

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N°11
Juin 2010



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	13
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL	19
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	24
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	29
G - ACTIONS EN JUSTICE	40

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1- Emploi et formation

** Travailleurs privés d'emploi*

Sommaire

La loi ne déterminant pas directement le montant des dommages-intérêts alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que le juge évalue souverainement en fonction du préjudice subi, n'encourt pas la cassation la juridiction de proximité qui décide que le délai de carence spécifique de l'article 30, paragraphe 2, du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2001 (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-20.513) ou de l'article 30, paragraphe 2, du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2004 (arrêt n° 2, pourvoi n° 09-10.437) s'applique.

Soc., 15 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1256 FS-P+B

N° 08-20.513 - Juridiction de proximité de Metz, 24 janvier 2008

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

Arrêt n° 1253 FS-P+B

N° 09-10.437 - Juridiction de proximité de Montpellier, 15 janvier 2008

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

Note

L'article 30 paragraphe 2 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, ainsi que le même article du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2004, prévoient l'augmentation du délai de carence relatif au paiement de l'allocation chômage, visé au paragraphe 1er « en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative ».

Sont donc prises en compte pour l'augmentation de ce délai de carence, toutes les indemnités découlant de la rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne sont pas directement prévus par la loi.

Les deux présentes affaires posaient pour la première fois à la chambre sociale de la Cour de cassation la question de l'application de cet article à l'indemnité allouée à un salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Plus précisément il s'agissait de déterminer si le montant de cette indemnité résultait de l'application d'une disposition législative.

Les seules dispositions du code du travail concernant le montant de cette indemnité sont l'article L. 122-14-5, devenu L. 1235-5 du code du travail, qui dispose que le salarié, en cas de licenciement abusif, peut prétendre à une « indemnité calculée en fonction du préjudice subi » et l'article L. 1235-5 du code du travail énonçant que « le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi ».

Quant à la jurisprudence, elle a posé clairement le principe que « le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse a nécessairement subi un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue » (Soc., 7 décembre 1995, pourvoi n° 92-42.942, Bull. 1995, V, n° 336 ; Soc., 14 mai 1998, pourvoi n° 96-42.104, Bull. 1998, V, n° 253 ; Soc., 22 février 2006, pourvoi n° 03-46.086, Bull. 2006, V, n° 79) ou bien que « les juges du fond apprécient souverainement [...] la réparation du préjudice subi par le salarié » licencié sans cause réelle et sérieuse (Soc., 27 octobre 1998, pourvoi n° 95-43.308, Bull. 1998, V, n° 455 ; Soc., 13 mars 2001, pourvoi n° 98-46.244, Bull. 2001, V, n° 85).

La chambre sociale en déduit que le montant des dommages-intérêts alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne résulte pas directement de la loi mais qu'il revient au juge d'évaluer souverainement ce montant en fonction du préjudice subi. En conséquence, le délai de carence spécifique de l'article 30 paragraphe 2 s'applique lorsqu'une indemnité est allouée au salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2- Droits et obligations des parties au contrat de travail

** Clause de non concurrence*

Sommaire

La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence, ayant la nature d'une indemnité compensatrice de salaires, ouvre droit à congés payés.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui retient, pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité de congés payés calculée sur la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence, que seul le travail effectif ouvre droit à congés payés et que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence versée par l'ancien employeur pour une période non travaillée ne peut dès lors donner lieu à une indemnité de congés payés.

Soc., 23 juin 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1318 F-P+B

N° 08-70.233 - CA Toulouse, 5 septembre 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Mariette, Rap. - M. Lacan, Av. Gén.

Note

Les sommes versées par l'employeur aux salariés sont susceptibles d'être incluses dans l'assiette de calcul des droits à congés payés. Cette prise en compte est fonction de la nature juridique des sommes concernées.

En l'espèce, le premier moyen du pourvoi incident faisait grief à l'arrêt d'avoir, en violation des articles L. 3141- 21, L. 3141-22 et L. 3141-26 du Code du travail, débouté le salarié de sa demande au titre des congés payés afférents à la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

La Cour d'appel avait considéré que seul le travail effectif ouvrait droit à congés payés et qu'en conséquence la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, versée par l'ancien employeur pour une période non travaillée, ne pouvait donner lieu à une indemnité de congés payés.

La question posée à la Cour de Cassation portait sur la nature juridique de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et son inclusion dans l'assiette de calcul des indemnités de congés payés.

La Cour de cassation répond que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, ayant la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, ouvre droit à congés payés.

Cet arrêt s'inscrit dans une jurisprudence constante de la Cour de Cassation sur la nature salariale de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence et son inclusion dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (Soc., 10 octobre 2007, pourvoi n° 05-45.657 ; Soc., 17 mai 2006, pourvoi n° 04-47.597, Bull. 2006, V, n° 177).

** Pouvoir disciplinaire de l'employeur*

Sommaire

Le délai de deux mois prévu par l'article L. 1332-4 du code du travail pour engager les poursuites disciplinaires pour des faits fautifs qui ont donné lieu dans ce même délai à l'exercice de poursuites pénales est interrompu, lorsque l'employeur n'est pas partie à la procédure pénale, jusqu'au jour où il établit avoir eu connaissance de l'issue définitive de cette procédure.

Soc., 15 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1255 FS-P+B

N° 08-45.243 - CA Versailles, 2 octobre 2008

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

Note

Le présent arrêt est l'occasion pour la chambre sociale d'assouplir sa jurisprudence sur la détermination du terme de l'interruption de la prescription des sanctions disciplinaires en cas de poursuites pénales sur les mêmes faits.

L'article L. 1332-4 du code du travail dispose : « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. »

Ainsi, l'exercice de poursuites pénales interrompt le délai de deux mois à compter de la faute, délai dont dispose l'employeur pour engager les poursuites disciplinaires.

Cependant l'interruption n'intervient qu'à la condition que les poursuites pénales concernent le fait reproché au salarié et soient susceptibles de justifier contre lui une sanction disciplinaire, ce qui n'est pas le cas lorsque ces poursuites concernent une infraction commise en dehors de l'entreprise et dans le cadre de la vie personnelle du salarié, l'employeur n'entendant invoquer que l'altération portée à son image par cette infraction. (Soc., 10 mars 1998, pourvoi n° 95-42.715, Bull. 1998, V, n° 123). En outre, il faut évidemment que les poursuites pénales aient été déclenchées dans le délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif (Soc., 23 janvier 2003, pourvoi n° 01-40.412).

Mais, le code du travail est silencieux sur le terme de l'interruption du délai de deux mois en cas de poursuites pénales.

Jusqu'à présent la Cour de cassation jugeait que « lorsqu'un fait fautif a donné lieu à des poursuites pénales, quel que soit le mode de déclenchement de l'action publique, le délai de deux mois pour engager les poursuites disciplinaires est interrompu par la mise en mouvement de l'action publique jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale. » (Soc., 6 décembre 2000, pourvoi n° 98-45.772, Bull. 2000, V, n° 411).

En l'espèce, les faits pénalement poursuivis coïncidaient bien avec la faute fondant la procédure disciplinaire. La Cour d'appel a néanmoins estimé que le terme de l'interruption du délai de deux mois, en cas d'exercice de poursuites pénales, devait être fixé, non pas à la date à laquelle la décision de la jurisprudence pénale est devenue définitive, mais à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la condamnation du salarié.

La Cour de cassation confirme cette solution : en cas de poursuites pénales, le délai de deux mois est interrompu jusqu'au jour où l'employeur établit avoir eu connaissance de l'issue définitive de cette procédure. La Haute juridiction prend néanmoins le soin de préciser que cette solution ne s'applique que si l'employeur n'était pas partie à la procédure pénale.

Cette solution, certes sévère pour le salarié, est conforme aux principes généraux qui régissent la prescription, tels que récemment consacrés par le législateur, notamment dans l'article 2234 du code civil, lequel dispose que « la prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure ». Elle permet en outre de répondre aux difficultés que l'employeur, qui envisage de licencier son salarié pour des faits de nature pénale, est susceptible de rencontrer, d'une part pour obtenir communication d'une décision de condamnation dans une procédure à laquelle il n'est pas partie, et d'autre part pour s'assurer de la date à laquelle la décision acquiert un caractère définitif.

Sommaire

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur.

Dès lors, viole les articles L. 1333-2 et L. 2314-4 du code du travail une cour d'appel qui refuse d'annuler les sanctions litigieuses alors que le retard reproché aux salariés concernait l'exercice de leurs mandats représentatifs.

Soc., 30 juin 2010

CASSATION PARTIELLEMENT SANS RENVOI

Arrêt n° 1388 FS-P+B

N° 09-66.792 et 09-66.793 - CA Riom, 31 mars 2009

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

Note

La question qui se posait à la Cour de cassation était celle de la possibilité pour un employeur de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié pour un manquement commis à l'occasion de l'exercice de son mandat de représentant du personnel.

En l'espèce, les salariés, membres du comité d'entreprise européen, ont fait l'objet d'un avertissement de l'employeur pour être arrivés en retard à la réunion dudit comité. Les salariés ont alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de la sanction, ce que la Cour d'appel a refusé au motif que « le temps passé à cette réunion n'étant pas imputable sur les heures de délégation, il constituait un temps de travail durant lequel les intéressés restaient soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur ».

C'est en toute logique que la Cour de cassation casse cette décision. En effet, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est fondé sur l'état de subordination du salarié, dans l'exécution de son travail à son égard. Or, le salarié exerce son mandat de représentant du personnel hors de tout lien de subordination. Admettre que le salarié est soumis, dans ces circonstances, au pouvoir disciplinaire de l'employeur, c'est admettre que l'employeur peut intervenir et influencer sur l'exercice des missions du représentant des salariés. Si le représentant du personnel commet une faute dans l'exercice de son mandat, il n'a de compte à rendre qu'à ses électeurs ou au syndicat qui l'a désigné.

Seule cette solution permet d'assurer l'indépendance des salariés dans l'exercice de leur mandat et donc l'effectivité de leurs fonctions.

On observera que le Conseil d'Etat, compétent en la matière, ne prohibe pas tout licenciement du salarié pour des faits commis à l'occasion de l'exercice de son mandat. Il l'admet « si les faits en cause sont établis et de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié, eu égard à la nature de ses fonctions et à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé » (voir par exemple : C.E., 4 juillet 2005, n° 272.193, Rec. p. 306).

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 I)*

Sommaire

1° A la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur, qui est tenu, dès la reprise de l'activité, de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent.

Doit dès lors être approuvé l'arrêt qui condamne la communauté de communes, qui a repris l'activité d'une société employant des salariés de droit privé, à leur payer leurs salaires à compter de la date à laquelle cette activité lui a été transférée.

2° En application de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, devenu l'article L. 1224-3 du code du travail, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur contrat, notamment celles concernant la rémunération, et, en cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement dans les conditions prévues par le code du travail et par leur contrat.

Si le juge judiciaire est compétent pour statuer sur tout litige relatif à l'exécution et à la rupture du contrat de travail tant que le nouvel employeur n'a pas placé les salariés dans un régime de droit public, il ne peut ni se prononcer sur la conformité du contrat de droit public proposé par la personne morale de droit public au regard des exigences de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005, ni lui faire injonction de proposer un tel contrat ; il peut seulement, en cas de difficulté sérieuse, surseoir à statuer en invitant les parties à saisir le juge administratif d'une question préjudicielle portant sur la conformité des offres faites par le nouvel employeur public aux dispositions législatives et réglementaires.

Doit dès lors être censuré pour avoir violé le principe de séparation des pouvoirs, les lois des 16-24 août 1790 et l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 l'arrêt qui ordonne à l'établissement public de proposer à un salarié un contrat de droit public reprenant ses qualification et rémunération antérieures et retient, après avoir constaté que celui-ci avait refusé le contrat de droit public au motif que le contrat ainsi proposé n'était pas conforme aux dispositions de la loi du 26 juillet 2005, qu'aucun contrat de droit public n'avait été conclu, et en déduit que le juge judiciaire était compétent pour ordonner à la personne publique de proposer un autre contrat de droit public.

N° 09-40.679 - CA Montpellier, 12 novembre 2008
Mme Collomp, Pt. - Mme Perony, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

La présente affaire soulevait plusieurs problèmes juridiques liés aux conséquences du transfert d'une entité économique employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif.

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 dès lors que ce salarié n'a jamais été lié au nouvel employeur par un rapport de droit public (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, l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, devenu l'article L. 1224-3 du code du travail, a déterminé les conséquences sur le contrat de travail de la reprise d'une entité économique par un service public administratif : 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. 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.

Le premier problème de droit soulevé par la présente affaire concernait le paiement du salaire à partir de la date de reprise par la personne publique d'un service public administratif.

Le nouvel employeur, personne morale de droit public, faisait grief à l'arrêt de la cour d'appel de l'avoir condamné à payer le salaire du personnel de l'entreprise à compter de la date à laquelle l'activité lui avait été transférée. Il soutenait qu'il ne résultait d'aucune disposition de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 que les contrats de travail seraient de plein droit et automatiquement transférés à la personne publique du jour de la reprise prétendue de l'activité.

La chambre sociale de la Cour de cassation, approuvant l'arrêt de la cour d'appel, précise que pendant la période comprise entre la date à laquelle l'activité est transférée à la personne publique et le jour soit de l'acceptation du contrat de droit public par le salarié soit de son licenciement, l'employeur est tenu de rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé car les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur (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 et Tribunal des conflits, 19 janvier 2004, Bull. 2004, T. conflits, n° 3).

Le second problème de droit soulevé par la présente affaire était le suivant : lorsque la personne morale de droit public à qui le contrat de travail a été transféré, propose un contrat de droit public au salarié qui le refuse, le juge judiciaire est-il compétent pour se prononcer sur la conformité du contrat de droit public proposé au regard des exigences de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005, ou pour ordonner à la personne publique de proposer un autre contrat de droit public conforme aux dispositions législatives et réglementaires ?

Pour répondre à cette question du partage des compétences entre juridictions judiciaires et juridictions administratives, la chambre sociale énonce tout d'abord des dispositions de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, devenu l'article L. 1224-3 du code du travail.

Elle rappelle ensuite que si, conformément à sa jurisprudence ainsi qu'à celle du Tribunal des conflits, le juge judiciaire est compétent pour statuer sur tout litige relatif à l'exécution et à la rupture du contrat de travail tant que le nouvel employeur n'a pas placé les salariés dans un régime de droit public (Tribunal des conflits, 19 janvier 2004, Bull. 2004, T. conflits, n° 3 ; Tribunal des conflits, 29 décembre 2004, Bull. 2004, T. conflits, n°32 ; Tribunal des conflits, 14 février 2005, Bull. 2005, T. conflits, n° 4 ; Tribunal des conflits, 26 juin 2006, Bull. 2006, T. conflits, n° 19 ; Soc., 23 novembre 2005, pourvoi n° 03-45.439, Bull. 2005, V, n° 339 ; Soc., 12 juin 2007, pourvoi n° 05-44.743, Bull. 2007, V, n° 96 (1)), il ne peut, ni se prononcer sur la conformité du contrat proposé par la personne morale de droit public aux dispositions législatives et réglementaires, ni lui faire injonction de lui proposer un nouveau contrat de droit public reprenant son salaire et sa qualification.

La seule possibilité ouverte au juge judiciaire, est, en cas de difficulté sérieuse, de surseoir à statuer en invitant les parties à saisir le juge administratif d'une question préjudicielle portant sur la conformité des offres faites par le nouvel employeur public aux dispositions législatives et réglementaires.

4- Contrats particuliers

* *Contrat de chantier*

Sommaire

Le contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier est, en principe, un contrat à durée indéterminée, à moins qu'il ne soit conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L. 122-1-1 devenu L. 1242-2 du code du travail où il peut être recouru à un contrat à durée déterminée.

Une cour d'appel a qualifié de contrat à durée déterminée un contrat de travail sans dénomination particulière en considérant qu'ayant pour objet la réalisation de tâches de soudure sur un chantier de travaux publics à l'étranger, il avait été conclu pour l'exécution d'un travail précis, dans un des secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, qu'il respectait le formalisme prescrit par l'article L. 122-3-1 devenu L. 1242-12 du code du travail avec la définition de la fonction occupée, la qualification, la mention du lieu de travail et la durée du contrat exprimée en séjour, correspondant à une durée d'environ huit semaines, qu'il avait donc un terme certain correspondant à l'accomplissement du chantier et qu'il comprenait une durée minimale d'un séjour.

L'arrêt ainsi rendu encourt la cassation, au visa des articles 1134 du code civil et L. 1236-8 et L. 1243-4 du code du travail, faute de constater que le contrat de travail mentionnait qu'il était conclu à durée déterminée dans l'un des cas énumérés par l'article L. 122-1-1 devenu L. 1242-2 du code du travail.

Soc., 2 juin 2010

CASSATION

Arrêt n° 1188 FS-P+B

N° 09-41.416 - CA Douai, 30 janvier 2009

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

Note

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme sa position en matière de qualification des contrats de chantier.

Il est de jurisprudence constante depuis un arrêt rendu le 12 janvier 1961 (Soc. 12 janvier 1961, Bull. 1961, V, n° 56) confirmé par un arrêt du 7 mars 2007 (pourvoi n° 04-47.059, Bull., V, n° 41), que le contrat de chantier est en principe « un contrat à durée indéterminée à moins qu'il ne soit conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L. 122-1-1 du code du travail [devenu L. 1242-2 du code du travail] où il peut être recouru à un contrat à durée déterminée. »

L'arrêt rendu réaffirme ce principe et rappelle aux juges du fond qu'il ne peuvent qualifier un contrat de chantier de contrat à durée déterminée sans constater que le contrat a été conclu dans l'un des cas énumérés à l'article L. 1242-2 du code du travail.

Cette solution découle naturellement de l'article L. 1242-12 qui exige que « le contrat de travail à durée déterminée comporte la définition précise de son motif ».

* *Contrat de travail intermittent (Sommaire 1)*

Sommaire

1° Le contrat de travail intermittent, tel que prévu par les articles L. 3123-31 et L. 3123-33 du code du travail, ne constitue pas, en soi, une annualisation du temps de travail.

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié pendant la ou les périodes travaillées doivent donc être décomptées, sauf exception légale ou conventionnelle, par semaine travaillée, conformément à l'article L. 3121-22 du code du travail.

2° L'article 10-3 de la convention collective des organismes de formation, qui prévoit que le temps d'actions de formation ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'action de formation et à la préparation des actions de formation, les activités connexes étant préalablement déduites de la durée de travail effectif, est applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 6 décembre 1999, relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation en ce qui concerne les formateurs de catégorie D et E.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, bien que décomptant à bon droit les heures supplémentaires par semaine travaillée, ne fait pas application de cette stipulation conventionnelle.

Soc., 16 juin 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1216 FS-P+B

N° 08-43.244 - CA Versailles, 13 mai 2008

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

Note

Dans la présente affaire, une salariée avait été engagée par un organisme de formation en qualité de formatrice par contrat de travail intermittent à temps partiel.

Son contrat ayant été rompu, elle avait saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande en paiement d'heures supplémentaires.

L'employeur, demandeur au pourvoi, reprochait tout d'abord à la cour d'appel d'avoir fait droit à cette demande en retenant, pour l'appréciation du nombre d'heures supplémentaires éventuellement effectuées, un décompte hebdomadaire alors que la nature de contrat de travail intermittent aurait dû commander un décompte annuel.

La question qu'avait à trancher pour la première fois la Cour de cassation était donc de savoir si le contrat de travail intermittent implique nécessairement une annualisation du temps de travail.

Aux termes de l'article L. 3123-31 du code du travail, le contrat de travail intermittent a pour but de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

L'article L. 3123-33 du même code dispose que ce contrat, qui est à durée indéterminée, doit notamment mentionner :

« 1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° Les périodes de travail ;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. »

Par le présent arrêt en date du 16 juin 2010, la chambre sociale déduit de ces dispositions, qui ne prévoient la mention que d'une durée annuelle minimale, que « le contrat de travail intermittent ne constitue pas, en soi, une annualisation du temps de travail ».

Il doit dès lors être soumis, pour le décompte des heures supplémentaires, au droit commun, c'est-à-dire aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail, qui prévoient un décompte hebdomadaire.

Les juges du fond sont donc pleinement approuvés.

Le pourvoi contestait ensuite l'application faite par la cour d'appel des stipulations de la convention collective des organismes de formation relatives à la répartition entre heures de formation ou de préparation et activités annexes afin de déterminer le montant dû en paiement des heures supplémentaires effectuées.

Le présent arrêt vient apporter une précision quant à l'articulation entre l'article 6 de la convention, non modifié, relatif au travail intermittent, et l'article 10-3 relatif aux formateurs de catégorie D et E, modifié par un accord du 6 décembre 1999.

Si seule la répartition mentionnée par l'article 10- 3 a été modifiée par cet accord, et non celle stipulée par l'article 6, dès lors que l'article 6 fait expressément référence à l'article 10-3, la nouvelle répartition issue de l'accord du 6 décembre 1999 est applicable aux formateurs de catégorie D et E, recrutés par contrat de travail intermittent, dès son entrée en vigueur.

Les juges du fond, ayant retenu l'ancienne proportion, sont censurés sur ce point.

5- Statuts particuliers

** Fonctionnaires mis à disposition*

Sommaire

L'agent public mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail, sans qu'il soit besoin de caractériser un lien de subordination.

Soc., 15 juin 2010

CASSATION

Arrêt n° 1254 FS-P+B

N° 08-44.238 - CA Paris, 24 juin 2008

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

Note

Par deux arrêts du 15 juin 2010 (voir également le pourvoi n° 09-69-453), la chambre vient rappeler que l'agent public mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail.

Ces décisions s'inscrivent dans une jurisprudence ancienne qui, faisant abstraction des relations que l'agent public détaché ou mis à disposition conserve avec son administration d'origine vis à vis de laquelle il reste dans une position statutaire et réglementaire, prend en compte la réalité de son activité au sein de l'organisme d'accueil pour qualifier les liens l'unissant à ce dernier. (AP 20 décembre 1996, pourvoi n° 92-40.641, Bull. 1996, AP, n° 10 ; TC, 10 mars 1997, n° 97-03.065, TC n° 6).

Le fait que l'agent public détaché ou mis à disposition exerce son travail pour le compte de l'organisme d'accueil et sous sa direction suffit à établir l'existence du contrat de travail unissant les parties, et ce, alors même que tous les éléments constitutifs du lien de subordination ne seraient

pas réunis dans leurs relations (13 mars 2001 ; pourvois n° 99-40.154 et 99-40.139, Bull, 2001, V, n°91 ; 6 mai 2009, pourvoi n° 07-44.449, Bull., 2009, V, n° 124).

Les deux décisions commentées confirment clairement cette jurisprudence qu'un arrêt du 19 juin 2007 (pourvois n° 05-44.814 et 05-44.818, Bull, 2007, V, n° 105) avait semblé nuancer en énonçant que le fonctionnaire détaché auprès d'une personne morale « pour exercer des fonctions dans un rapport de subordination » est lié à cette personne par un contrat de droit privé.

* *Fonctionnaires mis à disposition (Sommaire 2)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1251 du 15 juin 2010 (pourvoi n° 09-69.453)

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

1- Durée du travail, repos et congés

* *Repos dominical (Sommaires 1 et 2)*

Sommaire

1° Le bénéfice de la dérogation de droit au repos dominical prévue par l'article L. 3132-12 du code du travail n'est accordé qu'aux entreprises qui exercent, à titre principal, l'une des activités énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui décide qu'une société dont l'activité principale est le bricolage ne peut bénéficier de cette dérogation, cette activité ne figurant pas dans le tableau de l'article R. 3132-5 du code du travail.

2° Le fait pour un employeur d'ouvrir son établissement le dimanche sans qu'il y soit autorisé de droit ou par autorisation préfectorale constitue un trouble manifestement illicite. Le recours formé contre un arrêté préfectoral autorisant une dérogation au repos dominical prévu à l'article L. 3132-24 du code du travail suspend les effets de cette décision dès son dépôt par le requérant au greffe de la juridiction administrative.

Est dès lors fondé l'arrêt qui décide que l'ouverture des magasins le dimanche constituait, en l'absence de dérogation effective au repos dominical, un trouble manifestement illicite.

Soc., 16 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1217 FS-P+B

N° 09-11.214 - CA Versailles, 3 décembre 2008

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

Note

I- A l'occasion de cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation précise sa jurisprudence en matière de travail dominical s'agissant de la dérogation de droit prévue à l'article L. 3132-12 du code du travail qui dispose : « Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement ». Les catégories d'établissements concernés sont énumérées par l'article R. 3132-5 du même code.

Ces textes subsistent sous l'empire du régime issu de la loi du 10 août 2009, la loi n° 2009-974 du 10 août 2009, réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

La procédure concernait la société Leroy Merlin, grande surface à enseigne de bricolage, qui début 2008 avait ouvert à la clientèle, le dimanche, trois de ses magasins dans le Val d'Oise. Estimant que cette enseigne ne disposait d'aucune autorisation de droit pour faire travailler les salariés le dimanche, quatre syndicats ont saisi le juge des référés aux fins d'obtenir sous astreinte l'interdiction de travail le dimanche dans les trois magasins concernés. Une ordonnance du tribunal de grande instance de Pontoise ayant fait droit à la demande puis ayant été confirmée par la Cour d'appel, les syndicats se sont pourvus en cassation.

En rejetant le pourvoi, la chambre sociale réaffirme clairement sa jurisprudence habituelle : seule l'activité principale, dont l'appréciation relève du pouvoir souverain des juges du fond, doit être prise en compte pour déterminer l'appartenance de l'entreprise à une catégorie permettant une dérogation au principe du repos dominical (Soc., 18 décembre 2001, pourvois n° 98-18.305 et 99-40.240, Bull. 2001, V, n° 393 ; Soc., 25 octobre 1994, pourvois n° 90-12.753 et 90-12.756, Bull.1994, V, n° 291).

II - Cette affaire est également l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler, d'une part que le fait pour un employeur d'ouvrir son établissement le dimanche sans qu'il y soit autorisé de droit ou par autorisation préfectorale constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés est habilité à faire cesser (voir par exemple, Soc., 14 juin 1989, pourvoi n° 88-15.302, Bull. 1989, V, n° 448, Soc. 13 juin 2007, pourvoi n° 06-18.336, Bull. 2007, n° 103) et, d'autre part qu'en application de l'article L. 3132-24 du code du travail, le recours formé contre un arrêté préfectoral autorisant une dérogation au repos dominical suspend les effets de cette décision dès son dépôt par le requérant au greffe de la juridiction administrative.

La chambre n'avait jamais eu l'occasion de se prononcer sur l'application de l'article L. 3132-24. En conditionnant la suspension des effets de l'autorisation préfectorale lors de l'exercice d'un recours devant la juridiction administrative au seul dépôt de la requête, elle s'attache à renforcer la protection des salariés contre une dérogation qui s'avérerait illégale.

** Temps partiel - Temps complet*

Sommaire

Si la demande du salarié qui travaille à temps complet de bénéficier d'un horaire à temps partiel doit être faite selon les formes prévues par les articles L. 3123-6 et D. 3123-3 du code du travail, il ne saurait être tiré de ce texte que la demande du salarié qui travaille à temps partiel de bénéficier d'un horaire à temps complet est soumise à ce même formalisme.

Encourt en conséquence la cassation l'arrêt qui, pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de la priorité d'embauche à temps plein dont il bénéficiait, retient que l'employeur n'avait pas l'obligation de répondre à sa demande de bénéficier d'un horaire à temps complet, cette demande présentée oralement n'étant pas conforme aux dispositions de l'article D. 3123-3 du code du travail.

Soc., 2 juin 2010

Arrêt n° 1192 FS-P+B

N° 09-41.395 - CA Douai, 30 janvier 2009

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

CASSATION PARTIELLE

Note

Un salarié, employé à temps partiel, qui avait demandé à bénéficier d'un horaire à temps plein, n'ayant pas reçu de réponse positive de son employeur, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect de la priorité d'emploi prévue à l'article L. 3123-8 du code du travail.

La Cour d'appel a rejeté cette demande aux motifs que la demande orale de changement d'horaire ne respectait pas les conditions de forme imposées par l'article L. 212-4-9 alinéas 3 à 6, devenu l'article D. 3123-3 du code du travail, c'est à dire, n'avait pas été adressée par lettre recommandée avec avis de réception, ne précisait pas la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire, non plus qu'elle ne respectait un délai de six mois au moins entre la demande et ladite date.

La question inédite qui se posait à la chambre sociale était donc de savoir si la demande présentée par un salarié de passer d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein devait respecter les conditions de forme de l'article D. 3123-3 du code du travail.

La Cour de cassation y apporte la réponse que commandent les termes de l'article L. 212-4-9 alinéas 3 à 6, devenu l'article D. 3123-3 du code du travail. Les exigences posées par ce texte ne concernent que « “la demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel », laquelle doit mentionner précisément la durée du travail souhaitée. Cette dernière mention n'aurait aucun sens pour un salarié demandant à passer à temps plein.

Aucune disposition du code du travail ne prévoyant un formalisme similaire pour la demande d'un salarié à temps partiel de bénéficier d'un horaire à temps complet, la cour de cassation ne pouvait que casser l'arrêt qui lui était soumis.

2- Rémunérations

* *Garantie de l'A.G.S. (Sommaire 2)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1247 du 15 juin 2010 (pourvois n° 08-70.391 et 08-70.401 joints)

* *Rémunération de l'invention du salarié*

Sommaire

Il résulte de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle que le salarié, auteur d'une invention, bénéficie d'une rémunération supplémentaire dans les conditions déterminées par les conventions collectives, accords d'entreprise ou le contrat de travail, pour les inventions qu'il a faites dans l'exécution soit de son contrat de travail, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui, après avoir relevé que les inventions du salarié, ayant fait l'objet des dépôts, étaient antérieures à la conclusion du contrat de travail de l'intéressé et correspondaient à l'apport en nature qu'il avait fait à la société dont il était gérant salarié, laquelle, en sa qualité de propriétaire des inventions, avait régularisé le dépôt des brevets, en déduit que le salarié ne justifie pas d'inventions de mission, au sens de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle, lui ouvrant droit à une rémunération supplémentaire.

Soc., 2 juin 2010

Arrêt n° 1191 FS-P+B

N° 08-70.138 - CA Lyon, 13 septembre 2007

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

REJET

Note

L'article L. 611-7 (1.) du code de la propriété intellectuelle prévoit une rémunération supplémentaire pour le salarié auteur d'une invention de mission :

« Si l'inventeur est un salarié, le droit au titre de propriété industrielle, à défaut de stipulation contractuelle plus favorable au salarié, est défini selon les dispositions ci-après :

1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

Si l'employeur n'est pas soumis à une convention collective de branche, tout litige relatif à la rémunération supplémentaire est soumis à la commission de conciliation instituée par l'article L. 615-21 ou au tribunal de grande instance.

[...] ».

Si la substitution, par la loi du 26 novembre 1990, du verbe « bénéficie » à l'ancienne expression « peut bénéficier » a suscité une controverse doctrinale sur le caractère réellement obligatoire de la rémunération supplémentaire, la chambre commerciale de la Cour de cassation a clairement affirmé dans un arrêt du 22 février 2005 qu'il s'agissait d'un droit pour le salarié (Com., 22 février 2005, pourvoi n° 03-11.027, Bull. 2005, IV, n° 35).

La présente affaire portait sur les conditions légales exigées pour pouvoir bénéficier de la rémunération supplémentaire.

Un salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une action visant notamment à obtenir une rémunération supplémentaire relative à des brevets d'invention.

La cour d'appel, sur renvoi après cassation (Soc., 13 juin 2006, pourvoi n° 04-45.422), a rejeté cette demande au motif que le salarié ne justifiait pas d'inventions de mission.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve les juges du fond dès lors qu'ils avaient relevé que les inventions du salarié étaient antérieures au contrat de travail.

Elles correspondaient en fait à l'apport en nature qu'il avait fait à la société, dont il était gérant salarié.

La société, dès lors propriétaire des inventions, n'avait fait que régulariser ultérieurement le dépôt des brevets.

Par cet arrêt, la chambre sociale affirme donc qu'il ne peut y avoir invention de mission, au sens de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle, que si l'invention est postérieure à la conclusion du contrat de travail.

La solution est commandée par la lettre même de cet article, dès lors qu'il vise les inventions faites par un salarié, soit en exécution du contrat de travail lui-même, soit à la suite d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

** Avis sur une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail - Applications diverses*

Sommaire

Constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail et nécessitant la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) un projet de regroupement sur un même site d'un service commun réparti sur plusieurs sites intéressant quatre-vingts salariés, dont la mise en oeuvre doit entraîner le transfert hors de leur secteur géographique d'origine ou le changement des attributions de ces salariés.

En l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés, le projet, qui excède nécessairement les prérogatives de chacun des CHSCT, impose la consultation de tous les CHSCT territorialement compétents pour ces sites.

Soc., 30 juin 2010

CASSATION

Arrêt n° 1390 FS-P+B+R

N° 09-13.640 - CA Nîmes, 10 février 2009

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

Note

L'article L. 4612-8 du code du travail dispose que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 30 juin 2010, les faits se présentaient de la manière suivante : au sein de son établissement secondaire appelé Unité d'intervention Rhône et Durance, qui couvre les départements de la Drôme, de l'Ardèche, du Vaucluse, des hautes Alpes et des Alpes de Haute Provence, la société France Télécom disposait d'un service dit de pilotage de conduite d'activités, comprenant 80 agents répartis sur plusieurs sites dont 19 étaient affectés sur le site d'Avignon. Elle a décidé le regroupement de ce service, et partant des salariés concernés, sur le site unique de Montélimar. Pour ce faire, elle a consulté le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent pour le site de la Drôme et de l'Ardèche, mais non le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent pour le site du Vaucluse et des Alpes, l'Unité d'intervention Rhône et Durance disposant de deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'un pour le nord (CHSCT-UIRD Nord), l'autre pour le sud (CHSCT-UIRD-Sud).

Pour rejeter la demande tendant à ce qu'il soit sursis au projet de redéploiement jusqu'à la consultation du CHSCT-UIRD Sud, la cour d'appel, statuant sur appel d'une ordonnance de référé, avait considéré que le seul changement d'affectation des 19 agents d'Avignon consécutif au redéploiement ne constituait pas un aménagement important au sens des dispositions de l'article L. 4612-8 du code du travail imposant la consultation du CHSCT-UIRD Sud.

La question posée par le pourvoi formé contre la décision était double :

- le projet de redéploiement avait-il le caractère d'une décision d'aménagement important au sens du texte légal, et pour cette appréciation fallait-il prendre en compte le projet global, ou le projet en tant qu'il concernait les seuls agents d'Avignon ?

- quand un projet par ses incidences (fermeture de plusieurs sites et transfert de salariés sur un site unique) dépasse la compétence territoriale d'un CHSCT déterminé, faut-il consulter l'ensemble des CHSCT territorialement compétents ?

Pour répondre à cette question la Cour de cassation a d'abord considéré, qu'en tant qu'il avait pour effet d'entraîner le transfert des salariés hors de leur secteur géographique d'origine ou le changement de leurs attributions, le projet de regroupement sur un même site d'un service commun réparti sur plusieurs sites intéressant 80 salariés avait le caractère d'une décision d'aménagement important au sens du texte légal ; ce qui signifie que la Cour de cassation a pris en compte le projet dans sa globalité pour en apprécier l'importance. Cela étant, il sera ici rappelé que le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet (Soc., 10 février 2010, pourvoi n° 08-15.086, Bull. 2010, V, n° 40), de sorte qu'il ne peut être dit qu'au regard des seuls agents d'Avignon le projet n'eut pas été considéré comme un projet d'aménagement important.

Et la Cour de cassation a ensuite posé en règle qu'en l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés, quand un projet affecte plusieurs sites, le projet dans cette hypothèse excède nécessairement les prérogatives de chacun des CHSCT et impose la consultation de tous les CHSCT territorialement compétents pour ces sites.

7 – Obligation de sécurité pesant sur le salarié

** Obligation de prendre soin de la santé et la sécurité d'autrui*

Sommaire

Selon l'article L. 4122-1 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Viola les articles L. 4122- 1, L. 1232- 1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail la cour d'appel qui retient que le licenciement d'un salarié n'est justifié ni par une faute grave ni par une cause réelle et sérieuse, alors qu'il résultait de ses constatations qu'une mezzanine sur laquelle étaient entreposées des marchandises et où circulaient des salariés présentait d'importants problèmes de stabilité et nécessitait impérativement la mise en place d'éléments pour la stabiliser et que le salarié, titulaire d'une délégation de pouvoirs en vue d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, s'était borné à s'enquérir du coût des réparations, sans prendre aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux réparations qui s'imposaient, ce dont il résultait qu'il avait commis un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Soc. 23 juin 2010

Arrêt n° 1346 F-P+B

N° 09-41.607 - CA Toulouse, 13 février 2009

Mme Mazars, Pt (f.f.). - M. Frouin, Rap. - M. Lacan, Av. Gén.

CASSATION PARTIELLE

Note

Un salarié est licencié pour faute grave au motif que son employeur a constaté qu'il avait, alors même qu'il était titulaire d'une délégation de pouvoirs en vue d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, laissé en place une installation, en l'espèce une mezzanine, dangereuse pour les autres salariés, car risquant de s'effondrer.

La Cour d'appel a dit que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse car le salarié n'était pas resté inactif face à cette situation et avait entamé des démarches pour y remédier.

La Chambre sociale ne partage pas cette analyse. Rappelant les termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, elle considère qu'il résultait des constatations de la cour d'appel que le salarié avait bien commis une faute grave.

Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence habituelle de la Chambre sociale en matière d'application de l'article L. 4122-1 du code du travail. En effet, elle décide régulièrement et sans qu'il ne soit même nécessaire que le salarié ait la moindre délégation de pouvoir, qu'en cas de manquement à l'obligation de prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, le salarié engage sa responsabilité et « répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail ». (Soc., 28 février 2002, pourvoi n° 00-41.220, Bull. 2002, V, n° 82).

Elle a ainsi jugé, en application de l'article L. 4122-1 du code du travail que « la cour d'appel qui constate qu'un salarié chargé de fonctions d'encadrement n'avait pas respecté l'obligation de porter un casque de sécurité, a pu décider qu'il avait commis une faute grave » et qu'« une cour d'appel, qui a constaté, d'une part, qu'un salarié, chargé d'assurer le respect des règles de sécurité dans l'entreprise, a commis des manquements d'une particulière gravité sur ses sites au sujet de l'enlèvement de réservoirs contenant des matières corrosives et dangereuses, de la fermeture des armoires électriques, de la fixation des extincteurs avec leur signalisation dans les lieux aux accès dégagés et du dégagement des issues de secours, et qui a relevé, d'autre part, que le salarié n'a pas respecté les injonctions précises et circonstanciées de son employeur relatives au respect des consignes de sécurité et que la lourde obligation de sécurité de résultat pesant sur ce dernier ne lui permettait pas de tolérer plus longtemps les insuffisances de son directeur technique, a pu déduire de ces éléments, qu'une faute grave avait été ainsi commise par ce salarié. » (Soc., 30 septembre 2005, pourvoi n° 04-40.625, Bull. 2005, V, n° 278)

D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

1- Accords et conventions collectives

** Accords collectifs et conventions collectives divers*

Sommaire

La quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur, dans le cadre de l'exécution de son métier, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail prévu par l'article 2.2.1.2 du chapitre IV de la convention collective nationale de la distribution directe, ne saurait, à elle seule, satisfaire aux exigences de l'article L. 3171-4 du code du travail.

Soc., 16 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1221 FS-P+B

N° 08-42.758 - CPH Angers, 7 avril 2008

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

Note

Selon l'article L. 3171-4 du code du travail, « en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ».

En l'espèce l'employeur, pour établir le nombre d'heures accomplies par son salarié qui était distributeur, rappelait les dispositions de l'article 2.2.1.2. de la Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, lesquelles énoncent que: « le calcul de la durée du travail procède, pour les activités de distribution effectuées pour l'essentiel en dehors des locaux de l'entreprise et hors d'un collectif de travail, d'une quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur, dans le cadre de l'exécution de son métier, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail, conformément aux dispositions de l'annexe III.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L. 212-1-1 du code du travail et les décrets D. 212-7 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

Cette mesure et ce contrôle s'effectuent à partir des informations contenues dans la feuille de route ou le bon de travail visé à l'article 2.3.2.3 du présent chapitre. Ces documents sont à disposition de tout agent de contrôle ».

En effet, le travail s'opérant, pour la distribution directe, en dehors du contrôle effectif de l'employeur, la convention collective nationale de la distribution directe a organisé un système d'évaluation préalable du temps de travail selon des critères objectifs.

Mais dans le présent arrêt, la Cour de cassation décide que l'employeur ne peut se contenter de se fonder sur un temps de travail moyen, il doit justifier les horaires « effectivement » réalisés par le salarié.

Cet arrêt, spécifique à l'application de la convention collective de la distribution s'inscrit néanmoins dans la jurisprudence habituelle de la Cour de cassation laquelle décide régulièrement que « sauf dans le cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué » (voir par exemple et récemment Soc. , 8 mars 2007, pourvoi n° 05-45.942).

Sommaire

1° Selon les dispositions de l'article 17.1 de la convention collective de la fédération d'écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres, la distinction entre les enseignants dits « intervenants », lesquels effectuent à temps partiel à l'intérieur de l'établissement une activité pédagogique limitée aux actes interactifs et aux réunions de coordination, et ceux qualifiés de « permanents », qui effectuent, à temps complet ou à temps partiel, l'ensemble de leurs activités pédagogiques, actes pédagogiques interactifs et autres activités associées au sein de l'établissement, a pour objet de définir la classification des fonctions exercées par les salariés enseignants, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et non le caractère permanent ou temporaire de leur emploi.

Fait une exacte application de la loi la cour d'appel qui, ayant constaté que les salariés n'étaient pas intermittents au sens de l'article premier de la loi n° 78-40 du 19 janvier 1978, devenu l'article L. 3242-1 du code du travail, a décidé qu'ils devaient bénéficier des dispositions de l'article L. 3141-29 du code du travail.

2° Il résulte de la convention collective de la fédération d'écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres que, sauf conditions particulières tenant au nombre d'heures d'enseignement assurées dans l'établissement, les intervenants extérieurs sont exclus du statut cadre en raison de leur implication limitée dans l'établissement.

Soc., 16 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1220 FS-P+B

N° 09-40.183 à 09-40.201 et 09-40.219 à 09-40.223 - CA Versailles, 18 et 19 novembre 2008

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

Note

L'article L. 3141-29 du code du travail impose à l'employeur de verser au salarié une indemnité spécifique de congés payés lorsque l'établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels.

La jurisprudence a ainsi été amenée à préciser à plusieurs reprises que ces dispositions « sont applicables, même lorsque la fermeture de l'entreprise au-delà de cette durée est motivée par des circonstances extérieures, telles que le rythme de l'activité scolaire » (Soc., 14 novembre 1991, pourvoi n° 87-45.135, Bull. 1991, V, n° 502 ; Soc., 17 décembre 1997, pourvoi n° 94-43.718, Bull. 1997, V, n° 457).

Cependant, cette indemnité n'est due que si le salarié bénéficie du régime de la mensualisation des salaires (Soc., 25 février 2004, pourvoi n° 01-44.787, Bull. 2004, V, n° 65).

Or, l'article L. 3242-1 du code du travail exclut du bénéfice de la mensualisation notamment les salariés intermittents.

Dans la présente affaire, un établissement d'enseignement contestait sa condamnation par la cour d'appel à verser à certains de ses salariés enseignants l'indemnité prévue par l'article L. 3141-29 du code du travail en soutenant que la convention collective applicable distinguant les enseignants dits « intervenants » des enseignants dits « permanents », elle aurait dû se fonder sur cette distinction pour établir que les salariés en cause étaient permanents et non pas intermittents.

Par le présent arrêt, la chambre sociale approuve les juges du fond en décidant de l'interprétation à retenir de la disposition en cause de la convention collective de la fédération d'écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres.

Si l'article 17.1 de cette convention opère effectivement une distinction « entre les enseignants, dits "intervenants", lesquels effectuent à temps partiel à l'intérieur de l'établissement une activité pédagogique limitée aux actes interactifs et aux réunions de coordination, et ceux qualifiés de "permanents", qui effectuent, à temps complet ou à temps partiel, l'ensemble de leurs activités pédagogiques, actes pédagogiques interactifs et autres activités associées au sein de l'établissement, [cette distinction] a pour objet de définir la classification des fonctions exercées par les salariés enseignants, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et non le caractère permanent ou temporaire de leur emploi. »

Dès lors, la cour d'appel ayant constaté que les salariés n'étaient pas intermittents au sens de l'article L. 3242-1 du code du travail, ceux-ci devaient bénéficier de l'indemnité prévue par l'article L. 3141-29 du même code.

Par ailleurs, les salariés contestant le refus par la cour d'appel de leur reconnaître le statut de cadre, la chambre sociale de la cour de cassation approuve les juges du fond en décidant qu'au sens de la convention collective, les professeurs recrutés en qualité d'intervenants extérieurs ne bénéficient pas de ce statut : « il résulte de la convention collective de la FESIC [que], sauf conditions particulières tenant au nombre d'heures d'enseignement assurées dans l'établissement, les intervenants extérieurs sont exclus du statut cadre en raison de leur implication limitée dans l'établissement ».

Sommaire

Selon l'article 44 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, le personnel bénéficiant de la pause casse-croûte percevra l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'agence centrale des caisses de sécurité sociale (ACOSS).

Il en résulte que le montant de l'indemnité est fixé par référence à la limite d'exonération fixée chaque année par l'ACOSS.

Soc., 23 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1319 F-P+B

N° 08-45.113 à 08-45.115 - CA Poitiers, 23 septembre 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Sommé, Rap. - M. Lacan, Av. Gén.

Note

La chambre sociale de la Cour de Cassation fait une application stricte de la convention collective applicable.

En l'espèce, la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 prévoit que les salariés bénéficiant de la pause casse-croûte percevront l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'Agence centrale des caisses de sécurité sociale (l'ACOSS). Les circulaires en question ne fixent pas le montant de cette indemnité mais se bornent à indiquer le niveau maximum au-dessous duquel cette prime n'est pas assujettie à cotisations sociales. La Cour déduit de l'application de l'article 44 de la convention collective que le montant de l'indemnité est fixé par référence à cette limite d'exonération fixée chaque année par l'ACOSS.

Cet arrêt présente une singularité dans la mesure où la chambre sociale a recours à une notion de sécurité sociale afin de fixer un montant d'indemnité relevant du droit social.

** Accords collectifs et conventions collectives divers (Sommaire 2)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1216 du 16 juin 2010 (pourvoi n° 08-43.244)

3- Conflits collectifs du travail

3-1 Grève

** Prohibition des mesures discriminatoires pour exercice du droit de grève*

Sommaire

Est discriminatoire l'attribution par l'employeur d'une prime aux salariés selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève.

Dès lors, est légalement justifié le jugement qui, ayant constaté que n'étaient exclus du paiement d'une prime exceptionnelle instaurée pour la période de grève que les salariés grévistes, a condamné l'employeur à leur payer cette prime et une somme à titre de dommages-intérêts.

Soc., 1er juin 2010

REJET

Arrêt n° 1136 FS-P+B

N° 09-40.144 - CPH Cholet, 17 novembre 2008

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

Note

Le présent arrêt s'inscrit dans la jurisprudence habituelle de la Cour de la Cour de cassation en matière de prohibition des mesures discriminatoires pour exercice du droit de grève.

Il s'agissait en l'espèce de déterminer si le juge du fond avait eu raison de dire qu'une prime exceptionnelle instaurée pour la période de grève et du versement duquel les salariés grévistes étaient exclus était une mesure discriminatoire prise en violation de l'article L. 2511-1 alinéa 2 du code du travail.

Selon l'article L. 2511-1 alinéa 2 du code du travail, l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération.

Cet article prohibe donc la sanction pécuniaire, mais pas la mesure pécuniaire non discriminatoire, c'est à dire qui trouve sa justification dans un autre critère que l'absence de participation à la grève. Ce critère peut être la compensation du surcroît de travail occasionné par la grève aux salariés non grévistes.

La Cour de cassation a ainsi décidé que: « A pris une mesure discriminatoire l'employeur qui a décidé, après le déclenchement d'une grève, de créer une prime et d'en faire varier le montant suivant que les salariés avaient fait grève ou non, alors que la quantité de tâches demandées au personnel non gréviste pendant la période de grève n'a pas été plus importante qu'à l'accoutumée. » (Soc., 2 mars 1994, pourvoi n° 92-41.134, Bull. 1994, V, n° 75).

N'est pas non plus discriminatoire la mesure pécuniaire qui désavantage tous les salariés absents sur une période donnée et pas seulement les salariés absents pour faits de grève.

Ainsi, la Cour de cassation en matière de « prime d'assiduité » décide régulièrement que des salariés grévistes peuvent être exclus du versement d'une telle prime dès lors que toutes les absences, quelle qu'en soit la cause, conduisent à sa suppression. Elle a jugé par exemple récemment que « Si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution » (Soc., 23 juin 2009, pourvoi n° 07-42.677, Bull. 2009, V, n° 159).

En l'espèce, le conseil des prud'hommes avait constaté que seuls les salariés grévistes étaient exclus du versement de la prime litigieuse et donc que ladite prime avait été versée à tous les salariés non grévistes, même ceux absents pendant la grève pour d'autres motifs. La Cour de cassation juge donc, sans surprise, que le versement de cette prime était bien une mesure discriminatoire contraire à l'article L. 2511-1 alinéa 2 du code du travail.

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

1- Elections professionnelles

** Vote par voie électronique*

Sommaire

Doit être validé le protocole préélectoral signé pour l'élection des représentants des salariés au conseil d'administration de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) prévoyant un dépouillement électronique des votes par correspondance dès lors, d'abord, que le protocole préélectoral faisait expressément référence, pour fixer les conditions du dépouillement électronique du vote par correspondance, aux modalités prévues par la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 et par le décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 relatif au vote par voie électronique et, ensuite, que le tribunal a relevé que ces conditions, mettant en oeuvre, sous la responsabilité d'un intervenant extérieur, un système de dépouillement par lecture optique de codes-barres figurant sur les enveloppes de vote après attribution aléatoire par un prestataire extérieur, étaient de nature à assurer l'identification des électeurs ainsi que la sincérité et le secret de ce vote et qu'elles apportaient, malgré l'absence d'enveloppe électorale opaque et de signature de cette enveloppe par l'électeur, des garanties équivalentes aux modalités prévues par le décret n° 83-1160 du 26 décembre 1983 et conformes aux principes généraux du droit électoral.

Soc., 23 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1281 FS-P+B

N° 09-60.335 et 09-60.433 - TI Paris 12, 5 juin et 29 septembre 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Pécaut-Rivolier, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

La loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 a permis aux salariés du secteur public d'élire au suffrage universel direct des représentants du personnel au sein des conseils d'administration. Le décret n° 83-1160 du 26 décembre 1983 définit notamment les conditions du vote par correspondance.

Un protocole préélectoral signé entre la RATP et les organisations syndicales avait prévu la mise en oeuvre du vote électronique (par internet) et la possibilité de voter par correspondance avec dépouillement par lecture optique, au moyen de codes-barres. L'attribution des codes-barres ainsi que l'organisation du vote par correspondance et son dépouillement par lecture optique étaient effectués avec l'intervention d'un prestataire extérieur. Ces dispositions n'étaient pas conformes à celles du décret du 26 décembre 1983 en ce qui concerne le matériel de vote et l'identification des électeurs.

Saisie des pourvois contre les jugements ayant débouté un syndicat de ses demandes tendant d'abord à l'envoi d'un matériel de vote conforme puis à l'annulation des élections, la cour de cassation admet la validité du dispositif mis en oeuvre par le protocole préélectoral.

Relevant d'abord que le protocole préélectoral faisait expressément référence, pour fixer les conditions du dépouillement électronique du vote par correspondance, aux modalités prévues par la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 et par le décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 relatif au vote par voie électronique, elle s'assure ensuite que les dispositions prises par le protocole étaient de nature à assurer l'identification des électeurs ainsi que la sincérité et le secret de ce vote et qu'elles apportaient, des garanties équivalentes aux modalités prévues par le décret n° 83-1160 du 26 décembre 1983, et conformes aux principes généraux du droit électoral.

Cette décision témoigne de la prise en compte de l'évolution technologique.

Dans un arrêt du 9 février 2000 concernant un vote par correspondance selon des moyens classiques (Soc., 9 février 2000, pourvoi n° 98-60.581, Bull. 2000, V, n° 61), la chambre sociale de la Cour de cassation avait affirmé que « la signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure (...) est une formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales, principe auquel un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut déroger ».

Postérieurement, dans le cadre d'un protocole électoral prévoyant un vote électronique, et dès l'entrée en vigueur de la loi du 21 juin 2004, la Cour a jugé régulières les élections organisées selon ces modalités, dès lors qu'elles respectent les principes d'identification des électeurs, de sincérité et de secret du vote, de publicité du scrutin (Soc., 8 décembre 2004, pourvoi n° 03-60.509, Bull. 2004, V, n° 321).

Un arrêt rendu par la deuxième chambre civile de la Cour (2 e Civ., 13 septembre 2007, pourvoi n° 07-60.104, diffusé), et concernant les élections au conseil d'administration de la caisse de retraites du personnel de la RATP, a validé les opérations électorales par correspondance réalisées au moyen d'une carte réponse T servant de bulletin de vote, et comportant un code barre à lecture optique.

2- Représentation du personnel

2-2 Institutions représentatives du personnel

** Comité d'entreprise - Attribution*

Sommaire

Selon l'article R. 2323-38 du code du travail, les membres du comité sortant rendent compte de leur gestion au nouveau comité et remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

N'encourt dès lors pas la cassation l'arrêt qui a retenu que cette obligation de remise des documents à l'occasion de la reddition des comptes a été édictée au profit du comité d'entreprise lui-même pour assurer la continuité de son fonctionnement et non de celui de chacun de ses membres, et a décidé que la demande du président du comité, qui n'avait pas été mandaté par celui-ci pour agir en justice, était irrecevable.

Soc., 1er juin 2010

Arrêt n° 1135 FS-P+B

N° 09-12.758 - CA Montpellier, 22 janvier 2009

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

REJET

Note

Cet arrêt tranche pour la première fois la question de la détermination des personnes ayant qualité pour agir aux fins d'obtenir la remise de documents concernant l'administration et l'activité du comité d'entreprise après la mise en place d'un nouveau comité.

L'article R. 2323-38 dispose que « les membres du comité sortant rendent compte de leur gestion au nouveau comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité. »

En l'espèce, le Président du comité d'entreprise avait saisi le juge des référés, en application de cet article, afin que soient remis aux membres du comité d'entreprise nouvellement élus les documents visés. Mais la Cour d'appel, constatant que le Président n'avait pas de mandat du comité d'entreprise pour exercer cette action a déclaré sa demande irrecevable pour défaut de qualité à agir.

En effet, si « le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine » (article L. 2325-1 du code du travail), il doit, pour sa représentation en justice donner mandat à l'un de ses membres et le défaut de mandat constitue une irrégularité de fond de la procédure. Même le Président ne peut agir sans mandat (Soc., 19 novembre 1986, pourvoi n° 85-11.357, Bull. 1986, V, n° 527).

La question qui se posait était donc de savoir si l'action relative à la remise de tous les documents concernant l'administration et l'activité du comité d'entreprise, pouvait être exercée en son nom propre par le Président ou par un membre du comité d'entreprise.

La chambre sociale énonce clairement que l'obligation de l'article R. 2323-38 du code du travail a été édictée au profit du comité d'entreprise et non au profit de chacun de ses membres. Elle en déduit en conséquence que les membres du comité d'entreprise ou son président, pour formuler une éventuelle demande dans le contexte visé à l'article R. 2323-48 du code du travail, doivent avoir obtenu au préalable un mandat du comité d'entreprise et qu'à défaut la demande est irrecevable.

Ainsi, la Cour de cassation ne fait pas une application littérale de l'article R. 2323-38 du code du travail, elle considère que les termes « membres du comité sortant » visés par le texte, désignent le comité sortant sur lequel pèse l'obligation et qu'en parallèle, les termes « les nouveaux membres » désignent le nouveau comité d'entreprise au profit duquel ce droit est seul édicté. La haute juridiction fonde cette interprétation sur le but poursuivi par ces dispositions : il s'agit de permettre la continuité de son fonctionnement.

Cette hypothèse doit être distinguée de celle envisagée dans un arrêt du 19 décembre 1999 (pourvoi n° 88-17.677, Bull., 1990, V, n° 692) par lequel la chambre sociale a jugé que « l'employeur en sa qualité de président du comité d'établissement, a accès, comme tous les autres membres, aux archives et aux documents comptables dudit comité afférents à la gestion des oeuvres sociales » et que « dès lors, une cour d'appel peut décider que le refus qui lui est opposé constitue un trouble manifestement illicite et ordonner en conséquence, la mise à disposition des documents litigieux. » Il s'agit là, en effet, d'un droit dont dispose individuellement tout membre du comité d'entreprise d'obtenir de celui-ci la communication de ses archives et des documents comptables contrairement au droit à la remise de tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

** Comité d'entreprise – Membres*

Sommaire

Selon les articles R. 4614-35 et L. 2325-44 du code du travail, le temps consacré à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que celui consacré à la formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise, est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel ; il en résulte qu'un salarié participant, sur sa demande, à de telles formations ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne les avait pas suivies.

Doit dès lors être rejeté le pourvoi qui reproche à une cour d'appel d'avoir dit que n'avait pas droit au paiement d'heures supplémentaires un salarié qui, sur sa demande, avait participé à des stages

prévus par les textes susvisés et dont les horaires excédaient ceux qu'il aurait dû accomplir si, au lieu de suivre ces formations, il avait continué son travail dans l'entreprise.

Soc., 15 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1250 FS-P+B

N° 09-65.180 - CA Paris, 10 décembre 2008

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

Note

Selon l'article L. 2325-44 du code du travail, les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois, bénéficient, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours et le temps qu'ils y consacrent « est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel ». L'article R. 4614-35 du code du travail, quant à lui dispose que le temps consacré à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail « est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. »

Par le présent arrêt, la Cour de cassation précise le sens qui doit être donné à ces dispositions.

Ecartant l'interprétation consistant à déduire de ces dispositions que chaque heure de formation serait une heure de temps de travail que l'employeur devrait rémunérer, elle retient qu'il en résulte que le salarié participant, sur sa demande, à de telles formations ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne les avait pas suivies. C'est donc un maintien du salaire que ces dispositions garantissent. Cette solution permet de combiner le droit à la formation des représentants du personnel avec les dispositions limitant le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires. La solution inverse pourrait avoir pour effet de dissuader le représentant du personnel ayant travaillé le maximum autorisé d'heures complémentaires ou supplémentaires d'exercer son droit à formation, ce qui serait contraire à l'intérêt collectif des salariés.

** Délégué syndical d'établissement*

Sommaire

Pour désigner un délégué syndical d'établissement, un syndicat représentatif doit avoir constitué une section syndicale d'établissement comportant au moins deux adhérents, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail.

Soc., 23 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1277 FS-P+B

N° 09-60.438 - TI Neuilly-sur-Seine, 10 novembre 2009

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

Note

Cet arrêt précise les conditions de la désignation du délégué syndical d'établissement, au regard des dispositions issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, en appliquant une règle de concordance. Le délégué syndical peut être désigné selon l'article L. 2143-3 du code du travail dans l'entreprise ou l'établissement ; au terme de ce texte cette désignation suppose la constitution d'une section syndicale dans les conditions prévues par l'article L. 2142-1 du code du travail. Selon ce dernier texte, la section peut elle-même être constituée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il en résulte, selon la règle de concordance, que pour désigner un délégué syndical d'établissement, il doit être constituée une section syndicale d'établissement d'au moins 2 adhérents. Un syndicat qui a au moins deux adhérents dans l'ensemble d'une entreprise peut donc

constituer une section d'entreprise et désigner un délégué syndical d'entreprise, mais il ne peut pas désigner de délégué d'établissement dans les établissements où il n'a pas au moins deux adhérents.

3- Protection des représentants du personnel

3-1 Protection contre le licenciement

** Domaine d'application*

Sommaire

L'administrateur de mutuelle exerçant son mandat ou l'ayant cessé depuis moins de six mois, dont le licenciement, selon l'article L. 114-24 du code de la mutualité, est soumis à la procédure de l'ancien article L. 412-18 du code du travail, qui a été licencié sans autorisation administrative a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son mandat dans la limite de deux ans, durée minimale légale du mandat des représentants du personnel, augmentée de six mois.

Soc., 1er juin 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1132 FS-P+B

N° 09-41.507 - CA Chambéry, 3 février 2009

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

Note

Cet arrêt statue pour la première fois sur le montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur des administrateurs de mutuelles licenciés sans autorisation administrative, en violation des dispositions de l'article L. 114-24 du code de la mutualité qui fait application à leur licenciement des dispositions de l'ancien article L. 412-18 du code du travail relatif au licenciement des délégués syndicaux, lesquels bénéficient d'une protection de 1 an après la cessation de leur mandat.

L'arrêt applique la solution précédemment retenue pour les administrateurs de la sécurité sociale dans un arrêt du 22 juin 2004 (Soc., 22 juin 2004, pourvois n° 01-41.780 et 02-40.024, Bull. 2004, V, n° 179 (cassation partielle partiellement sans renvoi)) selon laquelle l'indemnité pour violation du statut protecteur est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue depuis son éviction de l'entreprise jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de la durée de protection des représentants du personnel, soit 30 mois, correspondant à la durée de leur mandat qui était alors de 2 ans augmentée de 6 mois. La même solution avait été précédemment retenue pour les conseillers prud'hommes (Soc., 12 juin 2001, pourvoi n° 99-41.695, Bull. 2001, V, n° 219 (cassation)).

La durée des mandats des représentants élus du personnel ayant été portée à 4 ans par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, sous réserve de la fixation d'une durée inférieure par accord dérogatoire au moins égale à deux ans, l'arrêt limite donc l'indemnisation des salariés investis d'un mandat ou d'une fonction extérieure à l'entreprise, licenciés sans autorisation administrative lorsqu'elle est nécessaire, à la rémunération qu'ils auraient perçue depuis leur éviction jusqu'à la fin de leur mandat, dans la limite de la durée minimale légale du mandat des représentants du personnel, augmentée de la période de protection après la cessation du mandat.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- Prise d'acte de la rupture

** Effets (Sommaire 1)*

Sommaire

1° La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, même si une procédure collective a été ouverte concomitamment à l'égard de l'employeur.

Il s'ensuit que le licenciement pour motif économique prononcé postérieurement par le mandataire liquidateur est non avenu.

2° La prise d'acte ne peut être rétractée, de sorte que le moyen qui invoque la renonciation par le salarié à sa prise d'acte du fait de son acceptation postérieure d'une convention de reclassement personnalisé est inopérant.

3° La cour d'appel qui retient la gravité du comportement de l'employeur ayant conduit le salarié à prendre acte de la rupture n'a pas à rechercher si cet employeur était fautif pour ne pas s'être déclaré plus rapidement en état de cessation des paiements.

Soc., 30 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1386 FS-P+B

N° 09-41.456 - CA Douai, 30 janvier 2009

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

Note

L'arrêt commenté offre à la chambre l'occasion de préciser la portée de la prise d'acte de la rupture par le salarié survenue antérieurement au licenciement pour motif économique prononcé par le mandataire liquidateur.

Il est désormais de jurisprudence constante que la prise d'acte est un mode autonome de rupture du contrat de travail qui en entraîne la cessation immédiate (Soc., 30 janvier 2008, pourvoi n° 06-14.218, Bull. 2008, V, n° 28). Il en résulte notamment que le contrat étant rompu par la prise d'acte du salarié, l'initiative prise ensuite par l'employeur de licencier le salarié est non avenue. (Soc., 8 juin 2005, pourvoi n° 03-43.321, Bull. 2005, V, n° 194). De même, le salarié peut prendre acte de la rupture concomitamment ou après sa convocation à un entretien préalable au licenciement, et il appartient dans une telle hypothèse à la cour d'appel de rechercher si « les griefs allégués dans la lettre de rupture (...) étaient fondés ou non ».

La chambre ne pouvait donc que juger qu'est non avenu le licenciement pour motif économique prononcé postérieurement à la prise d'acte par le mandataire liquidateur.

Par ailleurs, il était demandé à la Cour si l'adhésion à une convention de reclassement par le salarié, postérieurement à la prise d'acte, pouvait constituer une renonciation du salarié à sa prise d'acte.

Plusieurs arrêts ayant d'ores et déjà posé le principe selon lequel, quel que soit le comportement postérieur du salarié, la prise d'acte ne peut être rétractée (Soc., 14 octobre 2009, pourvoi n° 08-42.878, Bull. 2009, V, n° 221 ; Soc., 9 décembre 2009, pourvoi n° 07-45.521, Bull. 2009, V, n° 280), la chambre sociale juge le moyen inopérant.

Enfin, le pourvoi faisait grief à l'arrêt de cour d'appel d'avoir considéré que la prise d'acte était justifiée sans rechercher si l'employeur était fautif pour ne pas s'être déclaré plus rapidement en état de cessation de paiement. L'employeur cherchait ici à se prévaloir de la règle selon laquelle les non-paiements de salaire intervenus postérieurement à l'ouverture d'une procédure collective ne sont pas fautifs. Mais dès lors que la cour d'appel avait retenu la gravité du comportement de l'employeur, appréciation laissée au pouvoir souverain des juges du fond (Soc., 5 juin 2003, pourvoi n° 01-42.335, Bull. 2003, V, n° 209, Soc., 10 juillet 2008, pourvoi n° 06-45.430), elle n'avait pas à rechercher si la société était fautive pour ne pas s'être déclarée plus rapidement en état de cessation des paiements.

** Exécution du préavis*

Sommaire

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis.

Toutefois, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir un préavis est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de sa prise d'acte.

Soc., 2 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1189 FS-P+B+R

N° 09-40.215 - CA Bordeaux, 20 novembre 2008

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

Note

Dans l'affaire ci-dessus, la question était posée à la Cour de cassation de la compatibilité de la prise d'acte avec l'exécution d'un préavis.

En l'espèce, un salarié, qui estimait avoir été progressivement dépouillé de ses fonctions et responsabilités, avait pris acte de la rupture de son contrat de travail en l'assortissant d'un préavis de deux mois.

Selon le pourvoi de l'employeur, les juges ne pouvaient retenir que les griefs invoqués par le salarié étaient d'une gravité suffisante pour faire produire à sa prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse tout en constatant que l'intéressé avait poursuivi l'exécution de son contrat de travail postérieurement à la date de la prise d'acte.

En d'autres termes, il était soutenu que l'exécution par le salarié d'un préavis était de nature à disqualifier les griefs invoqués à l'appui de sa prise d'acte, selon un raisonnement symétrique à celui qui prévaut en matière de licenciement pour faute grave.

Des arguments peuvent plaider en faveur de cette thèse, au premier rang desquels l'idée que la prise d'acte est une rupture « brutale » du contrat de travail motivée par le fait que le salarié considère que la poursuite de la relation de travail est devenue impossible par l'effet des manquements graves de l'employeur. Dans cette perspective, qui postule un cantonnement de la prise d'acte à des faits constitutifs de fautes graves, on conçoit mal que celle-ci puisse s'accompagner de l'observation d'un préavis.

Mais, outre que cette approche ne va pas dans le sens actuel de la jurisprudence, il peut également paraître difficile de suivre le pourvoi dans les conséquences qu'il attache à l'exécution du préavis.

S'il est constant qu'une prise d'acte n'est justifiée que si les faits invoqués par le salarié sont « suffisamment graves », il n'en résulte nullement l'exigence d'une faute grave de nature à rendre impossible la poursuite de l'exécution du travail, fût-ce pendant la durée limitée du préavis. D'abord, une telle conception impliquerait, de la part de la Cour de cassation, un contrôle qu'elle n'exerce actuellement qu'à la marge, lorsque sont en cause certains manquements (Soc., 4 février 2009, pourvoi n° 08-40.611 (cassation partielle sans renvoi) : modification unilatérale du contrat de travail ; Soc., 30 octobre 2007, pourvoi n° 06-43.327, Bull. 2007, V, n° 177 (rejet) : atteinte à l'intégrité physique et morale du salarié). Ensuite, elle supposerait que soit opérée une différence entre les manquements de l'employeur susceptibles de fonder une prise d'acte et ceux permettant au juge de prononcer la résiliation judiciaire du contrat, étant entendu que seuls les plus graves d'entre eux, qui contraindraient le salarié à donner un effet immédiat à la rupture, justifieraient une prise d'acte (Frédéric Géa et Hervé Gosselin, « Quelle est la nature de la prise d'acte ? », in RDT 2009, p. 688). Or pour l'heure, ce sont les mêmes manquements qui, indifféremment, justifient l'une et l'autre (Soc., 22 mars 2006, pourvoi n° 04-47.516 (rejet) : résiliation judiciaire en raison d'une modification unilatérale du contrat de travail).

En toute hypothèse, il n'a pas paru envisageable à la Cour de cassation de faire dépendre l'appréciation du bien-fondé d'une prise d'acte de l'attitude du salarié à l'égard du préavis.

Si l'on peut convenir qu'il y ait quelque incohérence à assortir une prise d'acte de l'observation d'un préavis, une telle initiative ne saurait, comme le suggère le pourvoi, priver le salarié de la possibilité de se prévaloir de la gravité des manquements de l'employeur à l'origine de la rupture.

Aussi la Cour de cassation, optant pour une dissociation de la question du bien-fondé de la prise d'acte et de celle du préavis, décide-t-elle que « si la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir celui-ci est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte ».

** Manquements reprochés à l'employeur - Office du juge (Sommaire 3)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1386 du 30 juin 2010

** Rétractation impossible (Sommaire 2)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1386 du 30 juin 2010

2- Licenciements

2-1 Mise en œuvre

** Information des droits du salarié à formation*

Sommaire

En application de l'article L. 6323-18 ancien du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 applicable au litige, l'employeur doit informer le salarié, s'il y a lieu, dans la lettre de licenciement, de la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Viola ce texte la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts, énonce qu'aucun texte n'impose l'obligation à l'employeur de signifier au salarié ses droits à la formation dans le cadre de son licenciement.

Soc., 2 juin 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1190 FS-P+B

N° 09-41.409 - CA Pau, 26 janvier 2009

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

Note

Il résulte des termes de l'article L. 6323-18 du code du travail dans sa rédaction applicable en l'espèce, issue de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (article 8) que « dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. »

Par le présent arrêt, la Cour de cassation rappelle l'existence de cette obligation légale de l'employeur.

Elle l'avait également fait dans un récent arrêt du 20 janvier 2010 (Soc., 20 janvier 2010, pourvoi n° 08-41.697, Bull. 2010, V, n° 16) dans lequel elle énonçait qu'il résulte des dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail « et de l'article L. 6323-1 de ce code qui prévoit que le salarié ayant une ancienneté minimale dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, que l'employeur est tenu d'informer le salarié qui acquiert le bénéfice de la première tranche annuelle de son droit antérieurement à l'expiration du préavis ».

Dans un autre arrêt récent, mais non publié, la Cour a également précisé quelle était la sanction du manquement par l'employeur à cette obligation, les textes étant silencieux sur cette question.

Ainsi elle a énoncé que « la cour d'appel a justement retenu que le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation lui causait nécessairement un préjudice dont elle a apprécié souverainement le montant » (Soc., 17 février 2010, pourvoi n° 08-45.382). L'usage de l'adverbe « nécessairement » implique que le salarié n'a pas à établir la réalité du préjudice subit par ce manquement pour être indemnisé.

2-3 Licenciements disciplinaires

** Faute grave - Appréciation*

Sommaire

Lorsque le parquet détient une pièce nécessaire à l'appréciation d'une faute reprochée au salarié licencié, il appartient au juge prud'homal qui constate que cette pièce est indispensable pour trancher le litige qui lui est soumis de prendre les mesures utiles pour se la faire remettre.

Dès lors, méconnaît son office une cour d'appel qui, pour juger dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour faute grave d'un éducateur auquel était reproché d'avoir réalisé un film indécent « transgressant les règles éducatives », retient que l'employeur n'a pas versé ce film aux débats, alors qu'elle avait constaté que cette pièce était restée en possession du parquet.

Soc., 23 juin 2010

CASSATION

Arrêt n° 1362 F-P+B

N° 08-45.604 - CA Bastia, 29 octobre 2008

Mme Mazars, Pt (f.f.). - M. Becuwe, Rap. - M. Lacan, Av. Gén.

Note

Un salarié engagé en qualité d'éducateur par une association gérant une institution éducative a été licencié pour faute grave pour avoir réalisé un film vidéo, le mettant en scène notamment avec des pensionnaires, que son employeur a estimé constituer « une transgression des valeurs de l'institution, des règles de fonctionnement de l'établissement et des règles éducatives ».

Après avoir visionné le film, l'employeur l'a transmis au parquet, qui a classé la procédure sans suite pour défaut d'infraction pénale, mais n'a pas restitué le film.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

Pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est fondée sur le fait qu'il lui était impossible d'apprécier la réalité du grief dès lors que l'employeur ne produisait pas le film.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure les juges du fond : « aucune carence dans l'administration de la preuve ne pouvait être reprochée à l'employeur qui, selon ses constatations, avait vainement tenté de récupérer le film qu'il avait transmis au parquet, de sorte qu'elle pouvait elle-même en demander la restitution, la cour d'appel, qui a méconnu son office, n'a pas permis à la Cour de cassation d'exercer son contrôle ».

En effet, d'une part, l'on sait que si la charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur (Soc., 9 octobre 2001, pourvoi n° 99-42.204, Bull. 2001, V, n° 306), en revanche la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou à l'autre partie (Soc., 11 décembre 1997, pourvoi n° 96-42.045, Bull. 1997, V, n° 436).

Or, si le juge estime que les faits reprochés ne constituent pas une faute grave, il lui appartient alors de rechercher s'ils sont susceptibles de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (Soc., 26 juin 1991, pourvois n° 90-41.219 et 90-42.513, Bull. 1991, V, n° 329).

D'autre part, en vertu des articles L. 1235-1 et L. 1333-1 du code du travail, le juge prud'homal, pour apprécier la faute ou l'existence d'une cause réelle et sérieuse, peut ordonner, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Par conséquent, il appartenait au juge de demander lui-même au parquet la restitution de la pièce pour pouvoir statuer sur la validité du licenciement dès lors qu'il avait constaté que l'employeur avait vainement tenté de se la faire remettre.

2-4 Licenciement économique

** Licenciement prononcé par le liquidateur*

Sommaire

Les créances nées régulièrement après le jugement qui ouvre ou prononce la liquidation judiciaire, pour les besoins du déroulement de la procédure, relèvent notamment du privilège institué par l'article L. 641-13-I du code de commerce dans sa rédaction applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-845 du 26 juillet 2005, remplaçant l'ancien article L. 621-32 du même code.

La cour d'appel, qui a retenu que le licenciement avait été prononcé par le liquidateur conformément à ses obligations dans le cadre de la procédure collective en cours, en a exactement déduit que les créances indemnitaires résultant de la rupture du contrat de travail relevaient de l'article L. 641-13-I précité, peu important que l'activité ait cessé immédiatement.

Note

Le présent arrêt permet à la Cour de cassation de délimiter le champ d'application de l'article L. 641-13-I du code de commerce.

Cet article, créé par la loi n° 2005-845 du 26 juillet 2005 en vigueur à partir du 1er janvier 2006 dispose que : « les créances nées régulièrement après le jugement qui ouvre ou prononce la liquidation judiciaire ou, dans ce dernier cas, après le jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire qui l'a précédée, pour les besoins du déroulement de la procédure, pour les besoins, le cas échéant, de la période d'observation antérieure, ou en raison d'une prestation fournie au débiteur, pour son activité professionnelle postérieure à l'un de ces jugements, sont payées à leur échéance ».

La question qui se posait à la Cour de cassation était de savoir si la créance indemnitaire résultant de la rupture du contrat de travail, prononcée par le liquidateur judiciaire après le jugement constitue une créance privilégiée devant être payée « à son échéance », et donc de savoir si une telle créance était née pour les besoins du déroulement de la procédure au sens de l'article L. 641-13-I du code de commerce.

Sous l'empire de l'article L. 631-2 du code de commerce ancien, il était admis que les indemnités dues en cas de licenciement avaient la qualité de créances postérieures et par conséquent bénéficiaient du traitement préférentiel. La chambre sociale avait ainsi décidé que « les créances indemnitaires résultant de licenciements prononcés conformément au plan de cession de l'entreprise prennent naissance après l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire et relèvent à ce titre de l'article 40 de la loi du 25 janvier 1985, devenu l'article L. 631-32 du Code de commerce » (Soc., 2 octobre 2001, pourvoi n° 97-21.827, Bull. n° 290). Elle suivait en cela la jurisprudence de la Chambre commerciale, laquelle avait jugé de son côté que « l'article 40 de la loi du 25 janvier 1985 étant applicable aux créances nées régulièrement après l'ouverture du redressement judiciaire, c'est à bon droit qu'une cour d'appel a considéré que devait bénéficier des dispositions de ce texte la créance de cotisations de l'URSSAF relative aux indemnités de congés payés et de préavis consécutives aux licenciements opérés après le prononcé de la liquidation judiciaire d'une société mise en redressement judiciaire » (Com., 20 février 1990, pourvoi n° 88-17.200, Bull. n°47).

En l'espèce, la cour d'appel avait considéré que la créance née de la rupture du contrat de travail devait être traitée, s'agissant d'une créance « née pour les besoins de la procédure » comme une créance privilégiée. Mais le demandeur au pourvoi soutenait que ce privilège ne pouvait pas s'appliquer dès lors que les créances « nées pour les besoins de la procédure » n'étaient pas un des type de créances énuméré par l'article L. 641-13-I et que la liquidation judiciaire avait été prononcée sans poursuite d'activité.

Il est vrai que le texte applicable avant la loi du 26 juillet 2005 prévoyait que les créances nées régulièrement après le jugement d'ouverture étaient payées à leur échéance « lorsque l'activité est poursuivie ». Mais le nouveau texte ne reprend pas cette condition. Aussi la Cour de cassation ne pouvait admettre cet argument.

Il lui restait à déterminer si l'indemnité litigieuse était bien née pour les besoins du « déroulement de la procédure », terme exact employé par le nouveau texte. Cette exigence était absente de l'ancien texte sur lequel, la Cour avait fondé jusque là, sa jurisprudence.

Elle répond par l'affirmative, fondant cette solution sur les obligations légales du liquidateur. En effet, celui-ci a l'obligation de limiter et d'arrêter le passif, ce qui passe nécessairement par une phase de licenciement, et ce en respectant les délais de licenciement afin que les créances puissent être garanties par l'AGS.

** Obligation de reclassement*

Sommaire

Sauf fraude, les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement.

Il en résulte que si la société qui emploie le salarié doit être intégrée à un autre groupe, l'employeur n'est pas tenu d'interroger celui-ci sur les possibilités de reclassement dès lors que la cession n'était pas réalisée à la date du licenciement.

Soc., 1er juin 2010

CASSATION

Arrêt n° 1137 FS-P+B

N° 09-40.421 - CA Dijon, 27 novembre 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Guyon-Renard, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

En vertu de l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement économique d'un salarié ne peut être prononcé que si son reclassement s'avère impossible, y compris au sein du groupe auquel appartient éventuellement l'entreprise employeur.

Le licenciement sera donc sans cause réelle et sérieuse si le juge, saisi d'une contestation, constate que l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur n'a pas été correctement exécutée.

Un des points pouvant faire difficulté est celui de savoir à quel moment il convient de se placer pour vérifier si le reclassement était possible ou non.

Dans la présente affaire, un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement économique avait saisi la juridiction prud'homale d'une action en contestation de ce licenciement.

La cour d'appel a jugé la rupture sans cause réelle et sérieuse, pour non-respect de l'obligation de reclassement, au motif notamment que l'employeur n'avait pas interrogé, à la date du licenciement, le groupe qu'il allait intégrer dans un bref délai.

Saisie d'un pourvoi, la question posée à la Cour de cassation était donc celle de savoir à quel moment il convient d'apprécier le périmètre de l'obligation de reclassement.

La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà eu à se prononcer sur la question du moment où l'obligation de reclassement doit être mise en oeuvre.

Elle a en effet jugé que « les possibilités de reclassement s'apprécient antérieurement à la date du licenciement, à compter du moment où celui-ci est envisagé » (Soc., 30 mars 1999, pourvoi n° 97-41.265, Bull. 1999, V, n° 146(1) ; Soc., 11 octobre 2006, pourvoi n° 04-44.082, inédit).

Toutefois, si ces arrêts affirment que les possibilités de reclassement s'apprécient antérieurement au licenciement, ils se focalisent davantage sur le point de départ de l'obligation de reclassement, qui prend naissance dès le moment où le licenciement est envisagé.

La chambre sociale avait déjà été amenée à préciser dans un arrêt du 2 février 2006, non publié, qu'une cour d'appel ne pouvait pas reprocher à un employeur de ne pas avoir recherché un

reclassement possible au sein d'un groupe dès lors qu'elle n'avait pas caractérisé l'existence du groupe à la date du licenciement (Soc., 2 février 2006, pourvoi n° 03-47.480, inédit).

Par le présent arrêt du 1er juin 2010, la chambre sociale précise expressément quel est le terme de l'obligation de reclassement, en tirant les conséquences logiques de ses précédentes décisions : puisque le reclassement doit être recherché avant le prononcé de la rupture, « sauf fraude, les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement ».

En l'espèce, l'opération de cession visant à faire intégrer l'entreprise au sein du groupe n'étant pas encore réalisée à la date du licenciement, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir interrogé le groupe sur les possibilités de reclassement.

** Obligation de reclassement (Sommaire 1)*

Sommaire

1° L'obligation de reclassement préalable aux licenciements économiques ne s'étend pas, sauf disposition conventionnelle en ce sens, à des entreprises qui ne relèvent pas du même groupe que l'employeur et n'impose à ce dernier que de rechercher et proposer des postes disponibles.

Doit dès lors être cassé un arrêt qui fait dépendre la cause du licenciement économique de la recherche de reclassements externes, alors que l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, et qui considère que des postes de travail maintenus provisoirement pour assurer la liquidation de contrats en cours sont disponibles pour des reclassements.

2° La mise en oeuvre de la garantie de l'AGS ne dépendant que de l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, doit être cassé l'arrêt qui exclut cette garantie pour les créances des salariés d'une entreprise d'assurances placée en liquidation judiciaire à la suite du retrait de son agrément, alors que, selon l'article L. 326-2 du code de commerce, dans sa rédaction alors applicable et résultant de l'ordonnance du 19 avril 2001, cette procédure collective est soumise aux dispositions du code de commerce.

Soc., 15 juin 2010

Arrêt n° 1247 FS-P+B

N° 08-70.391 à 08-70.401 - CA Rennes, 23 octobre 2008

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

CASSATION PARTIELLE

Note

1° / Il est constant que, lorsque l'employeur ne fait pas partie d'un groupe au sein duquel des permutations d'emplois sont possibles, l'obligation de reclassement pesant sur lui préalablement à tout licenciement pour motif économique ne s'étend qu'aux emplois qui sont disponibles dans l'entreprise, sauf disposition conventionnelle étendant le champ de cette obligation à d'autres entreprises (Soc., 20 septembre 2006, pourvoi n° 04-45.703, Bull. V, n° 276 ; Soc., 21 novembre 2006, pourvoi n° 05-40.656, Bull. V, n° 349). Par ailleurs, ne sont pas disponibles, des emplois maintenus temporairement pour satisfaire des besoins consécutifs à la cessation d'activité de l'entreprise (Soc., 27 janvier 2009, pourvoi n° 07-43.774). Il incombe néanmoins en ce cas à l'employeur qui licencie le reste du personnel, de faire application d'un ordre des licenciements.

Ainsi, en l'espèce, dès lors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur ne faisait pas partie d'un groupe et que les seuls emplois subsistants étaient maintenus pour les besoins de la liquidation des contrats d'assurance, la cour d'appel ne pouvait considérer que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne les proposant pas aux salariés licenciés et en ne recherchant pas d'emplois extérieurs.

2° / Dans des arrêts antérieurs, rendus sur le fondement de l'article L. 326-2 du code des assurances, tel qu'il était alors rédigé, la chambre sociale a retenu que, la procédure de liquidation d'une entreprise d'assurance à la suite d'un retrait d'agrément était distincte de la procédure de liquidation judiciaire prévue par la loi du 25 janvier 1985 et qu'en conséquence les créances des salariés ne relevaient pas de la garantie de l'AGS, à moins que la cessation des paiements soit constatée à la demande de la commission de contrôle des assurances (Soc., 22 mars 1995, pourvoi n° 93-42.531, Bull. V, n° 101 ; Soc., 13 septembre 2005, pourvoi n° 03-45.786, Bull. V, n° 249). Cette position se fondait sur les dispositions du code des assurances alors en vigueur, qui pour les entreprises d'assurances, faisaient une distinction entre, d'une part, les procédures de redressement et de liquidation judiciaires ouvertes en application de la loi du 25 janvier 2005, sur la seule demande de la commission de contrôle des banques, d'office ou à la requête du Ministère public (L. 310-25, résultant des lois des 8 et 10 août 1994), et d'autre part, la procédure de liquidation consécutive à un retrait d'agrément administratif, qui donnait lieu à la nomination d'un mandataire de justice désigné sur requête de la commission de contrôle par ordonnance présidentielle (L. 326-2). L'ordonnance du 19 avril 2001 relative au code de la mutualité et transposant des directives communautaires de 1992, a modifié l'article L. 326-2 du code des assurances. Celui-ci prévoit désormais que la liquidation judiciaire faisant suite au retrait d'agrément est régie par les dispositions du code de commerce relatives à cette procédure collective, avec des particularités justifiées par la spécificité de la matière et par la mission et les pouvoirs de la commission de contrôle, devenue en 2010 (ordonnance du 21 janvier 2010) l'Autorité de contrôle prudentiel (dualité de liquidateurs, chargés de missions spécifiques, choix des commissaires assistant le juge commissaire, dispense de déclaration de créance pour les assurés, notamment). Cet alignement du régime de la liquidation judiciaire des sociétés d'assurance sur le droit commun, y compris en cas de retrait d'agrément, ne permet plus de maintenir la distinction opérée jusqu'alors. Et comme l'application de la garantie de l'AGS ne dépend que de l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire (L. 3253-6 du code du travail), sans exclusive, il n'existait plus de raison de maintenir la position arrêtée en 1995, sous l'empire d'une rédaction antérieure du code des assurances. La directive européenne n° 80/987/CE du 20 octobre 1980, modifiée en 2002, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, limite son champ d'application aux employeurs qui font l'objet d'une procédure collective fondée sur leur insolvabilité, ce qui n'est pas nécessairement le cas d'une entreprise d'assurances liquidée en raison d'un retrait d'agrément. Mais son article 9 réserve toutefois l'application de dispositions législatives plus favorables aux travailleurs salariés, ce qui est le cas des dispositions du code du travail régissant la garantie de l'AGS. En tout état de cause, la garantie de l'AGS ne l'oblige à faire des avances de sommes, pour le règlement des créances des salariés, qu'à la condition que le liquidateur ne dispose pas des fonds nécessaires (L. 3253-20 du code du travail).

** Plan de sauvegarde de l'emploi - Contestation*

Sommaire

Le délai de douze mois que prévoit l'article L. 1235-7 du code du travail n'étant applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi, est légalement justifié l'arrêt qui retient qu'il ne peut être opposé dans un litige qui ne met pas en cause la validité d'un tel plan.

Soc., 15 juin 2010

Arrêt n° 1248 FS-P+B+R

N° 09-65.062 et 09-65.064 - CA Caen, 7 novembre 2008

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

REJET

Note

Pour la première fois, la chambre sociale a pris position sur le champ d'application du délai de prescription de 12 mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail, issu de la loi du 18 janvier 2005. Ce texte, dérogatoire au droit commun, impose un délai d'une année pour contester la régularité ou la validité d'un licenciement économique, en fixant son point de départ à la dernière réunion du comité d'entreprise ou, lorsque la contestation émane d'un salarié licencié, à la date de notification du licenciement, à la condition qu'il en soit fait mention dans la lettre de licenciement. Cette disposition résulte d'une lettre modificative du 20 octobre 2004, par laquelle le 1er ministre, au cours des travaux parlementaires, avait amendé le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale, afin d'y ajouter des articles traitant des licenciements économiques, à la suite de l'échec de la négociation interprofessionnelle sur la gestion prévisionnelle des emplois. L'objet du texte, qui s'inspirait des propositions de la commission de Virville visant à sécuriser les licenciements économiques, était, selon l'exposé des motifs, de clarifier les règles applicables aux contestations portant « sur le respect de la procédure de licenciement économique, en précisant les délais de recours ». N'étaient ainsi envisagées que les contestations portant « sur la régularité du licenciement » et c'est au cours des débats parlementaires que la « validité » du licenciement a été introduite. Plusieurs raisons peuvent expliquer la position prise par la chambre sociale sur la portée de ce texte. D'abord, s'agissant d'une disposition dérogatoire, il doit en être faite une application restrictive et, à cet égard, le terme de validité évoque la qualité d'un acte qui ne peut être annulé. Ensuite, la rédaction du texte, qui fait référence à la dernière réunion du comité d'entreprise, renvoie manifestement à la procédure de licenciement collectif pour motif économique nécessitant la consultation des représentants du personnel sur un plan de sauvegarde de l'emploi. Il convient d'ailleurs de rappeler qu'à l'époque, la chambre sociale avait jugé que le délai de contestation de la validité du plan, pouvant entraîner la nullité de la procédure de licenciement et par là même une obligation de réintégration, était de cinq années (Soc., 28 mars 2000, pourvois n° 98-40.228 et 99-41.717, Bull. 2000, V, n° 132 (rejet), Soc., 20 mars 2001, pourvoi n° 99-41.041, Bull. 2001, V, n° 99 (cassation)). Le compte-rendu des travaux parlementaires montre qu'étaient surtout envisagées les conséquences des « recours des salariés contre le plan social » (JO AN 3 décembre 2004, p. 10493). En sens inverse, la circulaire du ministre du travail du 30 décembre 2005 exposait que ce délai était applicable à tout le contentieux des licenciements économiques, qu'ils soient collectifs ou individuels, position reprise par certains auteurs et suivie par des cours d'appel. Ce n'est pas la solution retenue dans l'arrêt, qui exclut l'application du délai de 12 mois lorsque le litige ne met pas en cause la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi et ne porte, comme en l'espèce, que sur l'existence d'une cause économique réelle et sérieuse.

2-8 Nullité du licenciement

* *Cumul d'indemnités sollicité*

Sommaire

Si, en cas de nullité du licenciement, le salarié a droit, en principe, au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, la requalification de la mise à la retraite en licenciement nul n'ouvre toutefois pas droit au paiement d'une telle indemnité lorsque la rupture du contrat a été précédée d'un délai de préavis d'une durée au moins égale à celle du préavis de licenciement.

En l'espèce, la cour d'appel ne pouvait allouer au salarié une indemnité compensatrice de préavis pour licenciement d'une durée égale à celle du préavis déjà effectué dans le cadre de la mise à la retraite.

Soc., 30 juin 2010

Arrêt n° 1392 FS-P+B

N° 09-41.349 - CA Paris, 21 janvier 2009

Mme Collomp, Pt. - M. Mansion, Rap. - Mme Zientara, Av. Gén.

CASSATION PARTIELLE

Sommaire

Un salarié ne peut obtenir deux fois réparation d'un même préjudice.

Il en résulte que le salarié licencié à la fois sans autorisation administrative, alors que celle-ci était nécessaire, et en méconnaissance des règles applicables aux victimes d'accidents du travail ne peut cumuler l'indemnité due en application de l'article L. 1226-15 du code du travail et celle réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, en toute hypothèse au moins égale à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du même code. Il ne peut obtenir que l'indemnité la plus élevée.

Soc., 30 juin 2010

Arrêt n° 1393 FS-P+B

N° 09-40.347 - CA Versailles, 4 décembre 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Agostini, Rap. - Mme Zientara, Av. Gén.

REJET

Note commune aux arrêts 1392 et 1393

Ces deux arrêts tranchent la question que pose, dans deux cas différents, le cumul d'indemnités sollicité par le salarié.

I- Dans la première espèce, le salarié demandeur au pourvoi, victime d'un accident du travail, avait été licencié pour inaptitude avant l'expiration du délai de six mois suivant la fin de son mandat de délégué du personnel, sans autorisation de l'inspecteur du travail et sans qu'un reclassement ait été envisagé. L'arrêt attaqué avait jugé le licenciement nul et lui avait alloué, outre une somme au titre du non-respect de la procédure de licenciement, une somme au titre de la violation de son statut protecteur de délégué du personnel et une somme pour défaut de reclassement sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail. Il avait en revanche rejeté sa demande d'indemnité au titre du licenciement nul considérant que le préjudice invoqué était déjà réparé.

La chambre approuve la solution de la cour d'appel en rappelant qu'un salarié ne peut obtenir deux fois réparation d'un même préjudice, et que lorsque deux indemnités ont le même objet, l'intéressé ne peut prétendre qu'à l'indemnité la plus élevée.

L'arrêt rendu fournit par là même, l'occasion de juger qu'ont le même objet :

- l'indemnité due en application de l'article L. 1226-15 du code du travail, à savoir l'indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, et qui est accordée au salarié licencié en méconnaissance des dispositions du salarié déclaré inapte et qui n'est pas réintégré ,

- et l'indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, en toute hypothèse au moins égale à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du même code, accordée au salarié protégé qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail rompu sans autorisation administrative (Soc., 12 juin 2001, pourvoi n° 99-41.695, Bull. 2001, V, n° 219 ; 16 mars 2005, pourvoi n° 02-45.077, Bull. 2005, V, n° 96 ; 27 mai 2008, pourvoi n° 06-44.641 ; 21 octobre 2009, pourvoi n° 08-41.764 ; 16 décembre 2009, pourvoi n° 08-44.541).

L'arrêt permet de préciser que la règle affirmée par la chambre selon laquelle « le salarié bénéficiaire de la protection accordée à la fois aux représentants du personnel et aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit à la réparation du préjudice résultant de l'inobservation par l'employeur des règles protectrices qui lui sont applicables à ce double titre », ne saurait entraîner un cumul d'indemnité ayant le même objet (Soc., 7 juin 1995, pourvoi n° 91-45.005, Bull. V, n° 185 ; 19 septembre 2007, pourvoi n° 06-41.227, Bull. V, n° 130).

II- La seconde espèce concerne un salarié mis à la retraite avec respect d'un préavis en application des dispositions de l'article L.1237-6 du code du travail.

La durée de six mois de ce préavis est fixée par la convention collective en vigueur dans l'entreprise.

La cour d'appel a jugé que cette mise à la retraite devait produire les effets d'un licenciement nul en raison de l'existence du harcèlement moral subi par le salarié.

Tirant les conséquences de cette nullité, cette juridiction a considéré que le salarié pouvait bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis normalement due en cas de licenciement frappé de nullité.

La chambre casse l'arrêt et affirme, pour la première fois, que si en cas de nullité du licenciement, le salarié a droit, en principe, au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, la requalification de la mise à la retraite en licenciement nul n'ouvre toutefois pas droit au paiement d'une telle indemnité lorsque la rupture du contrat a été précédée d'un délai de préavis d'une durée au moins égale à celle du préavis de licenciement.

Cette solution s'opposant au cumul d'indemnités est justifiée par l'absence de préjudice subi par le salarié dès lors qu'il a déjà bénéficié d'un préavis dans le cadre de la mise à la retraite initiale, en l'espèce d'une même durée que le préavis de licenciement.

G - ACTIONS EN JUSTICE

** Appel (recevabilité)*

Sommaire

Lorsqu'en matière prud'homale une déclaration d'appel est faite par l'intermédiaire d'un avocat, dispensé de justifier d'un pouvoir spécial, l'impossibilité d'identifier son signataire constitue un vice de forme qui ne peut entraîner la nullité de l'acte que s'il fait grief à la partie qui l'invoque.

Doit être cassé l'arrêt qui, constatant que la signature illisible précédée d'une mention "P/o" figurant au pied de la déclaration diffère de celle de la collaboratrice dont par ailleurs le nom ne figure pas sur le papier à en-tête du cabinet d'avocat sur lequel est rédigé cette déclaration d'appel, en déduit que l'acte est affecté d'une irrégularité de fond.

Soc., 15 juin 2010

Arrêt n° 1252 FS-P+B

N° 09-40.462 - CA Lyon, 28 novembre 2008

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

CASSATION

Note

La section du code de procédure civile relative à la procédure sans représentation obligatoire prévoit, en son article 932, que « L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait ou adresse, par pli recommandé, au greffe de la cour », cependant que l'article 931 dispense le représentant, s'il est avocat ou avoué, de justifier d'un pouvoir spécial.

Par ailleurs, l'article 933 du même code précise que la déclaration d'appel « comporte les mentions prescrites par l'article 58 [...] », ce dernier exigeant notamment in fine que la déclaration soit « datée et signée ».

L'identification du signataire de la déclaration d'appel revêt donc une importance particulière pour en déterminer la recevabilité car si elle est faite par mandataire, la qualité de la personne l'ayant souscrite permet de déterminer si elle est dispensée ou non de produire un pouvoir spécial.

Dans la présente affaire, la cour d'appel a jugé l'appel d'un jugement de conseil de prud'hommes irrecevable au motif que la signature étant illisible, précédée de la mention P/o, et différente de celle de la collaboratrice désignée comme étant la signataire, dont le nom ne figurait pas sur le papier à en-tête du cabinet d'avocat, elle en a déduit que l'acte était entaché d'une irrégularité de fond.

Or, la jurisprudence de la Cour de cassation a évolué ces dernières années sur les conséquences à tirer d'un acte d'appel dont on ne peut identifier précisément son signataire.

Jusqu'en 2006, la Cour de cassation considérait que l'absence de signature valable rendait l'acte inexistant.

Mais par un arrêt du 7 juillet 2006, la chambre mixte a abandonné la notion d'inexistence, énonçant que toute irrégularité d'un acte de procédure ne peut être sanctionnée que par une nullité de forme ou une nullité de fond, ces dernières étant limitativement énumérées par l'article 117 du code de procédure civile : « Attendu que, quelle que soit la gravité des irrégularités alléguées, seuls affectent la validité d'un acte de procédure, soit les vices de forme faisant grief, soit les irrégularités de fond limitativement énumérées à l'article 117 du nouveau code de procédure civile » (Ch. mixte, 7 juillet 2006, pourvoi n° 03-20.026, Bull. 2006, Ch. mixte, n° 6).

Reprenant cette orientation (Soc., 4 mars 2008, pourvoi n° 06-44.462, inédit), la chambre sociale l'a appliquée à la question de l'identification du signataire de l'acte d'appel, en considérant cependant que l'impossibilité d'identifier le signataire de l'acte d'appel et sa qualité ne constituait pas à elle seule une cause de nullité de la déclaration d'appel et que l'appelant pouvait prouver ultérieurement que le signataire avait le pouvoir de former le recours : « Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'absence de précision de l'acte sur l'identité et la qualité de son auteur ne constituait pas à elle seule une cause de nullité de la déclaration d'appel et que l'appelant devait être admis à établir que le signataire avait, à la date à laquelle le recours a été formé, le pouvoir de le faire, la cour d'appel a violé le texte susvisé » (Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 06-44.962, Bull. 2008, V, n° 237 ; Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.073, inédit ; Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 06-45.913, inédit ; Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.314, inédit ; Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.285, inédit ; Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-44.206, inédit ; Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.370, inédit ; Soc., 3 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.142, inédit ; Soc., 3 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.143, inédit ; Soc., 12 mai 2009, pourvoi n° 08-40.283, inédit ; Soc., 18 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.177, inédit).

Ainsi, elle a jugé que la signature illisible de la déclaration d'appel précédée de la mention P/o ne constituait pas à elle seule une cause de nullité et que l'appelant devait être admis à rapporter la preuve, jusqu'au moment où le juge statue, de ce que le signataire avait bien la qualité pour former

le recours (Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.370, précité ; Soc., 18 novembre 2009, précité).

Par le présent arrêt du 15 juin 2010, la chambre sociale s'inscrit clairement dans la jurisprudence de la deuxième chambre civile et fait la stricte application des articles 114 et 117 du code de procédure civile qui en découlent : l'impossibilité d'identifier le signataire de l'acte d'appel constitue une cause de nullité pour vice de forme, nécessitant dès lors la preuve d'un grief pour pouvoir être prononcée.

Les juges du fond sont donc censurés pour avoir jugé l'appel irrecevable au motif que l'acte était entaché d'une irrégularité de fond.

** Compétence matérielle du conseil des prud'hommes (Sommaire 1)*

Sommaire

1° Sauf disposition législative contraire, la nature juridique d'un contrat s'apprécie à la date de sa conclusion.

Par suite, est sans influence sur la détermination de la compétence le fait qu'une association soit exploitée en régie municipale directe postérieurement à la période concernée par le litige.

2° Le fonctionnaire mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui retient la compétence de la juridiction prud'homale dans un tel cas, sans caractériser un lien de subordination.

Soc., 15 juin 2010

REJET

Arrêt n° 1251 FS-P+B

N° 09-69.453 - CA Nancy, 10 juillet 2009

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

Note

En vertu de l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, « la mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne ».

En l'espèce, un fonctionnaire territorial avait été, en application des articles 61 et 62 de la loi précitée et dans les conditions fixées par le décret n° 85-1081 du 8 octobre 1985, mis à la disposition d'un musée, association reconnue d'utilité publique, en 2000. Une convention, signée entre la ville et l'association, précisait que l'intéressé demeurerait soumis à l'autorité du maire, notamment en matière disciplinaire, mais que, dans l'exercice de ses fonctions, il recevrait ses instructions du conservateur du musée. A compter du 1er janvier 2008, le musée a été géré par la ville en régie. Invoquant l'existence d'un contrat avec l'association, l'intéressé a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes portant sur la période antérieure au 1er janvier 2008.

L'association faisait grief à l'arrêt de la cour d'appel, statuant sur contredit, d'avoir déclaré la juridiction prud'homale compétente et faisait valoir un moyen unique articulé en deux branches.

1° / La première branche posait la question de savoir si la décision prise par une commune d'exploiter en régie directe un musée dont la gestion était auparavant assurée par une association,

avait une incidence quant à la compétence de la juridiction devant connaître du litige entre un fonctionnaire territorial mis à la disposition de l'association et cette dernière sur l'exécution du contrat de travail pour une période antérieure à l'exploitation en régie municipale directe.

Le Tribunal des conflits, dans un arrêt du 16 octobre 2006, avait décidé que « sauf disposition législative contraire, la nature juridique d'un contrat s'apprécie à la date à laquelle il a été conclu ». Il en avait déduit que les contrats administratifs conclus par un établissement public demeurent administratifs malgré la transformation ultérieure de l'établissement en société anonyme (Tribunal des conflits, 16 octobre 2006, n° C3506, publié au Recueil Lebon). Cette solution avait été reprise par la première chambre civile de la Cour de cassation dans un arrêt du 14 novembre 2007 (1er Civ., 14 novembre 2007, pourvoi n° 06-16.177, Bull. 2007, I, n° 359).

Dans la présente affaire, la chambre sociale rappelle également ce principe concernant la date d'appréciation de la nature juridique d'un contrat.

Elle en déduit que l'organisation du musée en régie municipale étant postérieure à la période concernée par le litige, cette modification est sans incidence sur la détermination de la juridiction compétente qui est bien la juridiction prud'homale.

2° / La seconde branche posait la question de savoir si en cas de mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'un organisme de droit privé, le fait que l'administration d'origine reste expressément investie du pouvoir disciplinaire, était compatible avec l'existence d'un contrat de travail avec l'organisme.

Par cet arrêt (voir également la décision rendue le même jour sur le pourvoi n° 08-44.238), la chambre rappelle que l'agent public mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail.

Ces deux décisions s'inscrivent dans une jurisprudence ancienne qui, faisant abstraction des relations que l'agent public détaché ou mis à disposition conserve avec son administration d'origine vis à vis de laquelle il reste dans une position statutaire et réglementaire, prend en compte la réalité de son activité au sein de l'organisme d'accueil pour qualifier les liens l'unissant à ce dernier. (AP 20 décembre 1996, pourvoi n° 92-40.641, Bull. 1996, AP, n° 10 ; TC, 10 mars 1997, n° 97-03.065, TC n° 6).

Le fait que l'agent public détaché ou mis à disposition exerce son travail pour le compte de l'organisme d'accueil et sous sa direction suffit à établir l'existence du contrat de travail unissant les parties, et ce, alors même que tous les éléments constitutifs du lien de subordination ne seraient pas réunis dans leurs relations (13 mars 2001 ; pourvois n° 99-40.154 et 99-40.139 , Bull, 2001, V, n° 91 ; 6 mai 2009, pourvoi n° 07-44.449, Bull., 2009, V, n° 124).

Les deux décisions commentées confirment clairement cette jurisprudence qu'un arrêt du 19 juin 2007 (pourvois n° 05-44.814 et 05-44.818, Bull, 2007, V, n° 105) avait semblé nuancer en énonçant que le fonctionnaire détaché auprès d'une personne morale « pour exercer des fonctions dans un rapport de subordination » est lié à cette personne par un contrat de droit privé.

** Présentation des observations de la HALDE*

Sommaire

Selon l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, modifiée par la loi du 31 mars 2006, les juridictions civiles, pénales, administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) ou son représentant à présenter des observations. La

Haute Autorité peut elle-même demander à être entendue. Dans ce cas, cette audition est de droit. En donnant à la HALDE le droit de présenter des observations par elle-même ou par un représentant dont rien n'interdit que ce soit un avocat, la loi ne lui a pas conféré la qualité de partie.

Dès lors, viole ce texte par fausse interprétation, ainsi que les articles 31, 66 et 330 du code de procédure civile par fausse application, la cour d'appel qui déclare recevable l'intervention de la HALDE.

Soc., 2 juin 2010 **CASSATION PARTIELLE PARTIELLEMENT SANS RENVOI**

Arrêt n° 1158 FS-P +B+R

N° 08-40.628 - CA Paris, 12 décembre 2007

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

Note

Selon l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), modifiée par la loi du 31 mars 2006, cette autorité administrative indépendante peut, lorsque des juridictions civiles, pénales ou administratives sont saisies de faits relatifs à des discriminations, soit être invitée par celles-ci, d'office ou à la demande des parties, à présenter des observations, soit demander à être entendue, son audition étant de droit en ce cas.

Ce texte ne précise pas en quelle qualité la HALDE participe au procès. Le décret du 4 mars 2004 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ne le fait pas davantage. Cette incertitude a conduit les juridictions du fond à adopter des solutions divergentes. Certaines ont qualifié la HALDE, soit d'intervenant volontaire, soit d'amicus curiae tandis que d'autres se sont bornées à viser ses observations sans prendre position sur son statut procédural. Il va sans dire que la reconnaissance de la qualité de partie à cette autorité n'est pas sans conséquence puisque cela lui permettrait d'exercer les droits qui y sont attachés, spécialement ceux de formuler des prétentions et d'invoquer des moyens sur lesquels le juge sera tenu de s'expliquer, de produire à l'appui de ceux-ci des éléments de preuve qu'il appartiendra à ce dernier d'examiner et d'exercer des voies de recours.

La Cour de cassation n'avait pas eu jusqu'alors l'occasion de trancher la question. Cet arrêt le fait qui décide qu'en donnant à la HALDE le droit de présenter des observations par elle-même ou par un représentant dont rien n'interdit qu'il soit un avocat, la loi ne lui a pas conféré la qualité de partie.

Il apparaît ainsi que l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 a attribué à la HALDE un droit sui generis de présenter des observations qui en fait une figure atypique du procès.

L'enseignement de cet arrêt ne se limite pas à cela. On sait que la HALDE est dotée pour l'accomplissement de sa mission de pouvoirs étendus. En effet, selon l'article 5 de la loi du 30 décembre 2004, elle peut demander des explications sur les faits portés à sa connaissance à toute personne de droit privé mise en cause, demander la communication d'informations et de documents, entendre toute personne dont le concours lui paraît utile et, suivant l'article 6, elle peut demander à entendre les agents des autorités publiques et des organismes chargés d'un service public qui sont tenus de déférer à cette demande ou à avoir communication de toutes pièces ou informations utiles à l'exercice de sa mission qui sont détenues par les autorités publiques. L'article 9 prévoit que lorsque les demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont pas suivies d'effet après une mise en demeure, elle peut saisir le juge des référés d'une demande aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction qu'il juge utile. Et l'article 8 dispose qu'elle peut procéder à des vérifications sur place dans les locaux administratifs ou dans les lieux, locaux et moyens de transport accessibles au public soit avec l'accord des personnes intéressées soit, en cas

d'opposition du responsable des lieux, avec l'autorisation du juge des référés et éventuellement, s'il en décide ainsi, sous son autorité et son contrôle. Dès lors qu'il entre dans la mission, selon l'article 7, d'assister la victime de la discrimination dans la constitution de son dossier, des juges du fond en ont déduit que la présence de la HALDE au procès après qu'elle eut instruit sur les faits dénoncés par celle-ci était contraire aux exigences d'un procès équitable et de l'égalité des armes. Cette thèse était reprise en l'espèce par le pourvoi de l'employeur. Elle n'a pas été retenue. L'arrêt décide au contraire que les dispositions de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 qui prévoient que la HALDE a la faculté de présenter des observations portées à la connaissance des parties, ne méconnaissent pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de répliquer par écrit et oralement à ces observations et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire. Cette solution est à rapprocher de celle adoptée par des arrêts rendus par la chambre commerciale de la Cour de cassation lorsque le Conseil de la concurrence formulait des observations en application de l'article 9, alinéa 1, du décret du 19 octobre 1987 relatif aux recours exercés devant la cour d'appel de Paris contre les décisions du Conseil (Com., 29 juin 2007, Bull. 2007, IV, n° 181 ; Com., 13 juillet 2004, Bull. 2004, IV, n° 163).

** Prétention émise par ou contre une personne dépourvue du droit d'agir*

Sommaire

Selon l'article 32 du code de procédure civile, est irrecevable toute prétention émise par ou contre une personne dépourvue du droit d'agir ; cette situation n'est pas susceptible d'être régularisée lorsque la prétention est émise par ou contre une partie dépourvue de personnalité juridique.

Doit dès lors être cassé le jugement d'un tribunal d'instance qui déclare recevable la requête en annulation de la désignation d'un délégué syndical au sein d'une unité économique et sociale, formée par cette unité dépourvue de personnalité juridique, au motif que les sociétés la composant sont intervenues volontairement à l'instance.

Soc., 23 juin 2010

CASSATION SANS RENVOI

Arrêt n° 1278 FS-P+B

N° 09-60.341 - TI Bordeaux, 2 juillet 2009

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

Note

Le présent arrêt est l'occasion pour la chambre sociale de se prononcer sur la possibilité de régularisation de l'action introduite par une unité économique et sociale, entité dépourvue de personnalité juridique, visant l'annulation de la désignation d'un représentant de la section syndicale de cette entité.

En l'espèce, le tribunal d'instance, après avoir constaté le défaut de qualité à agir des deux unités économiques et sociales ayant introduit l'instance, a déclaré la requête recevable cependant, au motif que les sociétés composant les unités économiques et sociales étaient intervenues volontairement à l'instance.

La Cour de cassation a relevé d'office le moyen de la recevabilité de la requête en annulation présentée par l'UES : celle-ci manifestement irrecevable en application de l'article 32 du code de procédure civile, puisque présentée par une entité dépourvue du droit d'agir, pouvait-elle par la suite être régularisée par l'intervention volontaire des sociétés constituant cette UES ?

La cour de cassation répond clairement par la négative.

La réponse ne pouvait être autre car l'UES est dépourvue de la personnalité juridique. La Cour de cassation a en effet jugé : « la reconnaissance conventionnelle ou judiciaire d'une unité économique et sociale (UES) entre des entités juridiques distinctes a pour objet d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en permettant à cette fin une représentation de leurs intérêts communs. En résulte que si la reconnaissance d'une UES, permet l'expression collective de l'intérêt des travailleurs appartenant à cette collectivité, elle ne se substitue pas aux entités juridiques qui la composent, de sorte qu'elle n'a pas la personnalité morale. » (Soc., 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-43.875, Bull. 2008, V, n° 255).

Il s'agit d'une position constante de la Cour de cassation en la matière. La chambre sociale reprend dans cet arrêt les termes de la jurisprudence de la chambre commerciale (Com., 20 juin 2006, pourvoi n° 03-15.957, Bull. 2006, IV, n°146) et de la deuxième chambre civile (Civ. 2 ème, 11 septembre 2003, pourvoi n° 01-14.493, Bull. 2003, II, n°253).

* *Séparation des pouvoirs (Sommaire 2)*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1133 du 1er juin 2010 (pourvoi n° 09-40.679)



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation