conventions et accords collectifs dans le domaine principalement de la sécurité et de la propreté prévoit des garanties d'emploi et de continuité des contrats de travail en cas de perte de marché par une société au profit d'une autre société. Ces accords prévoient les conditions et les modalités du transfert des contrats de travail des salariés concernés par ledit marché.

Ainsi, l'accord du 5 mars 2002 sur la reprise du personnel, textes attaché à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 prévoit les conditions de reprises du personnel qui s'imposent, en cas de transfert de marché, à l'entreprise entrante, à l'entreprise sortante et au personnel. Le texte fait dépendre le transfert du respect d'une procédure d'information mutuelle.

L'avenant n° 1 à l'annexe 7 à la Convention collective nationale des entreprises de nettoyage de locaux, lui aussi fait dépendre le transfert des contrats, en cas de transfert de marché, de l'accomplissement de diligences par les entreprises entrante et sortante.

La Cour de cassation en a déduit que le changement d'employeur ne s'opérait pas de plein droit, si l'entrepreneur sortant avait manqué à ses obligations conventionnelles : « l'entreprise sortante, qui a l'obligation d'établir la liste du personnel affecté au marché repris en faisant ressortir ceux qui remplissent les conditions pour être transférés, doit adresser ces documents à l'entreprise au plus tard dans les huit jours ouvrables après qu'elle se soit fait connaître, que ce délai est impératif et (...) à défaut pour l'entreprise sortante de le respecter, le personnel n'est pas transféré de plein droit. » (Soc., 17 mars 1998, pourvoi n° 96-44.089, Bull. 1998, V, n°148).

Elle a adopté la même solution en cas de manquement par le nouveau prestataire à ses obligations conventionnelles, bien que la procédure de transfert ait été correctement mise en œuvre par celui auquel il succède sur le chantier, (Soc., 21 mars 2000, pourvoi n° 97-40.131, Bull. 2000, V, n° 116). Elle en a tiré comme conséquence, dans le même arrêt, que « le contrat de travail devait alors se poursuivre avec l'entreprise sortante, tenue à ce titre de payer les salaires, malgré le refus fautif du nouveau prestataire de reprendre le personnel, dès lors que l'article L. 122-12 al.2 [devenu L. 1224-1 du code du travail] n'était pas applicable ».

C'est la même solution que la Cour adopte ici, pour les transferts de marché d'une entreprise de sécurité à une autre, appliquant l'accord du 5 mars 2002 sur la reprise du personnel : « le changement d'employeur prévu par l'accord du 5 mars 2002(...) ne s'opère pas de plein droit, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, de sorte que le transfert du contrat de travail des salariés affectés sur le chantier repris ne se réalise pas si l'entrepreneur entrant manque aux diligences que lui impose l'accord ».

Il convenait ensuite de préciser les conséquences de tels manquements : contre qui le salarié non repris par le nouveau prestataire mais non conservé par son ancien employeur, doit-il diriger sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?



La Cour de cassation a déjà décidé que les salariés pouvaient diriger leur action indemnitaire contre le nouveau prestataire défaillant et obtenir à ce titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc., 15 juillet 1998, pourvoi n° 96-43.869, Bull. V, n°377). La chambre sociale a même décidé, dans le secteur de la propreté, que l'entreprise entrante qui a refusé de reprendre le personnel en invoquant le retard pris par l'entreprise sortante dans l'exécution de ses obligations conventionnelles, doit supporter les conséquences de la rupture du contrat de travail lorsque ce retard ne l'a pas placée dans l'impossibilité d'organiser la reprise du marché (Soc., 28 novembre 2007, pourvoi n° 06-42.379, Bull. V, n°200).

La Cour de cassation décide par le présent arrêt que le salarié évincé peut également exercer son action contre l'entrepreneur sortant qui a pris l'initiative de rompre le contrat de travail, qui reste son employeur, en raison de l'absence de transfert du contrat de travail. Elle précise en outre que l'employeur sortant dispose d'un recours contre le nouveau titulaire du marché si ce dernier a empêché, par sa carence, le changement d'employeur. C'est pourquoi elle rejette le pourvoi reprochant à l'arrêt de la Cour d'appel d'avoir condamné l'entreprise entrante ayant pris l'initiative de la rupture, au paiement d'indemnité de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette solution ménage à la fois les droits du salarié, disposant ainsi d'une double action, soit contre l'entrepreneur sortant, soit contre l'entrepreneur entrant, et ceux de l'entrepreneur sortant qui peut appeler en garantie l'entrepreneur entrant qui a manqué à ses obligations, ce qui n'a pas été fait en l'espèce.

### **Sommaire 3**

Voir commentaires de l'arrêt n° 2501 du 9 décembre 2009 (pourvoi n° 07-45.521)

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

### **3-1 Grève**

*\* Réquisition des salariés grévistes interdite*

### **Sommaire**

Sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner les salariés grévistes. Il en résulte qu'un employeur ne peut prévoir, dans le règlement intérieur de l'entreprise, la réquisition d'un salarié gréviste, même pour assurer un service minimum de sécurité.

Viola l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ensemble l'article L. 1132-2 du code du travail, l'arrêt qui, relevant que la société était soumise à la législation sur les installations classées et qu'elle figurait parmi les points et réseaux sensibles pour la défense nationale, a décidé que l'employeur n'avait pas limité abusivement l'exercice du droit de grève en réquisitionnant, selon les stipulations du règlement intérieur, le salarié gréviste, afin qu'il participe à un service minimum de sécurité

**Soc., 15 décembre 2009**

**Arrêt n° 2563 FS-P+B**

N° 08-43.603 - CA Douai, 30 mai 2008

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

**CASSATION**

## Note

Il résulte du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle.

La cour de cassation veille au strict respect de ce droit fondamental.

Elle a ainsi dit qu'une convention collective ne pouvait le limiter : « une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946; seule la loi peut créer un délai de préavis de grève s'imposant aux salariés. » (Soc., 7 juin 1995, pourvoi n° 93-46.448 Bull. 1995, V, n° 180 ; Soc., 12 mars 1996, pourvoi n° 93-41.670, Bull. 1996, V, n° 88).

Elle juge par le présent arrêt, dans la continuité de cette jurisprudence, qu'un règlement intérieur ne peut pas non plus limiter l'exercice du droit de grève.

La chambre sociale a par ailleurs décidé que le juge des référés ne pouvait réquisitionner un salarié gréviste : « Les pouvoirs attribués au juge des référés en matière de dommage imminent consécutif à l'exercice du droit de grève ne comportent pas celui de décider la réquisition de salariés grévistes. » (Soc., 25 février 2003, pourvoi n° 01-10.812, Bull. 2003, V, n° 62). Il était donc logique qu'elle décide qu'il en était de même pour l'employeur appliquant un règlement intérieur.

L'intérêt plus particulier de l'arrêt est de protéger le droit de grève, alors même que la limite que l'employeur souhaite apporter à son exercice est justifiée par des impératifs de sécurité dans une société soumise à la législation sur les installations classées et figurant parmi les points et réseaux sensibles pour la Défense nationale.

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

### **1- Elections professionnelles**

*\* Contestation portant sur la durée des mandats*

#### **Sommaire**

Une contestation qui porte sur la durée des mandats issus des élections qui se sont déroulées en application d'un protocole préélectoral réduisant cette durée à deux ans n'est recevable que si elle est introduite dans le délai de quinze jours suivant ces élections.

Dès lors, c'est à bon droit qu'un tribunal d'instance, saisi en 2009 d'une contestation relative à l'organisation de l'élection pour le renouvellement des membres de la délégation unique du personnel, au terme de leur mandat fixé à deux ans par le protocole d'accord préélectoral signé en 2007 ayant organisé leur élection, a déclaré cette contestation forclose.

**Soc., 16 décembre 2009**

**Arrêt n° 2575 F-P+B**

N° 09-60.149 - TI Chartres, 31 mars 2009

Mme Morin, Pt (f.f.). - Mme Pécaut-Rivolier, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

**REJET**

## Note

Depuis la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, la durée des mandats est fixée par principe à quatre ans, pour les délégués du personnel comme pour les membres du comité d'entreprise (articles L. 2314-26 et L. 2324-24 du code du travail). La loi prévoit cependant, de manière tout à fait novatrice, qu'il est possible de déroger à cette durée, par un accord de branche, un accord de groupe, ou un accord d'entreprise.

Dans la présente espèce, un accord préélectoral avait été conclu au sein d'une entreprise en 2007, prévoyant de fixer la durée des mandats des membres de la délégation unique du personnel à 2 ans. Des élections s'étaient déroulées sur cette base quelques jours plus tard. En 2009, de nouvelles élections avaient été organisées, et un protocole préélectoral fixant à nouveau la durée des mandats à deux ans signé le 10 février 2009.

Contestant la possibilité de prévoir, dans un protocole préélectoral, une dérogation à la durée des mandats réservée par la loi à l'accord de branche, de groupe, ou d'entreprise, un syndicat avait saisi le tribunal d'instance en mars 2009 pour qu'il soit constaté que les protocoles préélectoraux n'ayant pu modifier la durée légale des mandats, ces derniers, datant de 2007, restaient valides jusqu'en 2011 et que les élections en renouvellement de la délégation unique du personnel organisées en 2009 n'étaient donc pas régulières.

Le tribunal d'instance avait considéré qu'une telle demande était forclose.

Forclusion que contestait le syndicat devant la cour de cassation, en faisant valoir que la contestation ne portait pas sur la validité du protocole électoral de 2007 mais sur la date à laquelle les mandats devaient être renouvelés, et que dès lors, l'action était recevable en ce qu'elle avait pour objet l'annulation des élections en cours.

La chambre sociale rejette le pourvoi : dès lors que la contestation concerne des mandats issus des élections s'étant déroulées, deux ans auparavant, en application d'un protocole préélectoral qui n'avait pas été alors contesté, elle ne peut être déclarée recevable même si, portant sur la durée de ces mandats, elle se présente sous la forme d'une contestation des élections en cours. La recevabilité d'une telle contestation aboutirait en effet à remettre en cause, rétroactivement, les éléments sur lesquels tant les électeurs que les candidats ont pu se fonder pour prendre leur décision lors de leur participation au scrutin, en ouvrant la possibilité de changer au cours de leur déroulement la durée de ces mandats.

En rejetant le pourvoi en raison de la forclusion de l'action, la chambre sociale ne se prononce pas sur le fond du litige, à savoir la possibilité de déroger à la durée légale des mandats dans le cadre d'un protocole préélectoral. Toutefois, en appliquant le délai de contestation de 15 jours à cette clause du protocole préélectoral, elle semble admettre implicitement sa validité de principe. Conformément d'ailleurs à une jurisprudence traditionnelle admettant qu'une clause n'ayant pas strictement de nature préélectorale soit intégrée dans un protocole préélectoral, à la condition que le protocole ait été signé dans les conditions prévues pour la validité d'une telle clause dans le cadre d'un accord collectif (Soc., 23 juin 1999, pourvoi n° 96-44.717, Bull. civ. V n° 302).

*\* Désignation des représentants du personnel au CHSCT*

## Sommaire

Les modalités de désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'entrent pas dans les aménagements conventionnels prévus par l'article L. 4611-7 du code du travail, et il n'appartient en conséquence qu'aux membres du collège désignatif et non aux organisations syndicales d'arrêter, conformément aux dispositions de l'article

L. 4613-1 du code du travail, les modalités de désignation, parmi lesquelles les modalités du scrutin, des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

**Soc., 16 décembre 2009**

**CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI**

**Arrêt n° 2572 F-P+B**

N° 09-60.156 - TI Puteaux, 10 avril 2009

Mme Morin, Pt (f.f.) - Mme Pécaut-Rivolier, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

## **Note**

Les membres du CHSCT sont désignés, aux termes de l'article L. 4613-1 du code du travail, par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

La chambre sociale a rappelé à plusieurs reprises qu'il appartenait au seul collège désignatif, et non à l'employeur de définir les modalités du scrutin. Elle annule ainsi les désignations effectuées en application de modalités électorales décidées par l'employeur (par exemple : organisation d'un vote par correspondance : Soc., 12 mars 2003, pourvoi n° 01-60.793, Bull. 2003, V, n° 97 (cassation sans renvoi) ; fixation d'une date limite de dépôt des candidatures : Soc., 26 septembre 2002, pourvoi n° 01-60.676, Bull. 2002, V, n° 300 (cassation partielle sans renvoi)).

Les modalités d'organisation des élections au sein du CHSCT peuvent elles néanmoins être fixées par un protocole électoral signé par les syndicats présents dans l'entreprise? C'est la question que posait le présent pourvoi. Question à laquelle le tribunal d'instance, constatant que le protocole préélectoral avait bien été signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise, avait répondu par l'affirmative en considérant qu'aucune disposition n'interdisait aux partenaires sociaux de décider que les modalités du scrutin seraient négociées par les syndicats avec l'employeur.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation. Après avoir rappelé que l'article L. 4611-7 du code du travail qui autorise, de manière générale, les partenaires sociaux à aménager conventionnellement, dans un sens plus favorable, les dispositions relatives au fonctionnement du CHSCT ne peut recevoir application dans le cadre de la détermination des règles d'élection de ses membres, la chambre sociale affirme qu'il n'appartient qu'au seul collège désignatif, constitué dans les conditions prévues par l'article L. 4313-1 du code du travail, de déterminer ces règles. Les modalités d'élection ne peuvent donc pas, s'agissant des membres du CHSCT, résulter d'un accord préélectoral négocié entre l'employeur et les syndicats.

## **2 - Représentation du personnel**

### **2.2 Institutions représentatives du personnel**

*\* Comité d'entreprise - Attributions*

## **Sommaire**

L'expert-comptable auquel peut faire appel un comité d'entreprise pour l'assister dans l'examen annuel des comptes et dans l'appréciation de la situation de l'entreprise, tenu, par application de l'article L. 2325-42 du code du travail, à des obligations de secret et de discrétion, ne peut se voir opposer le caractère confidentiel des données dont il demande la communication à l'employeur.

Doit dès lors être rejeté le pourvoi reprochant à une cour d'appel de faire injonction à un employeur de communiquer à cet expert des données telles que le numéro de matricule des salariés, leur sexe, leur date de naissance, le montant et la composition de leur rémunération.

**Note**

Le comité d'entreprise, dès son origine, a eu pour objet, selon l'article L. 2323-1 du code du travail, « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ». La loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (reprise par les articles L. 2325-36 et L. 2325-37, alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail) a doté le comité d'entreprise de la possibilité de s'adjoindre un expert-comptable, notamment en vue de l'examen annuel des comptes. La mission de l'expert-comptable est donc d'éclairer et de conseiller les membres du comité d'entreprise sur la signification des comptes présentés et de formuler toute observation sur leur sincérité.

Afin de donner toute son effectivité à cette mission, la loi comme la jurisprudence ont veillé à ce que l'expert-comptable ait le même pouvoir d'investigation que le commissaire aux comptes (Soc., 21 février 1996, pourvoi n° 93-16.474, Bull. 1996, V, n° 62). C'est l'expert-comptable, comme le commissaire aux comptes, qui apprécie l'utilité des pièces dont il demande communication (Soc., 16 mai 1990, pourvoi n° 87-17.555, Bull. 1990, V, n° 222 (2) ; Soc., 8 novembre 1994, pourvoi n° 92-11.443, Bull. 1994, V, n° 298 ; Soc., 18 novembre 2009, pourvoi n° 08-16.260, Bull. 2009, V, n° 259, et commentaire au Bulletin trimestriel du droit du travail, 2009, 4<sup>e</sup> trimestre).

La variété des documents dont il peut demander communication est grande : pour pouvoir appréhender la situation réelle de l'entreprise, l'expert-comptable peut demander les documents comptables propres à chaque « division » d'une société, dont l'analyse seule permet d'apprécier réellement la situation de la société (Soc., 22 octobre 1987, pourvoi n° 86-11.385, Bull. 1987, V, n° 591) ; ainsi que les documents comptables relatifs aux sociétés d'un groupe, y compris aux sociétés étrangères d'un groupe international, quand la filiale est française (Soc., 6 décembre 1994, pourvoi n° 92-21.437, Bull. 1994, V, n° 327 ; Soc., 27 novembre 2001, pourvoi n° 99-21.903, Bull. 2001, V, n° 367 (2) ; Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 07-12.754, Bull. 2008, V, n° 50(2)).

Bien sûr, l'expert-comptable ne peut exiger que la communication de documents existants (Soc., 27 mai 1997, pourvoi n° 95-20.156 et 95-21.882, Bull. 1997, V, n° 192).

L'expert-comptable peut-il se voir refuser la communication de documents au motif que ceux-ci contiennent des informations confidentielles ? C'est la question soumise par la présente affaire à la chambre sociale de la Cour de cassation.

Le présent arrêt permet à la chambre sociale de réaffirmer la solution classique selon laquelle « l'expert-comptable ... peut, dans le cadre d'une mission nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, se faire communiquer tous les documents qu'il estime utiles ».

Il permet également à la Cour de cassation d'apporter une précision qu'elle a rarement eu l'occasion de donner : selon l'article L. 2325-42 du code du travail, « les experts mentionnés dans la présente section sont tenus aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 2325-5 », c'est-à-dire au secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication, ainsi qu'à une obligation de discrétion pour les informations confidentielles et présentées comme telles par l'employeur. Un expert-comptable pourrait ainsi, pour ces motifs, refuser de communiquer des informations auxquelles lui-même aurait eu accès. Mais tenu d'exécuter sa mission, qui est d'éclairer pleinement le comité d'entreprise sur la gestion et la marche de l'entreprise, l'expert-comptable ne peut se voir refuser par l'employeur la communication de données confidentielles. Puisque l'expert est tenu à une obligation de discrétion, l'employeur ne

peut lui refuser l'accès à des documents comportant des éléments relatifs à la vie privée des salariés qui entreraient normalement dans la sphère de protection de l'article 9 du code civil (1 re Civ., 15 mai 2007, pourvoi n° 06-18.448, Bull. 2007, I, n° 191).

## **Sommaire**

Si le droit pour le comité d'entreprise, appelé à procéder à l'examen annuel des comptes, de recourir à un expert-comptable dont la rémunération incombe à l'employeur s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis, il ne résulte pas des articles L. 2325- 35, L. 2325- 36, L. 2325-37 et L. 2325-40 du code du travail, interprétés à la lumière de la Directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, que la désignation de cet expert doit intervenir lors de la réunion d'information au cours de laquelle les comptes lui sont présentés.

Une cour d'appel a donc pu décider que la désignation d'un tel expert qui était intervenue dans un délai raisonnable, ne présentait pas un caractère tardif.

**Soc., 15 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2558 FS-P+B**

N° 08-17.722 - CA Paris, 14 mai 2008

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

## **Note**

L'article L. 2325-35 1° du code du travail offre la faculté au comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes : il s'agit d'un cas de recours légal à expert, dont la rémunération incombe à l'employeur, à la différence des cas d'expertises libres, dont la prise en charge financière pèse sur le budget propre du comité d'entreprise.

Si dans un premier temps, la Cour de cassation a jugé que, s'agissant des sociétés commerciales, la décision du comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable faite postérieurement à l'approbation des comptes excluait toute prise en charge de la rémunération par l'employeur (Soc., 13 janvier 1999, pourvoi n° 96-22.477), elle est par la suite revenue sur sa position en n'exigeant plus que la décision de recours à expert intervienne avant l'approbation des comptes pour pouvoir entrer dans le domaine des cas légaux, et ce, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise (Soc., 17 février 2004, pourvoi n° 02-11.404 ; Soc., 18 décembre 2007, pourvoi n° 06-17.389, Bull. 2007, V, n° 214, voir cette même revue n° 80, 4 e trimestre 2007, arrêt n° 232, p. 59-60).

Dans la présente affaire, ce n'était pas la référence à l'approbation des comptes qui était mise en avant, mais la date à laquelle les documents sur les comptes avaient été transmis au comité d'entreprise.

En effet, l'employeur avait refusé de prendre en charge la rémunération de l'expert-comptable auquel le comité avait décidé de recourir au motif que cette désignation était intervenue un peu plus de deux mois après la réunion au cours de laquelle les comptes lui avaient été transmis.

Le pourvoi reprochait à la cour d'appel d'avoir jugé la désignation régulière et ordonné à l'employeur d'en prendre en charge les frais, alors que la désignation devant intervenir « au moment où les comptes lui sont transmis », cela signifie qu'elle doit avoir lieu au plus tard au cours de la réunion où les comptes sont transmis, ou, à tout le moins, qu'intervenue deux mois après la transmission des comptes, elle aurait du être jugée tardive par la cour d'appel.

La Cour de cassation refuse de faire sienne cette argumentation et rejette le pourvoi.

Si la chambre sociale commence par réaffirmer que le droit pour le comité d'entreprise de recourir à un expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes, impliquant la prise en charge des frais par l'employeur, « s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis », elle précise qu'il ne résulte d'aucune disposition du code du travail, interprétées à la lumière de la Directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, « que la désignation de cet expert doit intervenir lors de la réunion d'information au cours de laquelle les comptes lui sont présentés ».

Toutefois, la Cour de cassation ne laisse pas sans limites le délai qui peut s'écouler entre la transmission des comptes au comité d'entreprise et la date à laquelle il a décidé de recourir à un expert-comptable.

En effet, la chambre sociale ajoute que « la cour d'appel a pu décider que la désignation de l'expert, qui était intervenue dans un délai raisonnable, ne présentait pas un caractère tardif. »

La chambre sociale affirme ainsi, tout d'abord, que le laps de temps entre la désignation de l'expert et la transmission des comptes doit être un délai raisonnable.

Elle précise ensuite qu'elle entend maintenir un contrôle léger sur cette appréciation.

En l'espèce, la Cour de cassation juge qu'un délai de deux mois pouvait tout à fait être estimé raisonnable par les juges du fond, et la désignation dépourvue ainsi de tout caractère tardif.

\* *Délégué syndical*

## **Sommaire**

Si, en principe, seul le syndicat ayant désigné un délégué syndical peut procéder à sa révocation, il en est autrement lorsque, en présence d'un conflit avec un autre syndicat affilié à la même organisation syndicale, cette dernière a, en application de ses statuts, tranché le conflit en attribuant compétence à cet autre syndicat.

Doit dès lors être cassé le jugement d'un tribunal d'instance qui, après avoir relevé qu'un conflit de compétences né de l'absorption d'une société par une autre avait opposé deux syndicats et que ce conflit avait, par application de ses dispositions statutaires, été tranché par une fédération syndicale à laquelle les deux syndicats étaient affiliés, et que cette dernière avait notifié aux intéressés ainsi qu'à l'employeur sa décision de conférer compétence à l'un d'eux, annule la désignation d'un nouveau délégué syndical par le syndicat s'étant vu attribuer compétence, au motif que le délégué qu'il remplaçait avait été désigné par l'autre syndicat.

**Soc., 16 décembre 2009**

**CASSATION**

**Arrêt n° 2570 F-P+B**

N° 09-60.118 - TI Thionville, 2 avril 2009

Mme Morin, Pt (f.f.) - M. Béraud, Rap. - M. Carré-Pierrat, Av. Gén.

## **Note**

Une société, au sein de laquelle le syndicat CFDT métallurgie sidérurgie Nord Lorraine avait créé une section syndicale, avait été absorbée par une autre société au sein de laquelle le syndicat CFDT métallurgie Moselle avait créé une section syndicale et désigné un délégué syndical. A la suite de cette opération, les sections syndicales s'étaient regroupées en une seule, mais un conflit de compétence était alors survenu entre les deux syndicats pour déterminer à quel syndicat devait être rattachée cette nouvelle section.

Par application des dispositions statutaires de la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT à laquelle les deux syndicats étaient affiliés, cette Fédération avait décidé que la nouvelle section syndicale serait rattachée au syndicat CFDT métallurgie sidérurgie Nord Lorraine. Cette décision avait été notifiée à l'employeur et aux deux syndicats. Le syndicat CFDT métallurgie sidérurgie Nord avait alors informé l'employeur de la désignation d'un nouveau délégué syndical au lieu et place de celui qui avait été désigné par le syndicat CFDT métallurgie Moselle.

Saisi par l'employeur, le tribunal d'instance avait annulé cette désignation au motif que seul le syndicat CFDT métallurgie Moselle qui avait désigné le délégué syndical, pouvait procéder à sa révocation.

Le syndicat CFDT métallurgie sidérurgie Nord Lorraine ayant formé un pourvoi en cassation, il revenait donc à la chambre sociale de la Cour de cassation de déterminer si un syndicat, autre que celui ayant désigné un délégué syndical, pouvait procéder à sa révocation.

Dans sa décision, la chambre sociale rappelle tout d'abord le principe selon lequel « le mandat du délégué syndical ne peut être révoqué que par le syndicat qui a procédé à sa désignation, fût-il affilié à la même confédération que celui qui prétend procéder à son remplacement » (Soc., 22 juin 2005, pourvoi n° 04-60.391, Bull. 2005, V, n° 214).

Mais elle ajoute que ce principe peut notamment connaître une exception lorsqu'une organisation syndicale a, par application de ses dispositions statutaires, tranché un conflit entre deux syndicats affiliés à cette même organisation, en attribuant compétence à celui qui n'avait pas désigné initialement le délégué syndical.

Cette dérogation au principe, basée sur l'existence de dispositions statutaires n'est pas nouvelle dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Ainsi, dans un arrêt du 16 avril 2008, elle avait jugé qu'avait légalement justifié sa décision le tribunal qui « a relevé par des motifs non contestés qu'il y avait un seul syndicat affilié à la confédération CGT-FO dans l'établissement dont les instances avaient été renouvelées et constaté que l'Union départementale avait remplacé le précédent délégué syndical, dont le mandat était devenu caduc pour des raisons statutaires, de sorte qu'il n'y avait plus de délégué syndical FO dans l'entreprise » (Soc., 16 avril 2008, pourvoi n° 07-60.417).

De même par un arrêt du 17 décembre 2008, elle a jugé que « lorsqu'une première organisation syndicale représentative a désigné un délégué, la désignation d'un autre délégué syndical par la confédération à laquelle elle adhère n'emporte pas caducité du premier mandat que seul le syndicat désignataire peut révoquer, sauf dispositions statutaires contraires » (Soc., 17 décembre 2008, pourvoi n° 08-60.458).

Dans la présente affaire, le tribunal d'instance avait relevé que « l'article 10 des statuts de la Fédération générale des mines et de la métallurgie [...] prévoit que le Bureau Fédéral est le recours pour tous les problèmes de fonctionnement survenant entre différentes structures de la FGMM ; en application de cette disposition le règlement intérieur de la FGMM CFDT dispose que, si aucune conciliation n'est possible, le Bureau Fédéral rend alors un arbitrage qui s'impose à tous ».

La Cour de cassation en déduit donc que le syndicat CFDT métallurgie sidérurgie Nord Lorraine avait le pouvoir de procéder au remplacement de l'ancien délégué syndical même s'il avait été désigné par le syndicat CFDT métallurgie Moselle.



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

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

*\* Autorisation administrative de licencier - Nécessité*

#### **Sommaire**

Les dispositions relatives au licenciement des salariés investis de fonctions représentatives instituent, au profit de ces salariés, et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun, qui interdit à l'employeur de poursuivre la rupture du contrat de travail sans respecter le dispositif destiné à garantir cette protection.

#### **1re espèce**

Il en résulte qu'en cas de retrait de l'habilitation administrative nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise, mais encore de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail.

Doit être approuvé l'arrêt de la cour d'appel qui, ayant relevé que l'autorisation de licenciement n'avait été obtenue que plusieurs mois après l'intervention de la mesure de retrait d'habilitation, décide que l'obligation de l'employeur de rémunérer le salarié pendant la période qui s'est écoulée entre le retrait d'habilitation et le licenciement n'est pas sérieusement contestable.

#### **2e espèce**

Il en résulte qu'en cas de suspension du permis de conduire nécessaire à l'exercice des fonctions de chauffeur routier, l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise, mais encore de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail.

Doit être approuvée l'ordonnance de référé qui décide que la créance au titre des salaires dus pour la période qui s'est écoulée entre la décision de l'employeur de suspendre la rémunération du salarié et la reprise du paiement du salaire consécutive au refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement n'est pas sérieusement contestable.

**Soc., 2 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2431 FS-P +B+R**

N° 08-42.037 - CA Paris, 6 mars 2008

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

**Arrêt n° 2432 FS-P+B+R**

N° 08-43.466 - CPH Le Mans, 22 mai 2008

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

#### **Note**

Lorsque l'habilitation délivrée par l'administration à un salarié pour accéder à son lieu de travail ou que le permis de conduire nécessaire au chauffeur-routier, leur sont retirés, leur interdisant de ce fait de continuer à exercer leurs fonctions, l'employeur est-il tenu, lorsque ces salariés sont investis de fonctions représentatives et que l'autorisation de les licencier a été refusée par l'inspecteur du travail, de continuer à les rémunérer tant que cette autorisation ne lui a pas été donnée ? Telle était la question posée par ces deux pourvois.

La chambre sociale de la Cour de cassation affirme depuis longtemps que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun instituée par le législateur au profit de salariés investis de fonctions représentatives interdit à l'employeur de poursuivre la rupture de leur contrat de travail en dehors du dispositif prévu par la loi ; en effet, la protection dont bénéficient les salariés désignés pour exercer des fonctions représentatives découle d'exigences constitutionnelles, l'exercice de ces fonctions étant indispensable « pour que soit assuré effectivement le respect du principe constitutionnel affirmé par l'article 8 du Préambule de la Constitution du 26 octobre 1946, auquel se réfère le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, qui dispose que tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion de l'entreprise » (Guide des élections professionnelles, Dalloz p.850 ).

Dès lors qu'il envisage de licencier un salarié protégé, l'employeur doit adresser à l'inspecteur du travail une demande d'autorisation de licenciement et il peut, en cas de faute grave, prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit (alinéa 4 des articles L. 2421-2 et L. 2421-3 du code du travail). La même autorisation doit être demandée lorsque le salarié refuse d'accepter une modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail.

Mais qu'en est-il lorsque le salarié, pour lequel l'employeur a demandé l'autorisation de licenciement, n'est plus en mesure de fournir sa prestation de travail du fait d'une décision prise par l'administration ?

Il est certain que dès lors que l'autorisation de licenciement n'a pas été accordée par l'inspecteur du travail, l'employeur doit lui laisser le libre accès à l'entreprise afin qu'il puisse continuer à exercer ses mandats, et les heures de délégation doivent lui être payées. Mais doit-il aussi continuer à lui payer sa rémunération ?

Il faut rappeler que la chambre sociale refuse de considérer que le retrait par l'administration de l'habilitation nécessaire pour accéder au lieu de travail constitue un cas de force majeure qui pourrait exonérer l'employeur du paiement du salaire (Soc., 13 novembre 2007, pourvoi n° 06-41.717).

Quant à l'obligation de maintenir la rémunération du salarié protégé, la chambre sociale n'a rendu que deux arrêts statuant sur cette question :

le 3 octobre 1989 (pourvoi n° 86-45.691), un arrêt qui a débouté un salarié protégé, qui avait refusé une mutation et n'avait pas travaillé, de sa demande de rappel de salaires a été cassé par notre chambre : dès lors que l'inspecteur du travail avait refusé d'autoriser le licenciement, celui-ci devait être maintenu dans son emploi et percevoir son salaire ;

18 juin 1997 (pourvoi n° 95-43.723) : la chambre sociale rejette le pourvoi formé contre l'arrêt qui a condamné l'employeur à payer au chauffeur de poids lourds dont le permis de conduire a été annulé et qui a été mis à pied à titre conservatoire, une provision au titre de la période au cours de laquelle il a été privé de rémunération : l'autorisation de licenciement ayant été refusée, l'employeur avait l'obligation de conserver le salarié protégé dans l'entreprise et de le rémunérer.

Dans la présente espèce, la chambre sociale affirme pour la première fois très clairement que le salarié protégé qui a été mis dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail en raison d'une décision prise par l'administration, doit, lorsque l'autorisation de licenciement a été refusée par l'inspecteur du travail, non seulement être conservé dans l'entreprise, mais aussi continuer à percevoir sa rémunération.

Elle fait ainsi prévaloir le statut du salarié protégé, qui est investi d'une mission qu'il exerce dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs : tant que le contrat de travail de ce salarié n'a pas été rompu selon le dispositif mis en place pour garantir la protection de son statut, l'employeur doit le

conserver dans l'entreprise, et continuer à lui payer son salaire, car l'en priver porterait atteinte à l'exercice même de son mandat.

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

### **1- Prise d'acte de la rupture**

*\* Manquements reprochés à l'employeur - Office du juge (Sommaire 2)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 2501 du 9 décembre 2009 (pourvoi n° 07-45.521)

### **2 - Licenciements**

#### **2.1- Mise en œuvre**

*\* Transaction*

#### **Sommaire**

Il résulte de l'article 2048 du code civil que les transactions se renferment dans leur objet et que la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions s'entend de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

Par suite doit être approuvée la cour d'appel qui, pour déclarer recevable la demande du salarié en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, a constaté que la transaction conclue entre les parties avait pour seul objet de fixer le montant du préjudice subi par le salarié résultant de la rupture de son contrat de travail.

**Soc., 2 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2399 F-P+B**

N° 08-41.665 - CA Rennes, 12 février 2008

Mme Mazars, Pt (f.f.). - Mme Sommé, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

#### **Sommaire**

Les droits éventuels que le salarié peut tenir du bénéfice des options sur titre ne sont pas affectés, sauf stipulation expresse contraire, par la transaction destinée à régler les conséquences du licenciement.

Il s'ensuit qu'une cour d'appel, après avoir constaté que la transaction destinée à mettre un terme au différend né du licenciement ne comportait aucune disposition concernant ces droits, a exactement décidé que l'employeur devait réparer le préjudice causé au salarié pour l'avoir privé de leur exercice.

**Soc., 8 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2531 FP-P+B**

N° 08-41.554 - CA Paris, 29 février 2008

Mme Collomp, Pt. - M. Becuwe, Rap. - M. Aldigé, Av. Gén.

## Note

Les deux affaires soumises à la chambre sociale de la Cour de cassation concernaient l'objet d'une transaction et sa portée.

Dans la première affaire (Soc., 2 décembre 2009, pourvoi n° 08-41.665), il s'agissait de déterminer si un salarié qui avait signé avec son employeur une transaction fixant le montant de son préjudice résultant de la rupture de son contrat de travail, pouvait, par la suite, saisir la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement. En effet, dans la transaction, il était stipulé que le salarié acceptait la somme fixée comme solde définitif et sans réserve et qu'il n'avait « aucune réclamation à formuler à l'encontre de la société, que ce soit à titre de salaire, congés payés, remboursement de frais, primes diverses ou autres sommes ou avantages quelconques consécutifs à l'exécution ou à la résiliation de son contrat de travail, en application de la loi comme de tout accord collectif ».

Dans la seconde affaire (Soc., 8 décembre 2009, pourvoi n° 08-41.554), un salarié, par une transaction destinée à régler les conséquences de son licenciement, avait renoncé à tous les droits et actions qu'il tenait du droit commun et de son contrat de travail. Il s'agissait de savoir si, par la signature de cette transaction, il avait nécessairement renoncé à ses droits relatifs à l'attribution d'options de souscriptions d'actions qui avait été prévue dans son contrat de travail, de sorte que sa saisine de la juridiction prud'homale, d'une demande indemnitaire, était irrecevable.

Il résulte du code civil que « les transactions se referment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu » (article 2048) et que « les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé » (article 2049).

Dans un arrêt du 4 juillet 1997, l'assemblée plénière de la Cour de cassation avait approuvé un conseil de prud'hommes qui après avoir relevé qu'aux termes d'une transaction « forfaitaire et définitive », le salarié avait renoncé à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de son employeur relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail, avait débouté le salarié d'une nouvelle demande portant sur ce même contrat de travail (Ass. Plén., 4 juillet 1997, Bull. 1997, Ass. Plén., n° 10). En l'espèce, la transaction intervenue réglait le différend né de la demande du salarié en paiement d'une indemnité de dédit de la clause de non-concurrence et la nouvelle demande du salarié portait sur le paiement d'une prime d'intéressement. L'assemblée plénière, en évitant toute référence au différend que la transaction avait pour objet de régler, avait décidé que la renonciation à toute réclamation avait une portée générale allant au-delà du litige à l'origine de la transaction. Elle donnait ainsi plein effet à l'article 2049, in fine, du code civil relatif à « la suite nécessaire de ce qui est exprimé ».

De son côté, la chambre sociale donne plein effet aux articles 2048 et 2049, in limine, du code civil, en conférant à la transaction « qui se referme dans son objet » une portée par référence à la contestation au vu de laquelle elle a été conclue. Ainsi dans un arrêt du 9 mars 1999, elle décide que « lorsqu'aucune disposition de la transaction n'exclut le droit du salarié à un intéressement et à une participation aux résultats de l'entreprise pour un exercice annuel, ce droit ne peut être compris dans l'objet de la transaction ayant mis fin sans réserve au différend ayant pu exister avec l'employeur concernant l'exécution du contrat de travail, dès lors que le montant de cet intéressement et de cette participation n'était pour l'exercice en cours, ni déterminé ni déterminable lors de la transaction » (Soc., 9 mars 1999, pourvoi n° 96-43.602, Bull. 1999, V, n° 107 et Soc., 12 octobre 1999, pourvoi n° 96-43.020, Bull. 1999, V, n° 377).

Par les deux présents arrêts, la chambre sociale confirme cette position en rappelant qu'« il résulte de l'article 2048 du code civil que les transactions se renferment dans leur objet et que la

renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, s'entend de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu ».

Dans la première affaire, elle approuve la cour d'appel qui après avoir constaté que la transaction conclue entre les parties avait pour seul objet de fixer le montant du préjudice subi par le salarié résultant de la rupture de son contrat de travail, déclare recevable la demande du salarié en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, celle-ci étant indépendante de l'objet de la transaction.

Dans la seconde affaire, elle approuve également la cour d'appel qui après avoir constaté que la transaction avait pour objet de régler les conséquences du licenciement, déclare recevable l'action du salarié en réparation du préjudice causé par la privation de son droit à souscription d'actions, aucune disposition expresse contraire ne figurant dans la transaction.

## **G - ACTIONS EN JUSTICE**

\* Fondement juridique des demandes - Office du juge

### **Sommaire**

Le juge n'est pas tenu, sauf règles particulières, de changer la dénomination ou le fondement juridique des demandes formées par les parties.

La cour d'appel, saisie d'une demande au titre de créances salariales, fondée sur un contrat de travail qu'elle annule, n'est pas tenue de rechercher si cette action pouvait être fondée au titre de l'indemnisation du travail fourni.

**Soc., 2 décembre 2009**

**REJET**

**Arrêt n° 2435 FS-P+B**

N° 08-43.104 - CA Grenoble, 26 septembre 2007

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

### **Note**

Dans un arrêt de l'Assemblée plénière du 21 décembre 2007, la Cour a posé que, « si, parmi les principes directeurs du procès, l'article 12 du code de procédure civile oblige le juge à donner ou à restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions, il ne lui fait pas obligation, sauf règles particulières, de changer la dénomination ou le fondement juridique de leurs demandes » (Ass. plén., 21 décembre 2007, Bull. 2007, Ass. plén., n° 10).

Le présent arrêt de la chambre sociale fait application, pour la première fois, de cette solution à la relation de travail. En l'espèce, il s'agissait d'un salarié dont le contrat de travail avait été annulé en application de l'article L. 621-107 du code de commerce devenu l'article L. 632-1, pour avoir été conclu au cours de la période suspecte, et qui demandait au juge du fond la condamnation de l'employeur au paiement de créances salariales. La question posée à la chambre à la Cour était alors de savoir si, saisie d'une demande au titre de créances salariales, fondée sur le contrat de travail, la cour d'appel était tenue de rechercher si cette action pouvait être fondée au titre de l'indemnisation des prestations fournies, alors qu'aucune demande n'était formée à ce titre, fût-ce subsidiairement.

Dans un arrêt du 7 mai 2003 (n° 01-42.337), la chambre sociale avait jugé « qu'en cas de nullité du contrat de travail le salarié doit être indemnisé pour les prestations qu'il a fournies ». Il en résultait

que le juge du fond ne pouvait débouter le salarié de sa demande de paiement de créances salariales en énonçant que le contrat de travail conclu était nul, « sans rechercher si l'intéressé n'avait pas accompli effectivement des tâches entrant dans les prévisions du contrat annulé et lui donnant droit à indemnisation ».

Tirant les conséquences de l'arrêt rendu par l'Assemblée plénière, la chambre sociale décide ici en sens contraire : puisque le juge n'est pas tenu, sauf règles particulières, de changer la dénomination ou le fondement juridique des demandes formées par les parties, la cour d'appel, saisie d'une demande au titre de créances salariales, fondée sur un contrat de travail qu'elle annule, n'est pas tenue de rechercher si cette action pouvait être fondée au titre de l'indemnisation du travail fourni.



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

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

**Twitter :** @courdecassation