

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N°14
Octobre 2010



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	16
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	19
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL	24
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	31
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	46
G - ACTIONS EN JUSTICE	49

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1- Emploi et formation

** Libre circulation des travailleurs*

Sommaire

Doit être écarté comme étant contraire au principe de libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, garanti par l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'article 23 de la charte du football professionnel qui, si le joueur "espoir" refuse de conclure, à la fin de sa formation, un contrat de travail avec le club qui l'a formé, l'expose à devoir des dommages-intérêts dont le montant, non fixé dans le contrat de formation et sans rapport avec le coût réel de cette formation, constitue une entrave à son droit de conclure un contrat de travail avec un autre club.

Soc., 6 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1752 FS-P+B+R

N° 07-42.023 - CA Lyon, 26 février 2007

M. Lamanda, P. Pt. - M. Rovinski, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

L'article 23 ancien de la Charte du football professionnel (relayé aujourd'hui par l'article L. 211-5 du code du sport) oblige le joueur « espoir » en fin de formation à souscrire un premier contrat de joueur professionnel avec son club de formation lorsque celui-ci le sollicite, et prévoit que si le joueur refuse la proposition du club qui l'a formé, il ne pourra signer dans un délai de trois ans un contrat avec un autre club de la Ligue nationale du football, à moins de payer des dommages-intérêts à son club d'origine.

Interrogée par la Cour de cassation (Soc., 9 juillet 2008, pourvoi n° 07-42.023) sur la conformité de cet article avec le principe de libre circulation des travailleurs, la Cour de Justice des Communautés Européennes (aujourd'hui Cour de Justice de l'Union Européenne -CJUE-) a répondu par arrêt du 16 mars 2010. Après avoir confirmé que l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (qui a repris les dispositions de l'article 39 du traité CE sur la liberté de circulation des travailleurs) était bien applicable, la Cour de justice a dit qu'un régime selon lequel un joueur « espoir » à l'issue de sa période de formation, est obligé de conclure, sous peine de dommages-intérêts, son premier contrat de joueur professionnel avec le club qui l'a formé, constitue une restriction à la libre circulation des travailleurs. Elle a ensuite considéré que, eu égard à l'importance sociale considérable que revêt l'activité sportive et plus particulièrement le football dans l'Union, l'objectif consistant à encourager le recrutement et la formation de jeunes joueurs était légitime. En revanche, elle a estimé que le versement, par le joueur « espoir » en raison de la rupture de ses engagements contractuels, de dommages-intérêts dont le montant est indépendant des coûts réels de formation supportés par son club de formation, va au delà de ce qui est nécessaire pour encourager le recrutement et la formation des jeunes joueurs ainsi que pour financer ces activités.

C'est au vu cette réponse de la C.JUE que la Cour de cassation rend l'arrêt commenté : constatant que l'article 23 interdit au joueur espoir de conclure un contrat de travail avec un autre club que celui qui l'a formé, sans prévoir la possibilité de se libérer de cette obligation par le versement d'une indemnité dont le montant soit en rapport avec le coût de la formation dispensée et fixée au moment de la signature de son contrat de formation, la Cour en déduit que « le joueur "espoir" est ainsi exposé à une demande de dommages-intérêts de son club formateur dont le montant est

susceptible de le dissuader d'exercer son droit à la libre circulation et qui constitue une entrave à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union en vertu de l'article 45 TFUE ».

** Période d'essai*

Sommaire

En présence d'un avenant stipulant une période probatoire pour l'exercice de nouvelles fonctions, la période d'essai prévue dans le contrat de travail du salarié engagé pour occuper d'autres fonctions a nécessairement pris fin.

Dès lors, doit être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui juge qu'un employeur peut renouveler la période d'essai tout en ayant constaté que le salarié était en période probatoire dans l'exercice de fonctions autres que celles définies au contrat de travail initial.

Soc., 20 octobre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1990 FS-P+B

N° 08-42.805 - CA Paris, 15 avril 2008

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

Note

Dans la présente affaire, un salarié avait été embauché par un contrat de travail contenant une période d'essai de six mois renouvelable une fois. Au cours de la période d'essai, un avenant a été signé entre les parties modifiant les fonctions du salarié avec une période probatoire de trois mois renouvelable un mois d'un commun accord entre les parties. Après avoir intégré ses nouvelles fonctions, le salarié s'est vu notifier par la société le renouvellement de sa période d'essai pour une durée de six mois, celle-ci se superposant alors avec la période probatoire. En cours d'exécution de ses nouvelles fonctions, la société a avisé le salarié qu'elle mettait fin à la période d'essai prévue au contrat de travail avec dispense de préavis.

Contestant cette rupture et estimant que l'employeur aurait dû respecter la procédure de licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Débouté de ses demandes par les juges du fond, le salarié s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation a cassé partiellement l'arrêt de la cour d'appel en estimant que la période probatoire, stipulée dans l'avenant contractuel, avait mis fin à la période d'essai. Dès lors, l'employeur ne pouvait rompre le contrat de travail sans respecter la procédure de licenciement.

Selon la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, la période d'essai a pour finalité de permettre aux deux parties liées par le contrat de travail d'apprécier l'opportunité de poursuivre la relation de travail (Soc., 20 novembre 2007, Bull. V, n° 194). En application de l'article L. 1231-1 du code du travail, les règles protectrices du salarié en matière de rupture du contrat de travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Dès lors, si l'essai n'est pas concluant, chacune des deux parties pourra rompre le contrat avant le terme de cette période de manière unilatérale, immédiate et discrétionnaire.

La période d'essai se distingue de la période probatoire à laquelle peut être soumis le salarié à l'occasion d'un changement de poste. La rupture de la période probatoire ne met pas fin au contrat contrairement à la rupture de la période d'essai, mais a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

La confusion entre ces deux périodes peut être source de litiges. La Cour de cassation a considéré par un arrêt du 30 mars 2005 que la période d'essai stipulée dans un avenant au contrat de travail ne peut être qu'une période probatoire (Soc., 30 mars 2005, pourvoi n° 02-46.103, Bull. 2005, V,

n° 107). En l'espèce, la période d'essai avait pris fin et une autre période d'essai avait été stipulée dans un avenant au contrat de travail modifiant les fonctions du salarié. Les circonstances ayant donné lieu à l'arrêt du 20 octobre 2010 étaient différentes en raison de la juxtaposition contractuelle de la période d'essai et de la période probatoire. La question posée à la Cour de cassation portait sur la possibilité du renouvellement contractuel de la période d'essai pendant la période probatoire.

La Cour de cassation tranche en faveur d'une non superposition de la période d'essai et de la période probatoire. La Cour en déduit que la stipulation contractuelle d'une période probatoire dans l'avenant modifiant le contrat de travail met fin à la période d'essai. En conséquence, les parties ne peuvent maintenir ou renouveler une période d'essai après avoir mis en place une période probatoire. Si l'employeur souhaite rompre le contrat alors que le salarié est en période probatoire, il devra respecter la procédure de licenciement.

Sommaire

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, ou co-emploi de fait, la conclusion de contrats de travail successifs avec plusieurs sociétés appartenant au même groupe ne permet pas au salarié de se prévaloir de l'ancienneté acquise au sein de chacune des sociétés.

Après avoir relevé que les deux sociétés ayant successivement engagé le salarié constituaient deux personnes morales distinctes et que l'intéressé avait démissionné de la première, une cour d'appel en a déduit exactement qu'une période d'essai avait pu être valablement stipulée par le second contrat.

Soc., 20 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1988 FS-P+B

N° 08-40.822 - CA Nancy, 11 décembre 2007

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

Note

Un salarié qui a conclu deux contrats de travail à durée indéterminée successifs avec des sociétés appartenant au même groupe peut-il se prévaloir d'un changement de poste, alors même qu'il a démissionné de la première société, ou considère-t-on qu'il a conclu deux contrats de travail distincts ?

En l'espèce, un salarié d'une société exploitante d'un casino a démissionné et a été engagé peu de temps après par une autre société appartenant au même groupe.

Le deuxième employeur a mis fin à la période d'essai, le salarié a alors prétendu qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif, ce second emploi devant être considéré comme une mutation au sein du même groupe.

Il est en effet de jurisprudence constante qu'une période d'essai imposée à l'occasion d'un changement de poste au sein d'une même entreprise est illicite puisqu'il s'agirait de priver le salarié des règles protectrices du licenciement (Soc., 30 mars 2005, pourvoi n° 03-41.797, Bull. 2005, V, n° 109, commenté au rapport annuel de la Cour de cassation 2005, p. 229).

Pour répondre à la question posée par le pourvoi, il convenait au préalable de dire si un groupe peut être considéré comme un employeur unique.

Le cas échéant, le deuxième contrat ne pouvait être assorti d'une période d'essai.

Le conseil de prud'hommes a fait droit aux demandes du salarié.

La cour d'appel a rendu un arrêt infirmatif. Après avoir relevé que les deux sociétés qui avaient successivement engagé le salarié, constituaient deux personnes morales distinctes et que le salarié avait démissionné de la première, la juridiction a reconnu la validité de la période d'essai stipulée par le second contrat.

La chambre sociale décide que « les contrats de travail successifs avec plusieurs sociétés appartenant à un même groupe ne permettent pas au salarié de se prévaloir de l'ancienneté acquise dans l'une de ses sociétés », et entérine ensuite le raisonnement de la cour d'appel concernant la validité de la période d'essai prévue à l'occasion de la formation du second contrat.

La solution s'explique par le fait qu'un groupe ne peut être considéré comme employeur d'un salarié dans la mesure où il est dépourvu de personnalité juridique. Il est en effet bien établi par la jurisprudence, hors certains cas où il est constaté « une confusion d'intérêts, d'activités et de direction », que les sociétés qui composent un groupe sont indépendantes et des personnes morales distinctes.

D'ailleurs, concernant la question de la validité d'une période d'essai quand des contrats successifs ont été conclus par deux sociétés appartenant à un même groupe, un arrêt rendu par la chambre sociale le 21 juin 2006 (pourvoi n° 05-40.556, diffusé) avait déjà tranché que « même si (...) » deux sociétés « appartiennent toutes deux au même groupe et ont une activité similaire et une direction administrative et financière commune (...) rien n'interdisait au nouvel employeur de prévoir une période d'essai (...) ».

2- Droits et obligations des parties au contrat de travail

** Modification des conditions de travail*

Sommaire

La modification de la cadence de travail, sans répercussion sur la rémunération ou le temps de travail d'un salarié, constitue un simple changement de ses conditions de travail.

Soc., 20 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1985 FS-P+B

N° 08-44.594 à 08-44.596 - CA Montpellier, 27 février 2008

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

Note

Le présent pourvoi posait la question de savoir si la modification d'une cadence de travail d'un salarié constitue une modification de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail.

Introduite par les arrêts GAN-Vie (Soc., 10 juillet 1996, pourvois n° 93-41.137, 93-40.966, Bull. 1996, V, n° 278), l'intérêt de la distinction entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail réside dans le droit pour le salarié de refuser la première.

En effet, si la modification du contrat de travail ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur sur le fondement de l'article 1134 du code civil, le changement des conditions de travail du salarié relevant du pouvoir de direction de l'employeur peut être imposé au salarié, de sorte que son refus, même s'il ne constitue pas à lui seul une faute grave, rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse (Soc., 23 février 2005, pourvoi n° 03-42.018, Bull. 2005, V, n° 64, arrêt n°1).

En l'espèce, trois salariées ont été engagées verbalement par contrat à durée indéterminée par une société de nettoyage industriel en qualité de femme de ménage à temps partiel.

Avant la cession de son entreprise, le gérant a adressé à ses salariées, afin de régulariser par écrit leur situation, un document intitulé « contrat de travail » comprenant « un rappel des éléments essentiels » de celui-ci (date d'embauche, qualification, rémunération, durée mensuelle de leur travail). De son côté, le nouveau gérant a adressé un document intitulé « règles de travail » aux salariées les invitant à respecter une durée d'une heure de nettoyage par cage d'escalier, ce qui était pratiqué depuis le début de leur activité au sein de l'entreprise.

Par la suite, et c'est sur ce point que porte le litige, l'employeur leur a notifié, par lettre recommandée, la mise en place d'un nouveau planning, établi sur la base de 45 minutes par cage d'escalier, lequel ne modifiait pas le nombre d'heures de travail des salariées.

Suite au refus des salariées, la société a procédé à des licenciements pour faute grave.

Contestant leur licenciement, les salariées ont saisi la juridiction prud'homale.

Après avoir relevé que la réduction du temps alloué pour l'opération de nettoyage des cages d'escalier relevait du libre pouvoir de direction de la société, la cour d'appel a écarté la faute grave et reconnu le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

La chambre sociale rejette les pourvois formés par les salariées. Elle reprend le raisonnement de la cour d'appel et décide que la modification de la cadence de travail, sans répercussion sur la rémunération ou le temps de travail d'un salarié, constitue un simple changement de ses conditions de travail.

La cour conditionne ainsi la qualification du changement de la cadence de travail à l'examen d'une répercussion potentielle sur la rémunération et le temps de travail du salarié.

On peut rappeler que dans un arrêt du 22 février 2000 (pourvoi n° 97-44.339, Bull. 2000, V, n° 67), la chambre sociale avait déjà examiné les critères du temps de travail et de la rémunération pour se prononcer sur la qualification d'une modification ; elle avait ainsi tranché que « le changement d'horaire consistant dans une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée de travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise et non une modification du contrat de travail. »

Plus généralement, cette solution vient donc compléter la jurisprudence de la Cour sur cette question délicate de la délimitation entre une modification du contrat de travail et un changement des conditions de travail. Il s'agit en effet d'une question récurrente qui touche tous les domaines liés à l'exécution d'un contrat de travail.

** Pouvoir disciplinaire de l'employeur*

Sommaire

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise, et une mise à pied disciplinaire prévue par ce règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.

Doit dès lors être cassé l'arrêt qui, pour refuser d'annuler une mise à pied disciplinaire de cinq jours ouvrés, tout en écartant la sanction prévue au règlement intérieur faute d'être limitée dans sa durée, retient que cette sanction est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté,

en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage, sous le seul contrôle de l'autorité judiciaire.

Soc., 26 octobre 2010

CASSATION PARTIELLEMENT SANS RENVOI

Arrêt n° 2078 FS-P+B+R+I

N° 09-42.740 - CA Rennes, 12 mai 2009

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

Note

L'arrêt rendu le 26 octobre 2010 permet à la Cour de cassation de se prononcer pour la première fois sur deux questions de principe intéressant le droit disciplinaire au sein de l'entreprise, et ce depuis les modifications apportées dans ce domaine par la loi n° 82-689 du 4 août 1982, notamment par son article 5.

Il est affirmé, d'une part, qu'une sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur (1°) et, d'autre part, que la mise à pied disciplinaire n'est licite que si le règlement intérieur en précise sa durée maximale (2°).

1°) L'article L. 1321-1 du code du travail dispose que : « Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ».

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement 20 salariés et plus en vertu des dispositions de l'article L. 1311-2 du code du travail et doit être établi dans les trois mois suivant l'ouverture de l'entreprise, selon l'article R. 1321-5 du même code.

Un arrêt du 25 juin 1987 (pourvoi n° 84-42.314, Bull. 1987, V, n° 423) avait jugé, pour des faits antérieurs à la loi du 4 août 1982 et au visa de l'article 1134 du code civil, que : « la sanction de mise à pied est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire ».

Dans l'espèce soumise à la chambre sociale, la cour d'appel de Rennes, reprenant ce précédent, avait affirmé que l'employeur, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, avait la possibilité de faire usage de son pouvoir disciplinaire sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire.

Cependant, plusieurs éléments, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 1982 précitée, militaient en faveur d'une autre solution.

En effet, cette loi a modifié la nature du pouvoir disciplinaire de l'employeur pour instaurer, au sein de l'entreprise, un droit disciplinaire plus formaliste.

Par ailleurs, la chambre sociale avait eu l'occasion de préciser (Soc., 25 septembre 1991, pourvoi n° 87-42.396, Bull. 1991, V n° 381) que : « le règlement intérieur dont l'établissement est obligatoire et par lequel l'employeur fixe exclusivement les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise et les règles générales relatives à la discipline et énonce les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, s'impose à tous les membres du personnel comme au chef d'entreprise, dès lors qu'il est régulièrement pris, et constitue un acte réglementaire de droit privé ».

La circulaire DRT 91/17 du 10 septembre 1991 (BO Ministère du travail 1991 n° 20) relative au règlement intérieur et valant communication d'un tableau récapitulatif des clauses de ces règlements rappelait la position de l'administration pour qui ; « Si l'employeur ne peut infliger d'autres sanctions que celles prévues au règlement intérieur, il reste libre du choix de la sanction en vertu de son pouvoir disciplinaire ».

Enfin, les dispositions relatives au règlement intérieur sont situées au livre III de la première partie du code du travail qui traite aussi du droit disciplinaire.

Cette jurisprudence s'inscrit donc dans une évolution législative et, en limitant le panel des sanctions disciplinaires pouvant être prononcées par l'employeur aux seules sanctions énumérées dans le règlement intérieur, outre les sanctions légales comme le licenciement, assure une plus grande sécurité juridique aux salariés.

2°) Le Conseil d'Etat avait par un arrêt du 21 septembre 1990 (n° 105247) précisé que : « si la mise à pied, qui est une mesure de suspension temporaire du contrat de travail, peut figurer dans l'échelle des sanctions prévues par le règlement intérieur, ledit règlement doit préciser la durée maximale de cette mise à pied ».

La Cour rejoint cette jurisprudence et un parallélisme avec les principes applicables en matière de peine pénale peut être relevé, dès lors qu'une sanction disciplinaire non limitée dans sa durée maximale n'est pas licite.

Sommaire

Selon l'article L. 1331-2 du code du travail, "les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite". La prohibition des sanctions pécuniaires ayant ainsi un caractère d'ordre public auquel ne peut faire échec une disposition du contrat de travail, une cour d'appel a dès lors exactement décidé que la stipulation d'un contrat, en exécution de laquelle l'employeur avait, chaque mois, prélevé une somme fixe sur la rémunération du salarié au titre de l'avantage en nature lié au véhicule de l'entreprise mis à sa disposition au motif que son chiffre d'affaires était insuffisant, était nulle, comme constituant une sanction pécuniaire.

Soc., 20 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 2032 F-P+B

N° 09-42.896 - CA Bourges, 29 mai 2009

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

Note

Dans la présente affaire, le contrat de travail d'un salarié engagé en tant que VRP stipulait qu'en cas de non-réalisation d'un certain chiffre d'affaire, il serait tenu d'une participation mensuelle proportionnelle au coût du véhicule de l'entreprise mis à sa disposition. Après avoir constaté que le salarié n'avait pas réalisé le chiffre d'affaire prévu, l'employeur a mis à sa charge les frais engendrés par son véhicule de fonction. Le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail

et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes dont le remboursement de frais professionnels.

Le jugement prud'homal rejetant les demandes du salarié a été infirmé par la cour d'appel qui a condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes dont un rappel de salaire correspondant à des frais professionnels. Le pourvoi de l'employeur est rejeté par la Cour de cassation qui estime que la cour d'appel a fait une juste application de l'article L. 1331-2 du code du travail.

Aux termes de l'article L. 1331-2 du code du travail « les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite ». En l'espèce, l'employeur faisait supporter au salarié le coût du véhicule de fonction en cas de non-réalisation de son chiffre d'affaire. Or, la prise en charge de ce véhicule est un avantage en nature dont bénéficiait le salarié. La Cour estime que la suppression de cet avantage en nature en raison de la non-réalisation d'un objectif constitue une sanction pécuniaire prohibée par l'article L. 1331-2 du code du travail.

L'arrêt rapporté confirme la jurisprudence de la chambre sociale en matière de prohibition des sanctions pécuniaires et ce même lorsqu'elles sont prévues contractuellement. La Cour de cassation a ainsi jugé par un arrêt du 12 décembre 2000, que « la fourniture d'un véhicule de société, substituée à la participation de l'employeur aux frais engagés par le salarié, constitue un avantage en nature et sa suppression une sanction pécuniaire prohibée qui ne pouvait faire l'objet d'une disposition contractuelle » (Soc, 12 décembre 2000, pourvoi n° 98-44.760, Bull. 2000, V, n° 416).

4- Contrats particuliers

** Contrat emploi-jeune*

Sommaire

S'il appartient au juge judiciaire de se prononcer sur les litiges nés de la conclusion, de l'exécution, de la rupture ou de l'échéance du contrat "emploi-jeune", même si l'employeur est une personne publique gérant un service public à caractère administratif, le juge administratif est seul compétent pour statuer sur la demande de requalification de la relation contractuelle lorsque celle-ci s'est poursuivie avec la personne morale de droit public au-delà du terme des contrats, ainsi que sur les conséquences de la rupture intervenue après cette échéance.

Dès lors, doit être cassé l'arrêt qui a déclaré la juridiction prud'homale compétente pour connaître des demandes formées par des personnes engagées par une commune par contrat emploi-jeune, alors qu'il résultait de ses constatations qu'après l'échéance de ces contrats, ceux-ci avaient continué leur service au bénéfice de la collectivité territoriale.

Soc., 13 octobre 2010

CASSATION SANS RENVOI

Arrêt n° 1920 FS-P+B

N° 09-40.830 - CA Basse-Terre, 17 novembre 2008

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

Note

Dans la présente affaire, une commune avait eu recours à des contrats emploi-jeune d'une durée de 5 ans qui se sont poursuivis au-delà de leur terme. La commune avait proposé aux salariés concernés de signer un avenant rétroactif trois mois après l'échéance de leur contrat emploi-jeune, ce qu'ils ont refusé de faire. La commune a alors mis fin aux relations contractuelles.

Les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes de demandes tendant à obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, à ordonner à la commune de poursuivre le contrat de travail, ainsi que l'obtention d'une indemnité de requalification.

Le conseil de prud'hommes a fait droit à leur demande en ordonnant à la commune de poursuivre le contrat de travail des intéressés ainsi que le paiement d'une indemnité de requalification. Le jugement a été en partie confirmé par la cour d'appel qui a notamment validé la compétence du juge prud'homal. Contestant cette compétence du juge judiciaire tant en première instance que devant la cour d'appel, la commune s'est pourvue en cassation.

La question posée à la Cour de cassation était la suivante : le juge judiciaire est-il compétent pour statuer sur la demande de requalification et les conséquences de la rupture d'un contrat emploi-jeune signé entre un salarié et une personne morale de droit public lorsque la relation de travail s'est poursuivie au delà du terme sans qu'un nouveau contrat ne soit signé ?

La Cour de cassation censure la cour d'appel en excluant la compétence du juge judiciaire au profit de celle du juge administratif. La Cour estime en effet que dès lors que la relation contractuelle s'est poursuivie avec la personne morale de droit public au delà du terme du contrat emploi-jeune, le juge administratif est seul compétent pour statuer sur les demandes des salariés concernant la requalification du contrat ainsi que sur les conséquences de la rupture.

Aux termes de l'article L. 5134-9 du code du travail les contrats « emploi-jeune » sont des contrats de droit privé. Cependant, la jurisprudence applique un partage de compétences entre le juge judiciaire et le juge administratif concernant les litiges liés à ce type de contrat.

Ainsi, selon la jurisprudence du Tribunal des conflits, il appartient en principe à l'autorité judiciaire de se prononcer sur les litiges nés de la conclusion, de l'exécution et de la rupture ou de l'échéance de tels contrats et il lui incombe, à ce titre, de se prononcer sur une demande de requalification (Tribunal des conflits, arrêt du 24 septembre 2007, n° 09-03.733). En revanche, les juridictions de l'ordre administratif retrouvent leurs compétences lorsque les relations contractuelles se sont poursuivies au-delà du terme du contrat aidé, et que les demandes des intéressés concernent les conséquences de la requalification ou ont pour objet d'obtenir la poursuite de cette relation (Tribunal des conflits, arrêt du 24 septembre 2007, n° 07-03.597 et arrêt du 23 novembre 2009, n° 09-03.733).

La chambre sociale de la Cour de cassation applique habituellement cette répartition des compétences (Soc., 28 novembre 2006, pourvoi n° 05-43.819 et Soc., 8 mars 2008, pourvoi n° 07-41.221). Cependant, l'arrêt du 13 octobre 2010 tient compte de la poursuite de la relation contractuelle au-delà du terme du contrat et élargi le champ d'intervention du juge administratif en lui attribuant également une compétence pour juger de la requalification de la relation contractuelle.

* *Contrat d'insertion*

Sommaire

Il résulte de l'article L. 1243-10 du code du travail que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le contrat de travail à durée déterminée a été conclu au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

En conséquence, encourt la cassation le jugement qui accorde cette indemnité de fin de contrat, alors qu'il a constaté que les salariés avaient été engagés par un contrat d'insertion.

Note

Engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, à temps partiel, d'insertion, plusieurs salariés ont, à expiration de leur contrat, saisi la juridiction prud'homale compétente en paiement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail. Condamné à ce paiement, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Il s'agissait donc, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, de déterminer si cette indemnité de fin de contrat, prévue par la législation sociale en vue de compenser la précarité de la situation de salariés embauchés sous contrat à durée déterminée, était également due aux salariés liés par un contrat d'insertion.

L'article L. 1243-10 du code du travail dispose que « l'indemnité de fin de contrat n'est pas due [...] lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ». Autrement dit, le versement de l'indemnité de fin de contrat n'est dû ni dans les hypothèses de contrats à durée déterminée dits saisonniers ou d'usage, ni lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, sous certaines conditions, à assurer un complément de formation professionnelle du salarié.

En l'espèce, les salariés avaient bénéficié de contrats de travail dits d'insertion, au sens de l'article L. 5132-1 du code du travail. Prévue au titre des dispositifs d'aide à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi, « l'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle ». Le bénéficiaire d'un tel contrat d'insertion s'engage à consacrer au moins trente heures chaque mois de son temps libre à des actions d'insertion, tandis que l'employeur s'engage à une certaine formation, cet engagement réciproque constituant l'une des modalités d'exécution du contrat.

Au motif que les activités de formation ou d'intégration étaient réalisées pendant « le temps personnel < des >demandeurs » et que, en conséquence, « aucune action de formation ou d'intégration ne < s'était > déroulée sur le temps de travail », le conseil de prud'homme avait retenu l'application de l'indemnité de fin de contrat.

Cependant, aucune disposition légale ne semble imposer une appréciation restrictive des actions de formation ou d'intégration devant être menées par l'employeur, si bien que l'action de ce dernier semble pouvoir s'effectuer pendant et en dehors des heures de travail.

Reprenant la solution rendue pour les contrats initiative-emploi (Soc., 17 juillet 2001, pourvoi n° 99-43.801), la Cour de cassation rappelle que, dès lors qu'un contrat à durée déterminée a été conclu au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, l'indemnité dite de précarité de l'article L. 1243-8 du code du travail n'est pas due.

* *Contrat vendanges*

Sommaire

Le contrat vendanges, prévu par les articles L. 718-4 à L. 718-6 du code rural, est un contrat saisonnier conclu en application de l'article L. 1242-2 3° du code du travail, qui doit, conformément à l'article L. 1242-7 du même code, comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou, à défaut, une durée minimale.

Un contrat qui se borne à indiquer qu'il se terminerait "à la fin des vendanges" ne comportant ni terme précis ni durée minimale, une cour d'appel en a exactement déduit qu'il devait être requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée.

Soc., 6 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1750 FS-P+B

N° 09-65.346 - CA Montpellier, 17 décembre 2008

M. Lamanda, P. Pt. - Mme Goasguen, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

Le présent arrêt est l'occasion pour la chambre sociale d'examiner la question du régime juridique du contrat de vendanges.

Le dispositif dit " contrat vendanges " a été créé par l'article 8 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002. L'objectif affiché était d'offrir un contrat "souple", et d'ainsi pallier la pénurie de main d'oeuvre dans le secteur viticole.

Il est régi depuis la recodification du code du travail par les articles L.718-4 à L.718-6 du code rural.

En l'espèce un ouvrier occasionnel demandait la requalification de son « contrat vendanges » au motif que, mentionnant uniquement qu'il avait été conclu « pour la durée des vendanges », il ne remplissait pas les exigences de l'article L. 1242-7 du code du travail lequel dispose que « le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion ».

Le conseil de prud'hommes ainsi que la cour d'appel ont fait droit à sa demande .

La société viticole a formé alors un pourvoi estimant que la mention « pour la durée des vendanges » constituait un terme fixé avec précision conformément aux exigences de l'article L. 1242-7 du code du travail, d'autant que l'article L. 718-5 du code rural auquel est soumis le contrat en cause prévoit expressément que ce type de contrat a une durée maximale d'un mois.

La chambre sociale rejette le pourvoi et vient préciser la nature juridique du contrat vendanges. Elle se prononce dans un premier temps sur le type de contrat à durée déterminée que constitue le contrat vendanges, ce que le législateur n'avait pas envisagé. Elle juge qu'il s'agit d'un contrat saisonnier conclu en application de l'article L. 1242-2 3° du code du travail. Rattaché à l'article L. 1242-2 du code du travail qui prévoit les cinq cas limitatifs de recours au contrat à durée déterminée, le contrat vendanges n'est donc pas un cas de recours "autonome" au contrat à durée déterminée.

Aussi, dans un second temps, elle procède à une application stricte de l'article L. 1242-7 du code du travail qui, s'il dispose dans son premier alinéa que le terme doit être fixé avec précision, permet néanmoins aux contrats saisonniers de ne pas comporter de terme précis s'ils sont conclus pour une durée minimale. La chambre sociale énonce ainsi que le contrat vendanges doit « comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou, à défaut, une durée minimale ».

En l'espèce, la Cour estime que la mention prévue au contrat indiquant qu'il se terminerait "à la fin des vendanges" ne peut constituer ni l'indication d'un terme précis ni la fixation d'une durée minimale. Elle décide en conséquence la requalification du contrat en cause en contrat à durée indéterminée, sanction prévue à l'article L. 1245-1 du code du travail quand le contrat est conclu « en méconnaissance » des dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail.

5- Statuts particuliers

** Maîtres d'enseignement privé sous contrat*

Sommaire

Le paiement des heures de délégation des maîtres d'enseignement privé sous contrat, prises en dehors de leur temps de travail, incombe à l'établissement au sein duquel ils exercent les mandats prévus par le code du travail dans l'intérêt de la communauté constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement.

Doit dès lors être cassé l'arrêt qui a débouté l'enseignant de sa demande de paiement des heures de délégation prises en dehors de son temps de travail, alors que les heures de délégation dont chaque délégué syndical dispose pour l'exercice de ses fonctions ne se confondent pas avec les décharges d'activité de service accordées au représentant syndical en application de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans l'association.

Soc., 13 octobre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1951 P+B

N° 09-67.198 - CA Montpellier, 22 avril 2009

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

Note

Cet arrêt est l'aboutissement de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation relative au paiement des heures de délégation effectuées par les maîtres de l'enseignement privé travaillant dans des établissements liés à l'Etat par un contrat d'association.

Après avoir reconnu la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire pour statuer sur la demande d'un enseignant d'un établissement sous contrat tendant au paiement des heures de délégation accomplies en dehors de son temps de travail (Soc., 18 novembre 2008, pourvoi n° 07-42.921, Bull.2008, V, n° 228), la Cour a jugé par un arrêt du 31 mars 2009 que le paiement de ces heures incombe à l'établissement au sein duquel l'enseignant exerce les mandats prévus par le code du travail dans l'intérêt de la communauté constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement (Soc., 31 mars 2009, pourvoi n° 08-40.408, Bull. 2009, V, n° 101).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005, le statut des maîtres contractuels du privé a été modifié. Ayant qualité d'agents publics, ces enseignants ne sont pas liés par un contrat de travail aux établissements dans lesquels ils exercent leurs fonctions. La loi susmentionnée ne prévoyait pas la possibilité pour les maîtres contractuels d'être désignés comme délégué syndical ; la Cour de cassation l'a cependant admis dans un avis du 15 janvier 2007 dans les conditions suivantes : « intégrés de façon étroite et permanente dans la collectivité de travail de leur établissement, les maîtres de l'enseignement privé, dont le statut est défini par les articles L. 442-5 du code de l'éducation et L. 813-8 du code rural dans leur rédaction issue de la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005, entrent dans le champ d'application des dispositions de l'article L. 412-14 du code du travail relative à la désignation des délégués syndicaux » (Cass., 15 janvier 2007, Avis n° 0070002P).

Il ressort des débats parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 5 janvier 2005 que cette application des règles du code du travail aux maîtres de l'enseignement privé devenus agents publics visait à maintenir au profit de ceux-ci les droits qui leur avaient été reconnus dans leur ancienne condition.

Cependant, depuis 1985, le pouvoir réglementaire applique aux maîtres contractuels le système des franchises syndicales qui autorise l'action des représentants syndicaux (décret n° 85-728 du 12 juillet 1985). Partant, l'extension à ces enseignants du champ d'application du droit social prévu pour les salariés de droit privé a eu pour effet de créer la confusion. En effet, les délégués syndicaux bénéficiaient d'heures de délégation prises en charge comme des heures de travail - en application de l'article L. 2143-17 du code du travail -, tandis que les représentants syndicaux bénéficiaient des décharges syndicales prévues pour l'exercice du droit syndical dans la fonction publique par l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

Dès lors, se posait la question de savoir si les décharges de service prévues par ledit décret pouvaient se cumuler avec les heures de délégations prévues par les dispositions du code du travail.

Rappelant tout d'abord que la charge du paiement des heures de délégation prises en dehors du temps de travail des enseignants concernés incombe à l'établissement dans lequel ceux-ci exercent leurs mandats, la Cour précise ensuite, dans l'arrêt publié, que les heures de délégation accomplies dans l'intérêt de la communauté de travail, constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement, ne peuvent se confondre avec les décharges d'activité de service qui sont réparties entre les organisations syndicales pour l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

* *Marin*

Sommaire

L'article L. 110-4 II 1° du code de commerce, qui concerne les livraisons de nourriture faites aux matelots, ne s'applique pas à l'action d'un marin aux fins de paiement d'une indemnité de nourriture.

Cette indemnité devant être assimilée à un salaire, une telle action est soumise à la prescription quinquennale, en application des articles 2277 ancien du code civil et L. 110-4 III du code de commerce.

Soc., 5 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1864 F-P+B

N° 09-41.492 - CA Rouen, 3 février 2009

M. Linden, Pt (f.f.) et Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

L'arrêt commenté détermine la prescription applicable à l'action d'un marin aux fins de paiement de l'indemnité de nourriture prévue par l'article 72, alinéa 1 er, du code du travail maritime qui dispose que « les marins ont droit à la nourriture ou à une indemnité équivalente pendant toute la durée de leur inscription au rôle d'équipage ».

Pour s'opposer à la demande qui lui était faite sur ce fondement par huit de ses salariés, l'employeur soutenait que, s'agissant d'une action en paiement « pour nourriture fournie aux matelots par l'ordre du capitaine », elle se prescrivait « un an après la livraison » par application de l'article L. 110-4 II 1° du code de commerce.

La chambre sociale écarte l'article L. 110-4 II, 1° qui ne s'applique pas à l'action d'un marin aux fins de paiement d'une indemnité de nourriture et approuve la cour d'appel d'avoir qualifié l'indemnité de nourriture demandée de salaire et d'avoir en conséquence soumis l'action y afférent à la prescription quinquennale des articles 2277 ancien du code civil et L. 110-4 III du code de commerce.

On peut noter que le code du travail dans son article L. 3245-1 prévoit également, en renvoyant à l'article 2224 du code civil, anciennement 2277, cette prescription quinquennale pour les actions en paiement ou en répétition de salaire.

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

1- Durée du travail, repos et congés

** Durée du travail des personnels roulants des transports routiers*

Sommaire

La fusion-absorption de deux sociétés n'est pas, à elle seule, de nature à remettre en cause l'autorisation accordée à l'une d'elles par l'inspecteur du travail, en vertu du décret du 16 janvier 1983 relatif à la durée du travail dans les transports routiers, de calculer la durée du travail dans les transports routiers sur un mois, "pour des raisons techniques d'exploitations".

L'autorisation ainsi délivrée continue de bénéficier à la nouvelle personne morale employeur, jusqu'à son éventuel retrait par l'inspecteur du travail compétent.

Soc., 6 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 1863 FS-P+B

N° 08-42.728 à 08-42.736 - CPH Rennes, 4 avril 2008

Mme Collomp, Pt. - Mme Goasguen, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

L'article 4 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises, permet dans sa rédaction applicable au litige de déroger par accord collectif, au principe du calcul de la durée hebdomadaire du travail dans le cadre de la semaine civile. A défaut d'accord, ce texte prévoit que « dans le cas où, pour des raisons techniques d'exploitation, il serait impossible d'organiser le travail sur une semaine pour les personnels roulants de marchandises, la durée hebdomadaire du travail peut être calculée sur une période supérieure à la semaine, et pouvant être égale à deux semaines consécutives, trois semaines consécutives ou au plus un mois, après avis du comité d'entreprise [...] et autorisation de l'inspecteur du travail des transports territorialement compétent ».

Ainsi, en l'absence d'autorisation expresse de l'inspecteur du travail des transports, le calcul de la durée du travail des personnels concernés et partant des heures supplémentaires ne peut se faire que dans le cadre d'une semaine civile.

L'autorisation de déroger au calcul du temps de travail de droit commun est donnée sans limitation de durée et peut être rapportée à tout moment si les éléments d'information présentés à l'appui de la demande se révèlent inexacts ou se trouvent modifiés.

En l'espèce, l'autorisation de l'inspecteur du travail avait été délivrée à une société qui, quelque temps après, avait été absorbée, suite à une opération de fusion absorption, par une autre société.

La question qui se posait était de savoir si cette fusion-absorption, comme le soutenaient les salariés, emportait de facto remise en cause de l'autorisation administrative accordée à la société absorbée ou si comme le soutenait l'employeur, l'autorisation demeurait valable.

C'est cette dernière solution qu'adopte la Cour de cassation dans le présent arrêt, appliquant ainsi au cas d'espèce les conséquences générales d'une fusion-absorption.

En effet, si une opération de fusion-absorption est susceptible d'emporter des conséquences sur le plan des relations collectives de travail, elle ne s'accompagne pas nécessairement d'un changement de l'organisation du travail ou de structure de production qui pourrait conduire l'inspecteur du travail à remettre en question la dérogation accordée.

Par ailleurs, en cas de fusion-absorption c'est le principe de la transmission universelle qui s'applique, laquelle a vocation à concerner tous les droits et biens, à la seule exception des contrats conclus intuitu personae et des contrats administratifs qui sont incessibles sans l'accord de l'autorité administrative compétente. L'autorisation donnée par l'inspecteur du travail en application du décret du 16 janvier 1983 n'entre pas dans ces catégories. En effet, l'autorisation administrative n'est pas délivrée intuitu personae mais en considération de l'activité et du mode d'organisation de l'entreprise. Ainsi elle peut subsister si les éléments au vu desquels l'autorisation a été délivrée n'ont pas été modifiés après la transformation juridique de l'entreprise. En revanche, si l'inspecteur du travail, éventuellement saisi par les salariés, constate que ces éléments ont été modifiés et ne justifient plus une telle autorisation, il aura toute compétence pour la retirer.

* *Repos hebdomadaire*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1921 du 13 octobre 2010 (pourvoi n° 09-14.418)

2- Rémunérations

* *Salaire – « à travail égal, salaire égal »*

Sommaire

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

Justifie dès lors sa décision la cour d'appel qui, après avoir constaté que la rémunération des avocats salariés d'un cabinet dépendait uniquement de l'intéressement sur les honoraires qu'ils généraient, a, pour débouter un avocat salarié d'une demande de rappel de salaire, retenu que celui-ci, qui se bornait à faire valoir que la rémunération moyenne mensuelle des avocats salariés du cabinet était supérieure à la sienne, ne fournissait aucun renseignement sur les montants des honoraires réalisés par chacun d'eux au regard de son propre chiffre d'affaires.

Soc., 20 octobre 2010

Arrêt n° 1986 FS-P+B

N° 08-19.748 - CA Aix-en-Provence, 26 juin 2008

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

REJET

Note

Cet arrêt apporte des précisions sur les règles de preuve lorsqu'une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » est invoquée par un salarié à l'encontre de son employeur.

En l'espèce, un avocat, salarié protégé, a démissionné du cabinet dans lequel il exerçait en faisant état de comportements fautifs et de mesures discriminatoires.

Dans ce contexte, il a saisi le bâtonnier de l'ordre des avocats afin que la rupture de son contrat de travail soit considérée comme produisant les effets d'un licenciement abusif, et qu'il lui soit versé des rappels de salaire.

Sur cette question des rappels de salaire, qui est l'objet du second moyen et du présent sommaire, le salarié prétendait qu'il existait une différence, non justifiée par des éléments objectifs, entre sa rémunération et celles des juristes du cabinet placés dans une situation identique à la sienne.

Le salarié a été débouté de ses demandes devant le bâtonnier et, après recours, devant la cour d'appel.

La cour d'appel a estimé que le salarié, qui faisait valoir que sa rémunération était inférieure à celle de la moyenne des juristes placés dans une situation identique à la sienne, ne produisait aucun élément de fait propre à établir une inégalité de rémunération. En effet, la juridiction a constaté que la rémunération dans ce cabinet dépendait uniquement de l'intéressement sur les honoraires générés et que le salarié n'avait fourni aucun renseignement sur les montants des honoraires réalisés par chacun des juristes ciblés au regard de son propre chiffre d'affaires.

A l'appui de son pourvoi, le salarié soutenait, d'une part, que le fait d'avoir précisé que sa rémunération mensuelle était inférieure à la rémunération mensuelle moyenne des juristes du bureau placés dans une situation identique à la sienne constituait un élément de fait susceptible de caractériser une inégalité de rémunération, et d'autre part, que son employeur, alors qu'il y était tenu, n'avait pas apporté la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.

La chambre sociale rappelle un principe fondamental concernant la preuve en cas d'atteinte au principe de l'égalité des salaires, qui fait l'objet d'une jurisprudence constante et bien établie.

Elle énonce ainsi « qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ».

Elle estime ensuite que la cour d'appel a justement argumenté sa position tenant en l'absence d'éléments de fait présentés par le salarié susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

La chambre sociale a, dans sa jurisprudence antérieure relative à la charge de la preuve en matière de discrimination salariale, régulièrement affirmé le principe suivant : s'il appartient au salarié qui se prétend lésé de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence (Soc., 25 mai 2005, pourvoi n° 04-40.169, Bull. 2005, V, n° 178 (1) (cassation partielle), Soc., 28 septembre 2004, pourvois n° 03-41.826 et autres, Bull. 2004, V, n° 228 (rejet), Soc., 13 janvier 2004, pourvoi n° 01-46.407, Bull. 2004, V, n° 1 (cassation partielle)).

Par cet arrêt, la Cour de cassation décide que, dans une situation où un salarié invoque une discrimination en matière de rémunération, le fait pour le salarié de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération est un préalable qui, s'il n'est pas

rempli, dispense l'employeur de son obligation de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant la différence de traitement entre les salariés.

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- Obligation de sécurité pesant sur l'employeur

** Mesures de lutte contre le tabagisme sur le lieu de travail*

Sommaire

L'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

Dès lors, statue sur des motifs inopérants et encourt la cassation l'arrêt qui juge non fondée la prise d'acte du salarié, motivée par la violation par l'employeur des dispositions du code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés, en raison de l'absence d'incidence de ce manquement sur la santé du salarié.

Soc., 6 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n°1754 FS-P+B

N° 09-65.103 - CA Paris, 18 novembre 2008

M. Lamanda, P. Pt. - M. Becuwe, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

L'arrêt commenté confirme, dans une hypothèse de non-respect par l'employeur des dispositions du code de la santé publique relative au tabagisme, la jurisprudence habituelle de la chambre sociale selon laquelle « l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés » (Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44.412, Bull. 2005, V, n° 219 ; Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 06-45.888, Bull. 2008, V, n° 46). Il en résulte que la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail en raison d'un manquement de l'employeur à cette obligation s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En reprochant à la cour d'appel d'avoir analysé la prise d'acte en une démission « par des motifs inopérants tirés notamment de constatations relatives à l'insuffisance du taux de nicotine trouvé dans le sang du salarié exposé aux fumées de cigarettes, alors qu'elle avait constaté que la société ne respectait pas les dispositions du code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés », l'arrêt confirme qu'il importe peu que le salarié ait ou non souffert du manquement de l'employeur.

En effet, s'agissant d'une obligation de résultat, l'employeur doit tout mettre en oeuvre, conformément à la réglementation, pour prévenir toute atteinte à la santé du salarié. Faire dépendre la solution de l'état de santé du salarié, conduirait à faire dépendre la responsabilité de l'employeur de la résistance du salarié et/ou de la découverte concomitante à l'action des conséquences du manquement sur la santé du salarié, alors que, on le sait, ce type d'affection peut se déclarer bien des années après l'exposition au risque.

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

2-1 Protection contre le licenciement

** Salarié classé en invalidité 2 ème catégorie - Portée*

Sommaire

Ayant retenu qu'au cours de la suspension du contrat de travail, l'employeur n'était pas tenu de faire constater l'inaptitude du salarié et qu'une déclaration d'inaptitude, même à tout emploi, n'avait pas nécessairement pour conséquence le licenciement du salarié concerné, la cour d'appel, qui en a justement déduit qu'aucun manquement contractuel de l'employeur envers son assureur, auprès duquel il avait souscrit un contrat d'assurance collective couvrant les risques invalidité de ses salariés, n'était caractérisé, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision de ne pas condamner l'employeur à garantir l'assureur des conséquences pour lui de l'absence de licenciement de salariés classés en invalidité deuxième catégorie.

Soc., 6 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1860 FS-P+B

N° 09-13.149 - CA Aix-en-Provence, 18 décembre 2008

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

Note

Un employeur a souscrit un contrat d'assurance collective couvrant les risques invalidité de ses salariés. Ce contrat prévoyait que la rente servie était plus élevée quand les salariés étaient encore dans les effectifs de l'entreprise.

L'assureur, constatant que l'employeur ne licenciant pas des salariés pourtant classés en invalidité 2 ème catégorie a décidé de ne leur verser que la rente prévue pour les salariés ne faisant plus partie de l'effectif de l'entreprise. Les salariés ont alors saisi le tribunal de grande instance à l'effet d'obtenir la condamnation de l'assureur à leur verser la rente la plus élevée. L'assureur a appelé en garantie l'employeur. Il soutenait en effet que le fait de ne pas faire constater l'inaptitude des salariés classés en invalidité 2 ème catégorie et de ne pas les avoir licenciés constituait des manquements aux obligations contractuelles du souscripteur de l'assurance.

La question qui se posait donc à la Cour de cassation était la suivante : un employeur, qui s'abstient de faire constater l'inaptitude de salariés classés en invalidité et de procéder à leur licenciement manque-t-il à l'obligation contractuelle de bonne foi envers son assureur auprès duquel il a souscrit un contrat de prévoyance de groupe au profit de son personnel dont il résulte que la rente servie à ces assurés est plus élevée quand ils sont toujours à l'effectif de la société que lorsqu'ils n'y sont plus ?

La chambre sociale fait application de sa jurisprudence habituelle en matière d'inaptitude pour répondre à cette question inédite.

Elle rappelle d'abord ce qu'elle avait dit dans des arrêts non publiés (voir par exemple Soc., 15 novembre 2006, pourvoi n° 05-44.712) que l'employeur n'est pas tenu de faire constater l'inaptitude du salarié au cours de la suspension du contrat de travail. Les textes du code du travail prévoient en effet que c'est à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail que le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail (article L. 1226-2 du code du travail).

Puis, elle souligne qu'une déclaration d'inaptitude même à tout emploi, n'a pas nécessairement pour conséquence le licenciement du salarié concerné. Et en effet, la chambre sociale a jugé à plusieurs reprises que la déclaration d'inaptitude à tout emploi ne dispense pas l'employeur de son

obligation de reclassement. Elle l'a même décidé à propos d'un salarié classé, comme en l'espèce, en invalidité 2ème catégorie : « L'avis du médecin déclarant un salarié inapte à tout travail s'entend nécessairement d'une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise. Un tel avis ne dispense pas l'employeur d'établir qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié au sein de l'entreprise et le cas échéant au sein du groupe auquel elle appartient, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagements du temps de travail. Le classement d'un salarié en invalidité 2ème catégorie par la sécurité sociale, qui obéit à une finalité distincte et relève d'un régime juridique différent, est sans incidence sur l'obligation de reclassement du salarié inapte qui incombe à l'employeur par application des dispositions du code du travail. » (Soc., 9 juillet 2008, pourvoi n° 07-41.318, Bull. 2008, n° 151).

Dès lors puisque l'employeur, en ne licenciant pas les salariés classés en invalidité 2ème catégorie, n'a manqué à aucune de ses obligations d'employeur, son comportement ne peut être analysé comme constituant un manquement à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat d'assurance. En effet, les initiatives de l'employeur relèvent de son appréciation propre et ne sauraient être guidées par le seul souci de préserver les intérêts de l'assureur. Il ne peut y avoir de mauvaise foi contractuelle de la part d'un assuré du seul fait qu'il ne prend pas les décisions qui seraient les plus conformes à l'intérêt de l'assureur.

2-2 Intervention du médecin du travail

** Surveillance médicale renforcée*

Sommaire

En vertu de l'article R. 4624-17 du code du travail, les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 4624-19 sont renouvelés au moins une fois par an. Selon l'article R. 4624-20 du même code, le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte la surveillance médicale renforcée, mais ces dispositions ne font pas obstacle aux examens périodiques pratiqués en application des dispositions de l'article R. 4624-17.

Il en découle que la circonstance que le médecin du travail est juge de la fréquence des examens que comporte la surveillance médicale renforcée ne permet pas d'éluder le renouvellement annuel des examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée.

Soc., 26 octobre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° n°2004 F-P+B

N° 09-42.634 - CA Angers, 2 septembre 2008

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

Note

Le présent arrêt permet à la Cour de cassation de déterminer comment s'articulent entre eux les articles R. 4624-17 et R. 4624-20 du code du travail, relatifs à la surveillance médicale renforcée.

Le code du travail prévoit pour un certain nombre de salariés (femmes enceintes, travailleur handicapé, salariés affectés à des travaux à risque...) une surveillance médicale renforcée.

L'article R. 4624-17 du code du travail précise que les examens périodiques pratiqués dans le cadre de cette surveillance renforcée « sont renouvelés une fois par an », et l'article R. 4624-20 que « le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance ». La Cour d'appel en avait déduit que le médecin du travail, seul juge de la fréquence des examens, n'était pas lié par les dispositions de l'article R. 4624-17 et pouvait s'en affranchir.

Ainsi constatant qu'en l'espèce le médecin du travail n'avait pas estimé nécessaire ou pris l'initiative d'examiner le salarié, travailleur handicapé, avant deux ans, la première fois, puis avait convoqué le salarié à quatre reprises l'année suivante, la cour d'appel avait considéré que le code du travail avait été respecté.

La Cour de cassation casse l'arrêt. Elle considère au contraire que le médecin du travail doit en toute circonstance examiner une fois par an le salarié bénéficiant d'une protection médicale renforcée

Ainsi, l'article R. 4624-17 du code du travail doit être interprété comme imposant un nombre de visite minimum (une fois par an) et l'article R. 4624-20 comme laissant le médecin du travail juge de la nécessité de dépasser ce minimum. La solution inverse priverait l'article R. 4624-17 du code du travail de toute effectivité.

** Visite de reprise*

Sommaire

En application des dispositions de l'article R. 4624-22 du code du travail, l'examen de reprise du salarié doit avoir lieu au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail.

Justifie sa décision une cour d'appel qui, après avoir constaté que le salarié avait repris son travail le lundi 25 octobre 2004 sans bénéficier, au plus tard le lundi 1^{er} novembre 2004, d'une visite de reprise auprès du médecin du travail et sans que l'employeur ait allégué avoir pris l'initiative de faire passer une visite médicale dans le même délai, décide souverainement que celui-ci a commis un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail.

Soc., 6 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1771 F-P+B

N° 09-66.140 - CA Versailles, 5 mars 2009

M. Trédez, Pt (f.f.). - Mme Ducloz, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

Aux termes de l'article R. 4624-21 du code du travail, une visite médicale de reprise est notamment obligatoire après une absence du salarié d'au moins vingt et un jours à la suite d'une maladie. En application de l'article R. 4624-22 du code du travail, cet examen médical doit se dérouler à l'initiative de l'employeur et ce, au plus tard dans un délai de huit jours suivant la reprise du travail.

L'affaire présentement rapportée du 6 octobre 2010 permet à la chambre sociale de la Cour de cassation d'apporter des précisions quant à la mise en oeuvre du délai prévu à l'article R. 4624-22 du code du travail.

En l'espèce, une salariée absente pour maladie depuis plus de 21 jours avait repris le travail sans avoir eu de visite de reprise. Huit jours après la reprise de son travail, elle avait de nouveau été mise en arrêt maladie.

La salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail reprochant notamment à l'employeur un manquement à ses obligations légales prévues en matière de visite médicale de reprise. En réponse, l'employeur a prétendu que la salariée était de nouveau en arrêt de travail avant l'expiration du délai de 8 jours.

Contrairement à la juridiction prud'homale, la cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée en faisant produire à sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Contestant avoir manqué à son obligation en matière de visite de reprise, l'employeur s'est pourvu en cassation.

La question posée à la cour de cassation portait sur les modalités de computation du délai de 8 jours prévu à l'article R. 4624-22 du code du travail.

En l'espèce, le 8^{ème} jour du délai imparti pour effectuer la visite de reprise était un jour férié. L'article R. 4624-22 du code du travail ne prévoyant pas les modalités de calcul de ce délai, il était tentant de s'inspirer des dispositions prévues en matière procédurale. Ainsi, selon l'article 642 du nouveau Code de procédure civile "lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il se proroge jusqu'au premier jour ouvrable suivant".

Si le délai prévu à l'article R. 4624-22 du code du travail doit être calculé de la même manière qu'un délai de procédure, l'employeur disposait d'un jour de plus, pour procéder à la visite médicale de reprise.

La cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur en estimant que la cour d'appel avait à juste titre constaté que la salariée n'avait pas eu droit à une visite de reprise dans le délai de 8 jours impartis après la reprise du travail.

Dès lors, peu importe que dans les 8 jours comptabilisés il y ait eu un jour férié, si au terme de ce délai le salarié n'a pas effectué une visite de reprise l'employeur aura manqué à ses obligations. Ce manquement grave de l'employeur fera alors produire à la prise d'acte du salarié de la rupture de son contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cet arrêt s'inscrit, en cohérence, dans la jurisprudence de la Chambre sociale en matière de computation des délais non procéduraux. La Cour de cassation a en effet déjà jugé que les règles de l'article 642 du code de procédure civile ne s'appliquent pas à la computation du délai de renonciation à la clause de non concurrence (Soc., 3 juillet 2002, pourvoi n° 00-44.114 ; v. également Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03 43 956). Elle a également décidé que « toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires. » (Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 02-45.701, Bull., 2005, V, n° 220).

2-3 Indemnisation spéciale

** Réparation de l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement*

Sommaire

Si l'article L. 1226-15 du code du travail n'est pas applicable lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par l'employeur au cours des périodes de suspension du contrat de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article de l'article L. 1226-9 du même code, le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit, en toute hypothèse, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois.

Soc., 6 octobre 2010

Arrêt n° 1766 F-P+B

N° 09-42.283 - CA Montpellier, 18 mars 2009

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

CASSATION PARTIELLE

Note

Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence habituelle de la Cour de cassation en matière d'indemnisation du salarié victime d'un accident du travail dont le licenciement est nul.

En l'espèce, la Cour d'appel avait alloué au salarié à titre de dommages-intérêts une somme inférieure à 6 mois de salaires, alors que le salarié avait été licencié pendant la période de suspension de son contrat de travail. Or, selon l'article L. 1226-15 du code du travail, toute rupture en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1226-9 de ce même code est nulle et cet article L. 1226-9 prohibe le licenciement du salarié au cours de la période de suspension. Le licenciement en l'espèce était donc nul. Dès lors, il convenait d'appliquer la solution maintes fois répétée par la Cour de cassation (voir par exemple Soc., 26 novembre 2008, pourvoi n° 07-42.403, Bull. 2008, V, n° 234, Soc., 2 juin 2004, pourvoi n° 02-41.045, Bull., 2004, V, n° 153, Soc., 13 novembre 2001, pourvoi n° 99-43.016, Bull. 2001, V, n° 341) : « Le salarié victime d'un accident du travail dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit, en toute hypothèse, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaires. »

D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

1- Accords et conventions collectives

** Accords collectifs et conventions collectives divers*

Sommaire

Selon l'article 28 i de l'accord d'entreprise Conforama du 15 janvier 1989, « les salariés dont le jour de repos coïncide avec un jour férié bénéficieront d'un jour supplémentaire de congé ».

En conséquence, doit être cassé l'arrêt qui interprète ce texte en ce sens que le jour de repos coïncidant avec un jour férié donne au salarié droit à un jour de congé supplémentaire, que ce jour férié soit ou non inclus dans une période de congé du salarié, renvoyant à l'obligation pour l'employeur d'accorder à chaque salarié un jour de repos hebdomadaire, alors qu'il ajoute au texte conventionnel le qualificatif d'hebdomadaire, qui n'y figure pas.

Soc., 6 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 1859 FS-P+B

N° 09-16.435 - CA Paris, 4 juin 2009

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

Note

L'arrêt du 6 octobre 2010 portait sur l'interprétation de l'article 28 i) de l'accord d'entreprise Conforama du 15 janvier 1989 relatif à l'articulation entre les jours fériés et les jours de repos.

Cet article dispose : « Les salariés dont le jour de repos hebdomadaire coïncide avec un jour férié bénéficieront d'un jour supplémentaire de congé ».

Deux interprétations s'affrontaient. Celle des syndicats pour lesquels les dispositions instituent l'attribution d'un jour supplémentaire de congés pour les salariés dont le jour de repos tombe un jour de repos hebdomadaire, et non pas seulement au cas où le salarié était déjà en congé. Et celle soutenue par la société Conforama, consistant à affirmer que la disposition litigieuse a pour seul objet de rappeler la règle d'attribution d'un jour de congé supplémentaire dans l'hypothèse où un

jour de congé payé tombe sur un jour férié chômé. Le jour de repos ne s'entend que du jour de repos d'un salarié déjà en congé.

La Cour d'appel a décidé que « le jour de repos coïncidant avec un jour férié donne au salarié droit à un jour de congé supplémentaire, que ce jour férié soit ou non inclus dans une période de congé du salarié, renvoyant à l'obligation pour l'employeur d'accorder à chaque salarié un jour de repos hebdomadaire ».

Mais la Cour de cassation qui s'attache toujours à ce que, chaque fois que cela est possible, la lettre du texte soit respectée, casse la décision de la Cour d'appel au motif que celle-ci, dans son interprétation, a ajouté au texte le qualificatif d'hebdomadaire qui n'y figure pas.

Sommaire

La forme du marché, à bons de commande, et du contrat de travail, intermittent, sont sans incidence sur le caractère régulier du transport de personnes au sens de l'article 28.1 de l'accord de branche du 18 avril 2002, relatif aux conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire.

Soc., 6 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1857 FS-P+B

N° 09-65.349 - CA Douai, 19 décembre 2008

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

Note

Le présent arrêt est publié en raison du caractère inédit de la question.

En l'espèce, une salariée avait été engagée en qualité de conductrice scolaire le 6 septembre 2004, la relation de travail étant soumise à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport. Son contrat de travail avait par la suite été transformé en contrat intermittent. Affectée notamment à l'exécution d'un marché public de transport d'enfants handicapés, son contrat avait été conclu pour une durée d'un an renouvelable. Le 2 septembre 2006, est survenu un changement de prestataire. S'est alors posée la question de savoir si les dispositions de l'article 28.1 de l'accord de branche du 18 avril 2002, relatif à la garantie de l'emploi et à la continuité du contrat de travail en cas de changement de prestataire, étaient en l'espèce applicables.

Répondant positivement, la formation de référé du conseil de prud'hommes saisi a, par ordonnance du 28 septembre 2006, ordonné le transfert du contrat de travail de la salariée. Un contrat de travail a alors été conclu entre celle-ci et le nouveau prestataire. Ce dernier a cependant licencié la salariée deux mois plus tard au motif qu'elle avait refusé d'exécuter une mission ; la salariée a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif. Les demandes de la salariée ayant été accueillies par les juges du fond, l'employeur a formé un pourvoi en cassation, et faisait grief à l'arrêt de la cour d'appel d'avoir déclaré légal le transfert du contrat de travail.

L'application des dispositions de l'article 28.1 de l'accord susmentionné est soumise, notamment, à une condition de régularité des transports. Or, en l'espèce, avait été conclu un contrat de travail intermittent. Dans le cadre d'un marché de transport de voyageurs à bons de commande, donnant lieu à un tel contrat de travail, les transports ont-ils un caractère régulier au sens de l'article 28.1 de l'accord du 18 avril 2002 ?

Il s'agissait ainsi pour la chambre sociale de la Cour de cassation de déterminer si la forme du marché, à bons de commande, et du contrat de travail, intermittent, avait une incidence sur le caractère régulier des transports.

Selon l'article 77 du code des marchés publics, un marché à bons de commande se définit comme un « marché conclu avec un ou plusieurs opérateurs économiques et exécuté au fur et à mesure de l'émission de bons de commande (...) ». Cette définition permet de douter du caractère régulier du transport dans le cadre d'un marché à bons de commande. Cependant, le caractère régulier du transport peut se concevoir aussi bien dans le temps (fixité des horaires, fréquence des passages) que dans l'espace (fixité des lieux desservis). Partant, les juges du fond ont en l'espèce jugé que « si les transports ne se font pas toute l'année à la même fréquence, s'agissant notamment de desserte d'établissements scolaires au service d'élèves et étudiants handicapés, il n'en demeure pas moins qu'il existe une régularité certaine qui découle de la reconduction d'année en année des mêmes modalités d'organisation, comme l'existence dans le cadre d'un marché public d'horaires fixes ». De même, l'arrêt attaqué retient que le recours au marché à bons de commande est compatible avec le caractère régulier des transports, dès lors que ces marchés sont destinés à apporter de la souplesse au fonctionnement de ces transports afin de pouvoir répondre aux changements ponctuels dans les parcours.

Rejetant le pourvoi, la chambre sociale de la Cour de cassation considère ici que la forme du marché, à bons de commande, et du contrat de travail, intermittent, est sans incidence sur le caractère régulier du transport. La condition de régularité du transport, exigée pour l'application de l'article 28.1 de l'accord du 18 avril 2002, était donc remplie, entraînant ainsi le transfert du contrat de travail de la salarié concernée.

** Accords collectifs prévoyant la poursuite du contrat de travail par le nouveau titulaire du marché*

Sommaire

Il n'incombe pas au salarié affecté à un marché repris et que l'entreprise entrante refuse de conserver à son service d'établir qu'il remplit les conditions prévues par l'article 3 de l'accord du 29 mars 1990, relatif à la garantie de l'emploi et à la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui déboute un salarié de ses demandes en retenant qu'il lui incombait de rapporter cette preuve.

Soc., 13 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 1922 FS-P+B

N° 09-67.458 - CA Besançon, 20 février 2009

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

Note

Un salarié d'une société de propreté dont le marché avait été repris, s'est vu refuser la reprise de son contrat de travail par la société entrante parce que la société sortante ne lui avait pas communiqué la liste du personnel affecté au marché repris. Il a alors saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail à l'encontre de la société entrante, mais a été débouté au motif qu'il n'avait pas rapporté la preuve de ce que le marché repris par la société entrante représentait effectivement 30% au moins de son temps de travail.

En effet l'article 2-1 de l'accord du 29 mars 1990 relatif à la garantie de l'emploi et à la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (annexe VII de la

convention collective nationale des entreprises de propreté) exige, pour que le contrat de travail du salarié soit repris en cas de modification du titulaire du marché, que le salarié remplisse un certain nombre de conditions, savoir, qu'il appartienne « expressément : soit à la filière d'emplois " ouvriers " de la classification nationale des emplois et [passe] sur le marché concerné 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante, soit à la classe IV des agents de maîtrise et techniciens et [soit] affecté exclusivement sur le marché concerné », qu'en outre, il soit « titulaire a) soit d'un contrat à durée indéterminée et [qu'il justifie] d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public et [n'ait pas été] absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. Cette condition ne s'appliquant pas aux salariées en congé maternité qui doivent être reprises sans limitation de leur temps d'absence ; b) soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées ci-dessus en a. »

Mais le salarié soutenait que ce n'était pas à lui de rapporter la preuve que ces conditions étaient bien réunies, à défaut, selon lui, il supporterait les conséquences de la carence de l'entreprise sortante.

La Cour de cassation partage cette analyse. Elle respecte ainsi l'esprit du texte instituant cette garantie d'emploi favorable au salarié et à l'esprit de sa jurisprudence habituelle en la matière, jurisprudence selon laquelle le salarié ne doit pas être victime des manquements de l'entreprise sortante et/ou de l'entreprise entrante.

Elle a déjà décidé par exemple « qu'en cas de changement de prestataire relevant de l'accord du 29 mars 1990 relatif à la garantie de l'emploi et à la continuité des contrats de travail, un manquement de l'entrepreneur sortant à son obligation de communiquer des documents, dans le délai prévu à cette fin, ne peut empêcher un changement d'employeur que si l'entreprise entrante a été mise dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché. » et que « Justifie dès lors légalement sa décision la cour d'appel qui, pour juger que l'entreprise entrante a rompu irrégulièrement le contrat de travail d'un salarié, relève que le retard pris par l'entreprise sortante dans la transmission de sa fiche d'aptitude médicale, ne l'avait pas placée dans l'impossibilité d'organiser la reprise du marché, de sorte qu'elle était tenue de conserver le salarié à son service. » (Soc., 28 novembre 2007, pourvoi n° 06-42.379, Bull. 2007, V, n° 200).

Il s'en déduit qu'en l'espèce, il appartenait à la société entrante d'effectuer une mise en demeure de la société sortante de lui communiquer la liste des salariés remplissant les conditions exigées par l'accord du 29 mars 1990.

** Accord d'entreprise - Mise en cause*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1918 du 13 octobre 2010 (pourvoi n° 09-13.109)

** Accord d'entreprise - Opposition des syndicats*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1918 du 13 octobre 2010 (pourvoi n° 09-13.109)

** Accord d'entreprise - Validité*

Sommaire

Ni la validité d'un accord ni son applicabilité aux salariés ne sont subordonnées à sa notification aux organisations syndicales, laquelle a seulement pour effet de faire courir le délai d'opposition de celles qui n'en sont pas signataires, si elles remplissent les conditions pour l'exercer, et seules les organisations syndicales disposant du droit d'opposition sont recevables à se prévaloir d'une absence de notification de l'accord.

Une cour d'appel, statuant en matière de référé, décide donc à bon droit que l'application d'un accord d'entreprise à un salarié qui se prévaut de l'absence de notification régulière aux organisations syndicales non signataires ne constitue pas un trouble manifestement illicite.

Soc., 13 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1919 FS-P+B

N° 09-68.151 - CA Versailles, 26 mai 2009

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

Note

Suite à la dénonciation d'un accord d'entreprise, remplacé par neuf accords de substitution qui ont modifié la classification des postes au sein d'une mutuelle assurance, un salarié a saisi la formation des référés du conseil des prud'hommes pour demander le maintien de sa classification et de sa rémunération antérieures, considérant que les accords de substitution ne lui étaient pas applicables faute d'avoir été régulièrement notifiés aux organisations syndicales non signataires.

La question posée à la chambre sociale était de savoir si, pour contester l'application à sa situation d'un accord d'entreprise modifiant la classification interne, un salarié, à titre individuel, peut, sur le fondement de l'article L. 2232-12 2° du code du travail issu de la loi du 4 mai 2004, se prévaloir de l'absence de notification de cet accord aux organisations syndicales non signataires, en ce que cela les aurait privées de l'exercice de leur droit d'opposition ?

L'article L. 2232-12 2° du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, dispose que : « la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord. »

Pour rejeter le pourvoi formé par le salarié contre l'arrêt ayant dit la formation des référés incompétente, la Cour énonce dans un premier temps que la validité et l'applicabilité d'un accord collectif ne sont pas subordonnées à sa notification aux organisations syndicales. Sur ce point, elle précise que la notification a seulement pour effet de faire courir le délai d'opposition des organisations syndicales qui ne sont pas signataires de l'accord, si toutefois elles remplissent les conditions d'exercice requises. Dans un second temps, elle dit, que seules les organisations syndicales disposant du droit d'opposition, sont recevables à se prévaloir d'une absence de notification de l'accord.

Sur le premier point, la chambre sociale interprète l'article L. 2232-12 2° du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, en ce qu'un accord d'entreprise est d'application immédiate sauf à ce que sa validité soit mise à mal en cas d'opposition dans le délai prévu par la loi, l'absence de notification n'ayant que pour effet de reporter indéfiniment ce délai et non pas de remettre en cause sa validité ni de suspendre son application. Il en résulte qu'un accord non notifié est opposable aux salariés concernés, qu'ainsi son application ne peut constituer un trouble manifestement illicite. Il a déjà été admis par la chambre sociale que « le défaut de consultation du comité d'entreprise préalablement à la conclusion d'un accord collectif (...) n'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité d'un accord collectif d'entreprise (...) dont la validité et la force obligatoire demeurent soumises aux règles qui lui sont propres ». (Soc., 19 mars 2003, pourvoi n° 01-12.094, Bull. 2003, V, n° 105 (cassation partielle sans renvoi), et Soc., 10 mars 2010, pourvoi n° 08-44.950, non publié, (rejet)).

Sur le second point, la chambre sociale dit clairement qu'un salarié ne peut pas contester l'application d'un accord en se fondant sur une atteinte potentielle aux conditions d'exercice du droit d'opposition accordé aux organisations syndicales.

On peut préciser que la loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié les dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail. La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est désormais subordonnée de manière cumulative (et non plus alternative, comme le prévoyait la rédaction antérieure tirée de la loi du 4 mai 2004) à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

** Avantages en concours avec des dispositions légales*

Sommaire

Si, en cas de concours de dispositions légales et conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la condition qu'ils aient le même objet et la même cause.

Doit en conséquence être approuvé le jugement qui estime possible le cumul, avec la cinquième semaine de congés payés résultant de l'ordonnance du 16 janvier 1982, de l'avantage institué par l'article 58 c de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, consistant en une majoration d'indemnité de congés payés en fonction de l'ancienneté du salarié, la prise effective des jours correspondants n'étant qu'une option ouverte dans certaines conditions au salarié.

Soc., 6 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1856 FS-P+B

N° 09-42.769 - CPH Laon, 14 mai 2009

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

Note

L'article 58 c) de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, prévoit que « les ouvriers ayant au moins vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, ce supplément est porté à deux jours à partir de vingt-cinq ans et à trois jours à partir de trente ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service et à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. »

Depuis la négociation de cette convention collective et l'octroi de cet avantage, l'ordonnance du 16 janvier 1982 a accordé à l'ensemble des salariés une cinquième semaine de congés payés.

L'employeur soutenait que l'application de la majoration d'indemnité de congés payés prévue par ladite convention ne pouvait se cumuler avec l'octroi de la cinquième semaine de congés payés. Il fondait son argumentation sur la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle dès lors que les congés d'ancienneté prévus par une convention collective ont été fixés en fonction de la durée des congés légaux applicables à la date de celle-ci, les salariés, s'ils ont la faculté de choisir le régime qui leur est globalement le plus favorable, ne peuvent les cumuler avec les congés légaux fixés par l'ordonnance du 16 janvier 1982 (voir par exemple Soc., 19 juin 1991, pourvoi n° 87-40.437, Bull. 1991, V, n° 315).

La chambre sociale ne partage pas son analyse. Elle rappelle d'abord le principe selon lequel, si en cas de concours de dispositions légales et conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la condition qu'ils aient le même objet et la même cause. Puis elle constate que l'avantage prévu par l'article 58 c) n'a pas le même objet ni la même cause que l'octroi de la 5ème semaine de congés payés. En effet, d'une part, la convention collective ne mentionne pas expressément que la majoration de l'indemnité de congés payés en fonction de l'ancienneté est liée à la durée des congés légaux, et d'autre part, même si les salariés peuvent, à certaines conditions, prendre les jours correspondant à ce supplément, l'avantage ainsi accordé est avant tout une indemnité et non des jours de congés supplémentaires.

Dès lors les salariés peuvent cumuler l'avantage légal et l'avantage conventionnel.

2- Usages

2-1 Généralité

** Dénonciation - Modalités*

Sommaire

1° Ayant relevé que l'usage dénoncé était d'application générale, soumis aux mêmes conditions et modalités de calcul pour l'ensemble des salariés employés au sein de l'unité économique et sociale (l'UES) et n'impliquait, pour l'attribution de la prime aux salariés, aucune intervention de la part des chefs d'établissement, la cour d'appel, qui a fait ressortir que sa dénonciation procédait d'une décision de la direction générale et ne nécessitait pas, pour sa mise en oeuvre, de décisions particulières de la part des chefs d'établissement, a décidé à bon droit que la mesure relevait de la compétence consultative du comité central d'entreprise et qu'il n'y avait pas lieu à consultation des comités d'établissement.

2° La dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre les négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite ou, s'agissant d'un usage dont le bénéfice est subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui est susceptible de leur profiter.

Soc., 13 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 1926 FP-P+B

N° 09-13.110 - CA Versailles, 29 janvier 2009

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

Note

Les salariés d'une U.E.S. bénéficiaient par application d'un usage, d'une gratification d'ancienneté à la condition d'une part d'avoir 25 ans ou 38 ans de service ininterrompu dans le groupe et d'autre part d'être présent dans l'entreprise au 31 décembre de l'année d'attribution.

La direction générale de l'U.E.S. a dénoncé cet usage, en n'en informant que les membres du comité central d'entreprise et les représentants syndicaux.

Un syndicat a contesté la validité de la dénonciation devant le tribunal de grande instance, soutenant d'une part que la consultation des comités d'établissements s'imposait et d'autre part que tous les salariés susceptibles de profiter de l'avantage, non seulement à la date de la dénonciation, mais aussi, postérieurement à cette dénonciation, lorsqu'ils sont susceptibles d'en remplir les conditions tant que leur contrat de travail est en cours, auraient dû en être informés.

Pour approuver la cour d'appel d'avoir dit qu'il n'y avait pas lieu à consultation des comités d'établissement, l'arrêt commenté retient que celle-ci a relevé que l'usage était d'application générale, soumis aux mêmes conditions et modalités de calcul pour l'ensemble des salariés employés au sein de l'unité économique et sociale et n'impliquait pas l'intervention des chefs d'établissement pour l'attribution de la prime et a fait ressortir que sa dénonciation procédait d'une décision de la direction générale et ne nécessitait pas pour sa mise en oeuvre de décision particulière de la part des chefs d'établissement. La dénonciation relevait donc bien de la seule compétence consultative du comité central d'entreprise.

La chambre sociale confirme ainsi une jurisprudence de 2006 (Soc., 5 juillet 2006, pourvoi n° 04-18.814) qui précise que si la mise en oeuvre d'une décision prise par un directeur d'établissement et les dispositions spécifiques nécessitées par l'application d'une décision de la direction générale doivent faire l'objet d'une information-consultation du comité d'établissement, ce dernier n'a pas à être informé et consulté sur la décision de principe emportant création de pôles dans le cadre d'une décision qui relève de la direction générale et de la compétence du comité centrale d'entreprise.

L'arrêt commenté censure au contraire l'arrêt d'appel sur le second point en énonçant que « la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être ... à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite, ou s'agissant d'un usage dont le bénéfice est subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui est susceptible de leur profiter. »

La chambre sociale va donc au delà, pour la dénonciation des usages dont le bénéfice est subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise, de ce qu'elle exigeait jusqu'alors (Voir Soc., 11 janvier 2000, pourvoi n° 97-44.148).

** Dénonciation - Notification*

Voir commentaires de l'arrêt n° 1926 du 13 octobre 2010 (pourvoi n° 09-13.110)

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

1- Elections professionnelles

** Désistement d'un candidat*

Sommaire

Si un syndicat ne peut présenter un candidat aux élections professionnelles sans son accord, il ne lui incombe pas de s'assurer de la persistance de cet accord entre les deux tours de scrutin. Il doit en revanche être informé du retrait d'un candidat de la liste présumée reconduite pour le second tour.

L'absence d'information est une irrégularité de nature à fausser la loyauté du scrutin.

Soc., 13 octobre 2010

Arrêt n° 1953 FS-P+B

N° 09-60.233 - TI Palaiseau, 18 mai 2009

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

REJET

Note

Entre les deux tours des élections de délégués de chantier, un candidat qui figurait au premier tour sur la liste d'un syndicat représentatif a informé l'employeur qu'il ne souhaitait pas, pour le second tour, figurer sur cette liste, mais se présenter en candidat libre. L'employeur l'a alors retiré de la liste du syndicat. Mais celui-ci n'a pas été informé de ce retrait. Les colistiers de ce salarié ont alors saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections professionnelles, soutenant que le syndicat aurait dû être informé du retrait du candidat.

La chambre sociale, en matière de maintien des candidats sur la liste d'un syndicat représentatif au second tour, a déjà rendu un certain nombre de décisions. Elle a ainsi jugé que les candidats présentés au premier tour des élections professionnelles par les organisations syndicales représentatives doivent être considérés comme maintenus pour le second tour (Soc., 18 juillet 2000, pourvoi n° 99-60.111, n° 145). Elle a précisé que l'employeur a le pouvoir de retirer une candidature quand le salarié lui a fait connaître son intention de ne plus se présenter, sans en demander préalablement l'autorisation au Tribunal d'instance (Soc., 5 mars 1997, pourvoi n° 96-60.034, Bull. 1997, V, n° 97). Mais, elle ne s'était jamais prononcée sur l'information du syndicat en cas de pareil retrait. Elle décide donc que les syndicats doivent être informés du désistement. Cette solution découle de la présomption du maintien des candidatures évoquée plus haut.

Il s'agissait ensuite de déterminer quelle est la nature de cette irrégularité. En effet si toute irrégularité dans le processus électoral est susceptible d'entraîner l'annulation du scrutin c'est à la condition d'avoir eu une incidence sur le résultat des élections. Le juge du fond doit rechercher l'incidence que l'irrégularité a eue sur les résultats des élections, mais dès lors qu'il a effectué cette recherche, son appréciation est souveraine. Cependant, dans certains cas, la chambre sociale juge que l'irrégularité est si grave qu'elle fausse nécessairement le résultat des élections. Elle a décidé par exemple que « le chef d'entreprise ne peut modifier unilatéralement une liste de candidats aux élections des membres du comité d'entreprise présentée par une organisation syndicale représentative, en rayant certains noms de la liste et en les omettant sur les bulletins mis à la disposition des électeurs. Une telle irrégularité commise par l'employeur a nécessairement pour effet de fausser le résultat des élections, qui doivent de ce fait, être annulées. » (Soc., 22 juillet 1970, pourvoi n° 70-60.024, Bull. 1970, V, n° 491).

C'est ce qu'elle décide ici, pour le défaut d'information du retrait de la candidature d'un salarié. Et en effet une telle irrégularité ne permettant pas au syndicat d'intervenir pour compléter sa liste ou même faire campagne pour expliquer ce retrait, fausse nécessairement la loyauté du scrutin.

On notera que la Cour de cassation ne dit pas qui est le débiteur de cette obligation d'informer le syndicat. Mais en pratique, l'employeur qui ne souhaite pas voir les élections annulées, aura intérêt à informer le syndicat concerné.

** Elections complémentaires de représentant du personnel en cas d'augmentation d'effectif*

Sommaire

Si la loi ne prévoit pas d'élections complémentaires de représentants du personnel dans le cas d'augmentation d'effectifs de l'entreprise, de telles élections tendant à désigner des délégués en plus de ceux dont le mandat est en cours, et pour la durée restant à courir, peuvent néanmoins être organisées, à la condition qu'elles soient prévues par un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise.

Doit dès lors être cassé le jugement qui valide de telles élections sans constater que cette condition était remplie.

Soc., 13 octobre 2010

RABAT D'ARRÊT ET CASSATION

Arrêt n° 1952 FS-P+B+R

N° 09-60.206 - TI Dole, 21 avril 2009

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

Note

Si la loi rend obligatoires des élections partielles lorsque les mandats des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise prennent fin avant leur échéance normale et que les dispositions légales assurant leur remplacement par des suppléants ne suffisent pas à maintenir l'institution ou à la maintenir dans un état suffisamment représentatif (article L. 2314-7 et L. 2324-10 du code du travail), elle est muette sur le cas des élections complémentaires destinées à accroître le nombre des représentants du personnel pour répondre à un accroissement des effectifs de l'entreprise.

En principe, l'accroissement des effectifs en cours de mandat n'affecte donc pas l'institution représentative en place qui conserve ses attributions pour l'ensemble du personnel (V. par ex. Soc., 5 juin 1975, pourvoi n° 74-40.638, Bull. n° 310, jugeant qu'en cas de fusion de deux sociétés, dont l'une a seule un comité d'entreprise, ce comité conserve la plénitude de ses attributions pour l'ensemble de la nouvelle entreprise).

L'arrêt du 13 octobre 2010 admet toutefois que, si les élections complémentaires destinées à accroître le nombre des représentants pour la durée des mandats restant à courir ne sont pas légalement prévues, elles ne sont cependant pas interdites. Mais de telles élections modifiant nécessairement le protocole préélectoral sur la base duquel les représentants déjà en place ont été élus ainsi que la configuration de l'institution existante, l'arrêt exige qu'elles soient prévues par un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise.

2- Représentation du personnel

2-1 Cadre de la représentation

** Unité économique et sociale*

Sommaire

Selon l'article L. 3344-1 du code du travail, l'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise pouvant être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques, la conclusion d'un tel accord ne postule pas l'existence d'une unité économique et sociale.

C'est dès lors à bon droit qu'un tribunal, ayant constaté qu'un accord avait pour seul objet l'intéressement et ne comportait aucune référence à une unité économique et sociale, décide qu'il ne valait pas reconnaissance conventionnelle d'une unité économique et sociale.

Soc., 13 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1818 F-P+B

N° 09-60.473 - TI Longjumeau, 3 décembre 2009

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

Note

Aux termes de l'article L. 2322-4 du code du travail, une unité économique et sociale peut être reconnue soit conventionnellement, soit par décision de justice.

Dans la présente affaire, un salarié et un syndicat ont saisi le tribunal d'instance de Longjumeau d'une demande tendant à faire constater qu'un accord d'intéressement conclu au sein d'un groupe de sociétés valait reconnaissance conventionnelle d'une unité économique et sociale et à faire droit en conséquence à la demande d'organisation d'élections représentatives du personnel au sein de cette unité économique et sociale. Le tribunal ayant rejeté leurs demandes, le salarié et le syndicat ont formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation devait déterminer si la conclusion d'un accord d'intéressement de groupe postule l'existence d'une unité économique et sociale ?

La Cour de cassation rejette le pourvoi en estimant qu'une unité économique et sociale ne peut se déduire de la simple existence d'un accord d'intéressement au sein d'un groupe de sociétés.

La Cour s'appuie sur les dispositions prévues à l'article L. 3344-1 du code du travail disposant qu'un accord d'intéressement peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques. Elle en déduit qu'un accord d'intéressement ne postule pas l'existence d'une unité économique et sociale.

En l'espèce, l'accord d'intéressement signé au sein du groupe de sociétés en application de cet article avait pour seul objet l'intéressement et ne comportait aucune référence à une unité économique et sociale.

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle et confirme sa jurisprudence en matière de reconnaissance conventionnelle d'unité économique et sociale. La Cour a ainsi déjà jugé par un arrêt du 24 mai 2000 (pourvoi n° 99-60.165), qu'un accord dont l'objet est limité à la mise en place d'un service médical commun, ne vaut pas à lui seul reconnaissance conventionnelle d'une unité économique et sociale.

2-2 Institutions représentatives du personnel

** Comité d'entreprise - Attributions*

Sommaire

Aux termes de l'article L. 2323-19 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion ou de cession. L'employeur doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité d'entreprise sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

Doit dès lors être approuvé l'arrêt qui, après avoir relevé que l'adoption de la loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 portant réforme de l'audiovisuel public et la négociation prochaine du contrat d'objectifs et de moyens (COM) entre la société AEF et l'Etat emportaient des conséquences pour les salariés de la société RFI et étaient de nature à influencer sur l'appréciation par le comité d'entreprise du projet global de modernisation mis en place au sein de la société RFI, retient que le comité d'entreprise aurait dû être informé et consulté sur ces différentes modifications économiques et juridiques, peu important que celles-ci soient la conséquence de dispositions légales.

Soc., 26 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 2076 FS-P+B

N° 09-67.760 - CA Paris, 11 mai 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Darret-Courgeon, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

Se posait en l'espèce la question de savoir si l'employeur était ou non tenu d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur les modifications économiques et juridiques découlant de la mise en oeuvre à son niveau de la loi du 5 mars 2009 portant réforme de l'audiovisuel public. Dès lors que ces modifications emportaient des conséquences pour les salariés, l'information et la consultation du comité d'entreprise s'imposaient, en vertu de l'article L. 2323-19 du code du travail, peu important qu'elles n'émanent pas d'une décision des organes dirigeants de la société mais directement de la loi. La chambre criminelle avait déjà eu matière à se prononcer en ce sens dans deux arrêts anciens (Crim., 2 mars 1978, pourvoi n° 76-92.008, Bull. Crim., 1978, n° 214 (cassation partielle) ; Crim., 29 octobre 1991, pourvoi n° 90-84.302 (rejet)).

Sommaire

En vertu des articles L. 434-6 et R. 434-2, recodifiés L. 2325- 35, L. 2325- 39, L. 2325-40 et R. 2325-7, du code du travail, le président du tribunal de grande instance, compétent en cas de litige portant sur la rémunération de l'expert-comptable mentionné à l'article L. 2325-35, statue en la forme des référés. Lorsqu'il est saisi d'une telle action, il a aussi le pouvoir de statuer sur la demande connexe de communication de documents par une décision au fond.

Doit dès lors être cassé l'arrêt qui déclare d'office une telle demande irrecevable, au motif qu'elle ne relève pas des pouvoirs du président statuant en la forme des référés et aurait dû être portée devant le juge des référés.

Soc., 26 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2075 FS-P+B

N° 09-15.601 - CA Paris, 8 avril 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Darret-Courgeon, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

La nécessité de clarifier les pouvoirs du président du tribunal de grande instance selon qu'il est saisi en référé ou en la forme des référés justifie la publication de cette décision. Un président de tribunal de grande instance avait en l'espèce été saisi, en la forme des référés, d'une demande en paiement d'honoraires et en communication de divers documents que l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise estimait utiles à l'exercice de sa mission. La cour d'appel avait soulevé d'office l'irrecevabilité de cette action au motif qu'elle aurait dû être portée devant le juge des référés et ne relevait pas des pouvoirs de la juridiction saisie. Il résulte néanmoins des articles L. 2325-40 et R. 2325-7 du code du travail que la contestation d'honoraires relevait, à tout le moins, des pouvoirs du magistrat tel que saisi. Sa compétence s'étendait-elle à la demande accessoire de communication de documents ? La chambre sociale tranche en faveur d'une réponse positive en rappelant que le président du tribunal, bien que ne pouvant se fonder en l'état de sa saisine sur les articles 808 et 809 du code de procédure civile relatifs au pouvoir du juge des référés, pouvait néanmoins trancher l'ensemble du litige par une décision au fond.

Sommaire

Sont parties à une opération de concentration, pour l'application du Règlement (CE) n° 802/2004, du 7 avril 2004, et des articles L. 2323-1 et L. 2323- 20, l'ensemble des entités économiques qui sont affectées, directement ou indirectement, par la prise de contrôle.

Une cour d'appel qui constate que l'opération projetée a pour effet de supprimer l'un des acteurs du marché et qu'elle a une incidence sur la situation des salariés des sociétés qui, indirectement, en étaient la cible décide exactement que ces sociétés étaient parties à l'opération et que le comité central d'entreprise de l'unité économique et sociale (l'UES) qu'elles constituent est fondé à recourir à l'assistance d'un expert-comptable chargé d'analyser le projet.

Soc., 26 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 2070 FS-P+B+R

N° 09-65.565 - CA Versailles, 14 janvier 2009

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

Note

L'article L. 2323-20 du code du travail constitue, pour les opérations de concentration, une application particulière de la mission générale d'information et de consultation que l'article L. 2323-1 attribue au comité d'entreprise dans le domaine de la gestion et de l'évolution économique et financière de l'entreprise. Il s'applique dès lors que l'employeur est partie à une opération de concentration relevant de l'article L. 430-1 du code de commerce. Il lui impose alors de réunir le comité d'entreprise dès que la notification du projet de concentration est publiée. Le comité d'entreprise peut en ce cas choisir un expert-comptable chargé de l'assister. Mais il est nécessaire de déterminer à partir de quels éléments l'employeur peut être qualifié de partie à l'opération de concentration. Cette notion est ici appréhendée en fonction des définitions du droit communautaire et, en particulier, en considération des prévisions du règlement européen n° 802/2004, déterminant les conditions de mise en oeuvre du règlement n° 139/2004, relatif au contrôle des opérations de concentration. L'article 1.6 de l'annexe 1 du règlement 802/2004 inclut parmi les « parties » toutes les entreprises appartenant au même groupe, qui se trouvent ainsi associées à la procédure de contrôle. Même s'il ne concerne que la procédure communautaire de contrôle des concentrations, ce texte permet de comprendre que les parties ne sont pas uniquement les deux entités qui fusionnent mais aussi toutes celles qui se trouvent impliquées indirectement dans l'opération. En l'espèce, la décision de recourir à l'aide d'un expert avait été prise par le comité d'entreprise de l'UES regroupant des filiales françaises d'un groupe international. L'opération de concentration entre la société-mère et une société exerçant la même activité mais appartenant à un autre groupe, avait pour objet de regrouper dans un même groupe d'entreprises l'ensemble des activités des entités composant les deux groupes qui, jusqu'alors occupaient des positions concurrentes. Les filiales françaises du groupe « cible » se trouvaient ainsi impliquées, de manière indirecte, dans l'opération. C'est à partir de cet élément que la chambre sociale approuve la cour d'appel d'avoir validé la mesure d'expertise-comptable. Mais il est aussi nécessaire que l'opération envisagée puisse avoir une incidence sur la situation des salariés des sociétés indirectement impliquées dans la concentration, ainsi que le rappelle l'arrêt.

* *Comité d'entreprise - Représentant syndical*

Sommaire

Il résulte de l'article L. 2324-2 du code du travail qu'une organisation syndicale ne peut désigner un représentant au comité d'entreprise ou d'établissement que si elle a au moins deux élus au sein de ce comité, qu'en cas de constitution d'une liste commune pour les élections au comité d'entreprise ou d'établissement, le nombre d'élus obtenu par chaque organisation syndicale s'apprécie sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste et, à défaut, par parts égales entre les organisations concernées.

L'indication de la base de répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidature présentée aux électeurs, pour chacun des candidats de la liste commune, de leur appartenance à l'un ou l'autre des syndicats de la liste.

Dès lors, statue à bon droit le tribunal qui annule la désignation par un syndicat, qui n'avait obtenu qu'un élu sur la liste commune, d'un représentant syndical au comité d'entreprise.

Soc., 13 octobre 2010

CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

Arrêt n° n°1954 FS-P+B+R

N° 09-60.456 - TI Evry, 24 novembre 2009

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

Note

Alors que, jusqu'avant le 20 août 2008, tout syndicat représentatif pouvait désigner un représentant syndical au comité d'entreprise (ou d'établissement), la loi du 20 août 2008 a modifié les conditions pour une telle désignation.

Selon l'article L. 2324-2 nouveau du code du travail :

« Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés (...), chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant ».

Un arrêt du 8 juillet 2009 (pourvoi n° 09-60.015) a précisé que pour désigner un représentant au comité d'entreprise, un syndicat n'avait plus à être représentatif. Il faut désormais exclusivement qu'il remplisse la nouvelle condition relative à la présence « d'élus ». Et par une décision du 18 juin 2010 (pourvoi n° 10-74.749), la Cour de cassation a refusé de transmettre la question de la constitutionnalité de cette exigence de deux élus, en estimant qu'elle n'était pas sérieuse.

Mais comment s'apprécie la condition tenant aux « élus » en cas de liste commune ?

Les premiers éléments de réponse ont été donnés par un arrêt du 4 novembre 2009 (pourvoi n° 09-60.066). Transposant les dispositions légales prévues pour le calcul de l'audience électorale en cas de liste commune (article L. 2122-3 du code du travail), la chambre sociale a indiqué qu'en cas de constitution d'une liste commune pour les élections au comité d'entreprise ou d'établissement, le nombre d'élus obtenu par chaque organisation syndicale s'apprécie, sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste et, à défaut, par parts égales entre les organisations concernées.

Faut il alors que le mode de répartition soit porté à la connaissance de l'employeur et des salariés selon un processus particulier ? Tenant compte de la pratique qui consiste pour les syndicats à négocier, dans le cadre d'une liste commune, l'ordre de présentation des candidats de chaque syndicat pour déterminer le nombre d'élus de chacune des listes, la chambre sociale précise donc, dans son arrêt du 13 octobre, que la mention sur la liste de candidats ou les bulletins de vote, de l'appartenance des candidats à l'une ou l'autre liste vaut accord de répartition entre syndicats, et autorise à calculer le nombre d'élus en fonction de l'étiquette qu'ils ont annoncée. On peut en déduire a contrario, qu'à défaut d'indication sur la liste de candidats ou sur les bulletins de vote de l'appartenance syndicale de chacun des candidats, les syndicats seront supposés avoir opté pour une répartition des élus à parts égales, au moins en ce qui concerne l'application des dispositions sur la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise.

* *Délégué syndical*

Sommaire

Sauf accord collectif plus favorable, une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi.

Il en résulte, d'une part, que lorsqu'une organisation syndicale désigne un délégué syndical surnuméraire, cette désignation ouvre, à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale pour mettre fin à cette situation, un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause et, d'autre part, qu'il appartient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations des délégués syndicaux ou à leur remplacement, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet. A défaut, par application de la règle chronologique, seule la désignation notifiée en premier lieu doit être validée.

Saisi d'un tel litige, le tribunal d'instance doit convoquer l'ensemble des syndicats et des délégués syndicaux concernés par les désignations contestées.

Soc., 29 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2089 F-P+B+R

N° 09-67.969 et 09-68.207 - TI Bobigny, 7 juillet 2009

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

Note

La Cour de cassation a depuis longtemps cherché à dégager des règles permettant de sortir d'un conflit né de la concurrence de plusieurs organisations syndicales affiliées à la même confédération ou union syndicale.

Traditionnellement, la chambre sociale affirme que sauf accord collectif plus favorable, une confédération et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi. Cette solution a été réaffirmée après la loi du 20 août 2008 qui, en repositionnant la place des acteurs syndicaux en entreprise, avait pu ouvrir une interrogation sur le rôle de l'affiliation dans l'exercice des prérogatives syndicales. Par un arrêt du 13 janvier 2010, (pourvoi n° 09-60.155, Bull. 2010, V, n° 13), la chambre sociale a affirmé que, comme avant la loi du 20 août, une union syndicale pouvait désigner un représentant syndical en entreprise au même titre qu'un syndicat primaire, puis par un arrêt du 22 septembre 2010 (pourvoi n° 10-60.135, Bull. 2010, V, n° 184), qu'une union et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent présenter ensemble qu'une seule liste au même scrutin.

Des conflits peuvent dans ces conditions surgir lorsque plusieurs syndicats affiliés à une même confédération exercent, simultanément ou successivement la même prérogative. La chambre sociale avait donné quelques pistes de règlement des conflits, en évoquant, d'abord, le fait que seul le syndicat ayant donné mandat pouvait retirer ce mandat, ce qui rendait de fait illicite la seconde désignation faite par un autre syndicat, et ensuite, que primait l'ordre chronologique des désignations (Soc., 27 juin 2005, pourvoi n° 04-60.391, Bull. 2005, V, n° 214). Dans un deuxième temps, cependant, elle a indiqué que si les statuts confèrent à l'union ou la confédération la capacité d'arbitrer un tel conflit, la décision d'arbitrage s'impose au juge du contentieux (Soc., 16 décembre 2009, pourvoi n° 09-60.118, Bull., V, n° 288).

Devant la multiplication des conflits liés à la recomposition du paysage syndical suite à la loi du 20 août 2008, la chambre sociale a estimé nécessaire de reformuler de manière nette et globale toutes les règles permettant au juge de donner une solution à ces litiges.

C'est l'objet de l'arrêt du 29 octobre, qui part d'une situation où deux salariés avaient été successivement désignés à la même fonction de délégué syndical par des syndicats affiliés à la même confédération. L'employeur avait alors demandé aux organisations syndicales et à la fédération syndicale de lui indiquer lequel il devait considérer comme le délégué en fonction et, au regard des réponses discordantes, avait saisi le tribunal d'instance. Ce dernier a alors déclaré

l'employeur forclos dans la mesure où sa saisine était intervenue plus de quinze jours après chacune des désignations.

La chambre sociale censure cette décision. Partant de la règle générale, rappelée en tête du chapeau de l'arrêt, selon laquelle une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi, elle en décline les conséquences s'agissant des conflits.

D'abord, en cas de concurrence des désignations, le tribunal d'instance est valablement saisi de l'ensemble des désignations en question dès lors que la contestation est formée dans les quinze jours de la seconde désignation, ou de l'acte par lequel l'organisation syndicale a fait connaître de quelle désignation il fallait selon elle tenir compte. Il ne peut donc être opposé la forclusion de la contestation de la première désignation, compte tenu des éléments nouveaux intervenus depuis lors.

Ensuite, le tribunal doit convoquer l'ensemble des syndicats et représentants syndicaux concernés par la contestation.

Enfin pour statuer il doit s'appuyer sur les éléments que les syndicats ont la charge de lui remettre et qui établissent, soit qu'il existe des stipulations directement prévues par les statuts pour le règlement des litiges (ce qui peut être le cas lorsque les statuts de l'union donnent officiellement priorité au syndicat primaire présent dans l'entreprise pour effectuer une désignation), soit qu'une décision d'arbitrage est intervenue en interne au sein de l'organisation syndicale d'affiliation conformément aux dispositions statutaires. Ce n'est qu'en l'absence de l'un ou l'autre de ces éléments que le juge tranchera en s'appuyant sur le critère chronologique.

Cette jurisprudence devrait permettre de réduire les litiges en laissant aux organisations syndicales, en amont, la responsabilité de les régler en interne.

** Représentant de la section syndicale*

Sommaire

Il résulte des articles L. 2142-1 et L. 2142-14-1 du code du travail qu'un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de section syndicale soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise, mais aucune disposition légale n'institue un représentant de section syndicale central.

Soc., 29 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2090 F-P+B

N° 09-60.484 - TI Avignon, 18 décembre 2009

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

Note

A la suite d'élections professionnelles, un syndicat, n'ayant pas obtenu dans divers établissements de l'entreprise les 10% lui permettant d'être représentatif, a désigné des représentants de section syndicale, au niveau des établissements distincts et au niveau de l'entreprise. Il disposait donc de représentants syndicaux d'établissement et d'un représentant syndical central.

L'arrêt commenté tranche la question de savoir si un syndicat, qui n'est pas représentatif dans plusieurs établissements distincts d'une entreprise, peut désigner un représentant de section syndicale d'entreprise.

La Cour de cassation dégage sa solution de la simple lecture des textes.

L'article L. 2142-1 du code du travail prévoit la possibilité de constituer une section syndicale « au sein de l'entreprise ou de l'établissement », et selon l'article L. 2142-1-1 du même code « chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou dans l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. »

On notera dans ces deux articles l'emploi de la conjonction « ou » : « au sein de l'entreprise ou de l'établissement » C'est donc bien une alternative qui est envisagée : la section syndicale peut être constituée au sein de la structure de l'établissement de plus de 50 salariés, ou (et non et) de l'entreprise, et le représentant désigné dans ce périmètre.

Une comparaison rapide avec le sort réservé au délégué syndical aurait pu faire douter de la validité de la solution, puisque les dispositions sur la section syndicale sont communes aux deux institutions. Or, on le sait, il peut être désigné des délégués syndicaux d'établissement et un délégué syndical central. Mais, l'existence de ce dernier est expressément prévue par le code du travail. L'article L. 2143-5, dispose en effet que : « dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement ». Il n'existe pas une telle disposition pour le représentant de section syndicale. Cette différence s'explique par le fait qu'à l'inverse du délégué syndical, le représentant de section syndicale ne dispose pas de la capacité de négocier les accords collectifs.

** Syndicat - Critère de respect des valeurs républicaines*

Sommaire

C'est à celui qui conteste le respect, par une organisation syndicale, des valeurs républicaines d'apporter la preuve de sa contestation.

Statue à bon droit le tribunal d'instance qui, ayant constaté que la preuve n'était pas rapportée que le syndicat CNT, en dépit des mentions figurant dans les statuts datant de 1946, poursuive dans son action un objectif illicite, contraire aux valeurs républicaines, valide la désignation par ce syndicat d'un représentant de section syndicale.

Soc., 13 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1955 P+B

N° 10-60.130 - TI Boissy-Saint-Léger, 11 février 2010

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

Note

En intégrant dans les conditions d'accès à la représentativité (article L. 2121-1 du code du travail), mais également dans les conditions permettant d'exercer les prérogatives syndicales ouvertes aux organisations non représentatives (articles L. 2142-1 et L. 2314- 3 du code du travail), le critère de « respect des valeurs républicaines », le législateur de 2008 a provoqué de nombreuses interrogations sur l'interprétation de cette nouvelle notion et son champ d'application.

L'intention du législateur n'était pas, manifestement, de conduire à un contrôle systématique de toutes les déclarations d'intention exprimées dans les statuts des syndicats.

Le critère de respect des valeurs républicaines a été évoqué dans le cadre de la position commune du 9 avril 2008, les partenaires sociaux s'inspirant de la jurisprudence qui, en 1998 (Ch. mixte, 10 avril 1998, pourvoi n° 97-17.870, Bull. 1998, Ch. mixte, n° 2), avait interdit à une organisation de se prévaloir de la qualité de syndicat dès lors que : « un syndicat professionnel ne peut pas être

fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite ; qu'il en résulte qu'il ne peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques ni agir contrairement aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail et aux principes de non-discrimination contenus dans la Constitution, les textes à valeur constitutionnelle et les engagements internationaux auxquels la France est partie ».

Cependant, ni les partenaires sociaux, ni le législateur ne sont parvenus à élaborer une définition du terme de « valeur républicaine »; qui évoque selon les premiers, « le respect des valeurs républicaines implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance ».

Pour éviter que ce critère ne génère un contentieux abondant et une remise en cause systématique de toutes les organisations syndicales, la Cour de cassation a immédiatement apporté un premier élément de modération : le critère des valeurs républicaines, a-t-elle affirmé dès le 8 juillet 2009, est présumé acquis par les organisations syndicales dûment constituées, et il appartient par conséquent à celui qui le conteste d'apporter la preuve contraire (Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 08-60.599, Bull. 2009, V, n° 181). Ce faisant, la Cour de cassation reprend la jurisprudence qu'elle avait élaborée du temps où existait le critère « d'attitude patriotique durant l'occupation ».

Mais la chambre sociale n'avait pas depuis lors été saisie d'un litige portant sur le contenu de la notion de « valeurs républicaines ».

Le contentieux relatif à la capacité syndicale de la Confédération nationale du travail au regard du critère de respect des valeurs républicaines lui fournit l'occasion de nouvelles précisions.

Mettant en cause la validité de la désignation, par la CNT, d'un représentant de section syndicale, l'employeur ainsi qu'un autre syndicat faisaient valoir que la CNT, du fait de statuts prônant notamment « l'abolition de l'Etat » et le recours à « l'action directe » comme « forme de lutte décidée, mise en oeuvre et gérée directement par les personnes concernées », ne remplissait pas la condition de respect des valeurs républicaines.

Pour écarter cette contestation, la Cour de cassation, après avoir rappelé que la charge de la preuve du non-respect des valeurs républicaines incombe à celui qui conteste cette qualité à un syndicat, relève qu'il n'est pas démontré en l'espèce que la CNT, malgré les mentions figurant dans ses statuts, qui ont été élaborés en 1946, poursuive dans son action un objectif illicite.

Ainsi, la chambre sociale opte pour une application concrète du critère, sans en donner ni une définition générale ni lister, de manière abstraite, les cas où ce critère serait considéré comme n'étant pas rempli. C'est en tenant compte des éléments de l'espèce, et particulièrement de la date de rédaction des statuts, élaborés dans un contexte historique particulier, et des preuves rapportées quant à l'action réellement menée par le syndicat, que la chambre sociale prend sa décision. Ce qui la conduit, tout en exprimant ses réserves sur les mentions relevées dans les statuts, à reconnaître à la CNT la capacité à désigner un représentant syndical en entreprise.

2-3 Exercice du mandat de représentation

** Modification dans la situation juridique de l'employeur - Portée*

Sommaire

1° Une cour d'appel décide exactement que les mandats des représentants du personnel et des représentants syndicaux se poursuivent après une fusion-absorption, dès lors qu'ils s'exercent dans l'entreprise absorbante.

2° En cas de mise en cause d'un accord collectif, consécutif à une fusion-absorption, des négociations sur un accord d'adaptation peuvent s'engager avant la réalisation de la fusion, et l'employeur n'est alors tenu de reprendre la négociation après cet événement que lorsque les organisations syndicales représentatives ne sont plus les mêmes dans la nouvelle entreprise.

Une cour d'appel retient en conséquence à bon droit qu'un syndicat qui avait participé à la négociation ayant abouti à la conclusion des accords soumis, après la fusion, à la signature des négociateurs avait été valablement associé à la négociation des accords d'adaptation, dès lors que n'était pas alléguée l'existence, au sein de la nouvelle structure, d'organisations syndicales qui n'auraient pas été appelées à la négociation antérieure.

3° Doit être cassé l'arrêt qui subordonne la validité de l'opposition de syndicats à un accord collectif à une volonté commune de joindre leurs oppositions respectives.

Soc., 13 octobre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1918 FS-P+B

N° 09-13.109 - CA Douai, 30 janvier 2009

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

Note

L'arrêt commenté répond aux trois questions suivantes liées aux conséquences d'une fusion-absorption sur le statut collectif et la représentation du personnel au sein de la société absorbante :

- Quelle est l'incidence d'une fusion-absorption sur le mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux exerçant leurs fonctions au sein de l'entité absorbante ?

- Les accords d'adaptation peuvent-ils être négociés avant la fusion sans qu'une nouvelle négociation ne soit entreprise au sein de la nouvelle entité née de la fusion ?

- Les organisations syndicales souhaitant s'opposer à la signature d'un accord collectif doivent-elles exprimer une volonté de joindre leur opposition respective pour remplir la condition de majorité ?

En application de l'article L. 2261-14 du code du travail les opérations de fusion-absorption donnent lieu à la mise en cause des accords collectifs au sein des entités absorbées. Dès lors, selon cet article « une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations ».

Pour répondre à la première question la Cour de cassation énonce que les mandats des représentants du personnel et des représentants syndicaux se poursuivent après une fusion-absorption, dès lors qu'ils s'exercent dans l'entreprise absorbante.

Aux termes de l'article L. 2143-10 du code du travail, le maintien du mandat de représentation syndicale, en cas de transfert de l'entreprise dans lequel il s'exerce, suppose que celle-ci conserve son autonomie. En l'espèce, le pourvoi estimait que suite à la fusion, l'ensemble des entités parties à la fusion avait perdu leur autonomie juridique rendant ainsi les mandats des délégués syndicaux caducs. La Cour de cassation décide que, les mandats de ces délégués syndicaux s'exerçant au sein de l'entité absorbante, la fusion-absorption ne les remet pas en cause. Elle fait là, simplement, application de l'article L. 2143-10, puisque l'entité absorbante conserve nécessairement son autonomie.

Pour répondre à la deuxième question, la Cour de cassation juge qu'il n'est pas interdit d'engager les négociations rendues nécessaires par la mise en cause d'un accord collectif avant que se réalise l'événement entraînant cette mise en cause. Un arrêt de la Chambre sociale du 9 février 2000 (Soc., 9 février 2000, pourvoi n° 97-22.619, Bull. 2000, V, n° 59) avait admis la possibilité de discussions antérieures en ce qui concerne la dénonciation d'un accord collectif tout en exigeant une nouvelle négociation après la dénonciation. L'arrêt reprend cette possibilité de négociation préalable et l'applique en matière de mise en cause des accords collectifs. L'employeur devait-il alors reprendre les négociations après la fusion ? L'affaire présentement rapportée permet de clarifier cette question et pose un cadre aux négociations antérieures à la fusion. Ainsi, selon la Cour, l'employeur n'est tenu de reprendre la négociation après cet événement (la fusion) que lorsqu'il existe au sein de la nouvelle structure, des organisations syndicales qui n'auraient pas été appelées à la négociation antérieure. Dans la présente affaire, ce n'était pas le cas et le syndicat contestant la validité des accords signés avait participé aux négociations.

Restait alors la troisième question dont la réponse était susceptible de remettre en cause la validité des accords négociés : l'opposition de la majorité des syndicats représentatifs.

Aux termes de l'article L. 2232-13 du code du travail « la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ». Dès lors, cette opposition doit émaner de la majorité des syndicats représentatifs. Cette condition peut être remplie soit par un syndicat majoritaire ou par plusieurs syndicats opposants constituant une majorité. En l'espèce le syndicat contestataire avait exprimé son opposition mais il n'était pas majoritaire. Il s'était alors prévalu de l'opposition d'une autre organisation syndicale représentative en estimant que l'addition des suffrages obtenus par les deux syndicats permettait la réalisation de la condition de majorité. En effet, ces deux syndicats avaient à eux deux recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise. Toutefois, la cour d'appel n'a pas admis cette jonction automatique et avait subordonné la validité de l'opposition des syndicats à l'expression d'une volonté commune de joindre leur opposition respective. Cette condition n'étant pas prévue par la loi, la Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel sur ce point. Dès lors, si deux syndicats non majoritaires à titre individuels souhaitent s'opposer à la signature d'un accord collectif, l'addition de leurs suffrages permet de remplir la condition de majorité sans qu'il soit nécessaire d'avoir une volonté commune de joindre leur opposition.

3- Protection des représentants du personnel

3-1 Protection contre le licenciement

** Autorisation administrative de licenciement – Portée*

Sommaire

Lorsqu'une autorisation administrative de licenciement a été accordée, le principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, légale ou conventionnelle, préalable au licenciement.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui retient la compétence du juge judiciaire pour statuer sur les conséquences de la méconnaissance par l'employeur de l'obligation conventionnelle de saisir la commission territoriale de l'emploi, prévue par les articles 5 et 15 de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 10 février 1969, en vue du reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé.

Note

Dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif et après avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur a licencié un salarié protégé. Celui-ci a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en indemnité pour méconnaissance de l'obligation de reclassement résultant de l'article 15 de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 10 février 1969 qui lui était applicable.

La Cour d'appel s'est déclarée compétente pour statuer sur cette méconnaissance, au motif qu'il s'agissait d'une obligation de reclassement externe. L'employeur, considérant qu'elle avait ainsi violé le principe de la séparation des pouvoirs, s'est pourvu en Cour de cassation

Il est de jurisprudence constante que lorsque l'Administration a autorisé un licenciement, le juge judiciaire ne peut pas se prononcer sur les règles dont le contrôle du respect relève de la compétence de l'Administration. Ainsi le juge judiciaire ne peut plus apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement (Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° 02-43.538, Bull. 2004, V, n° 210), non plus que contrôler le respect de l'obligation de reclassement interne (Soc., 23 juin 2009, n° 07-44.640, Bull. 2009, V, n° 162).

Cependant, il est également bien établi qu'il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler le respect par l'employeur de ses obligations de reclassement externe, cette appréciation ne pouvant être dissociée de celle portée par le juge judiciaire sur la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, validité dont l'appréciation relève du juge judiciaire seulement (C.E 4ème et 5ème sous-sections, 3 mai 2006, n° 277079).

C'est sur cette jurisprudence que la Cour d'appel, en l'espèce, s'est fondée pour se déclarer compétente pour apprécier le manquement à l'obligation conventionnelle de reclassement.

Mais en réalité ce n'est pas sur le caractère interne ou externe du reclassement que se fonde la jurisprudence des Hautes juridictions pour déterminer leur compétence, mais sur le caractère préalable au licenciement ou non, de la mesure. En effet, l'incompétence du juge judiciaire vient de ce qu'il ne peut, en application du principe de la séparation des pouvoirs, apprécier les éléments qui ont conduit l'autorité administrative à prendre sa décision. Si l'obligation à laquelle l'employeur a manqué est postérieure au licenciement, l'inspecteur du travail n'a pas pu prendre en compte son manquement, et le juge judiciaire retrouve toute compétence.

Il s'agissait donc en l'espèce de déterminer si l'obligation conventionnelle de saisir la commission territoriale de l'emploi, prévue par les articles 5 et 15 de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 10 février 1969, était préalable ou postérieure au licenciement.

L'article 5 de l'accord stipule que « Si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, les Commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après ». L'article 15 prévoit la saisine de la commission « soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise, soit lorsque le licenciement porte sur plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours ».

Ainsi, même si ces dispositions ne fixent pas clairement de date pour la saisine de la commission paritaire, il apparaît que cette saisine s'effectue au moment où le reclassement interne est

recherché, lorsque des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise apparaissent et donc alors que le licenciement est seulement envisagé.

La Cour de cassation décide en conséquence que la Cour d'appel ne peut retenir sa compétence pour statuer sur la méconnaissance de l'obligation de saisir cette commission.

Cette solution peut être rapprochée de celle retenue par un arrêt du 28 mai 2008, rendue en matière de salarié non protégé (Soc., 28 mai 2008, pourvoi n° 06-46.009, Bull. 2008, V, n° 116), qui a jugé que « la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et le contraignent à respecter, avant tout licenciement, une procédure destinée à favoriser ce reclassement à l'extérieur de l'entreprise, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ».

** Domaine d'application*

Sommaire

Sauf si la demande est manifestement dépourvue de caractère sérieux, le salarié qui demande à l'employeur d'organiser des élections de délégués du personnel ou d'accepter d'organiser ces élections bénéficie, lorsqu'une organisation syndicale intervient aux mêmes fins, de la protection de six mois prévue par l'article L. 2411-6 du code du travail.

Violait ce texte l'arrêt qui déboute un salarié de sa demande de nullité du licenciement prononcé sans autorisation de l'inspecteur du travail au motif qu'un jugement du tribunal d'instance avait dit que l'effectif de l'entreprise était inférieur à onze, alors qu'il a constaté que l'effectif s'établissait à 9,63 en tenant compte des salariés mis à disposition, ce dont il résultait que le salarié avait pu se méprendre sur la nécessité d'organiser des élections.

Soc., 13 octobre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 1950 FS-P+B

N° 09-41.916 - CA Reims, 25 février 2009

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

Note

L'article L. 2411-6 du code du travail dispose notamment que « l'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel ou d'accepter d'organiser ces élections. (...) ».

L'arrêt commenté précise que la protection est due dès lors que la demande du salarié n'est pas manifestement dépourvue de caractère sérieux.

En l'espèce, le salarié avait demandé à l'employeur d'organiser des élections de délégués du personnel alors que le seuil prévu pour leur organisation n'était pas atteint. Relevait que l'effectif de l'entreprise s'élevait à 9,63 en tenant compte des salariés mis à disposition, la Cour considère que dans une telle hypothèse, le salarié, qui avait pu se méprendre sur la nécessité d'organiser des élections, devait donc bénéficier de la protection légale.

La chambre sociale conforte la protection des salariés qui forment une telle demande.

Cette position s'inscrit en cohérence avec la jurisprudence antérieure. En effet, la chambre sociale avait déjà permis une protection d'un salarié à l'initiative d'élections de délégués du personnel, alors même que la demande d'organisation des élections était antérieure à la date où l'institution des délégués du personnel devenait obligatoire dans l'entreprise (Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 03-42.908, Bull. 2006, V, n° 29 (cassation)), mais également alors même qu'une fraude à

l'occasion de la candidature était soulevée (Soc., 15 février 2006, pourvoi n° 05-41.166, Bull. 2006, V, n° 73 (cassation partielle partiellement sans renvoi)). Dans ce dernier arrêt, la chambre sociale avait également tranché qu'une éventuelle fraude à l'occasion de la candidature était inopérante sur cette protection liée à la seule demande d'organisation des élections.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2- Licenciements

2-3 Licenciements disciplinaires

** Rupture du contrat de travail à durée déterminée pour faute grave*

Sommaire

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail à durée déterminée prévue par l'article L. 1243-1 du code du travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui se borne à retenir que les faits fautifs, non prescrits, rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Soc., 6 octobre 2010

CASSATION

Arrêt n° 1751 FS-P+B

N° 09-41.294. - CA Lyon, 25 juillet 2008.

M. Lamanda, P. Pt. - Mme Agostini, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Soc., 27 septembre 2007, Bull. n° 146, pourvoi n° 06-43.867), la jurisprudence exige que la mise en oeuvre du licenciement intervienne dans un délai restreint à compter de la découverte des faits fautifs dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire (Soc., 7 juillet 2004, Bull. n° 193; pourvoi n° 02-44.476 ; 14 octobre 2009, pourvoi n° 08-42.256).

L'arrêt commenté précise que l'exigence d'un délai restreint concerne également la mise en oeuvre de la procédure de rupture pour faute grave d'un contrat de travail à durée déterminée. La solution s'imposait dès lors que la définition de faute grave est la même quelle que soit la nature du contrat.

Dans tous les cas, les juges du fond ne sont saisis du moyen tiré de la tardiveté de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement que pour autant qu'il résulte des pièces de la procédure ou de l'arrêt que ce moyen a été soutenu (Soc., 7 avril 2004, pourvoi n° 03-45.307, Bull. n° 105 ; 22 octobre 2008, pourvoi n° 07-41.479 ; 5 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.514). Tel était le cas en l'espèce, mais la cour d'appel avait omis d'y répondre se bornant à énoncer que les faits n'étaient pas prescrits. L'arrêt étant censuré pour défaut de base légale, il reviendra aux juges de renvoi d'apprécier, souverainement (Soc., 25 octobre 2005, Bull. n° 302, pourvoi n° 03-47.335) si la procédure de rupture du contrat de travail a ou non été mise en oeuvre dans un délai restreint.

2-4 Licenciement économique

** Plan de reclassement*

Sommaire

Si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois au moyen de départs volontaires doit, lorsque les conditions prévues par l'article L. 1233-61 du code du travail sont remplies, établir un plan de sauvegarde de l'emploi, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire si le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppressions d'emplois.

Doit en conséquence être rejeté le pourvoi formé contre un arrêt qui, constatant que l'employeur s'est engagé à ne prononcer aucun licenciement, retient qu'il n'était pas tenu d'établir un plan de reclassement.

Soc., 26 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 2069 P+B+R+I

N° 09-15.187 - CA Versailles, 1^{er} avril 2009

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

Note

Cet arrêt se prononce sur une question qui était controversée et qui n'avait pas été jusqu'alors soumise à la Cour de cassation : lorsque l'employeur envisage, pour des raisons économiques, de réduire les effectifs du personnel par voie de départs volontaires, est-il tenu d'établir un plan de reclassement ?

Cette question devait être résolue en tenant compte des dispositions qui, dans le code du travail (L. 1233-3 al. 2) et conformément à la directive européenne du 20 juillet 1998 (n° 98/59/CE), étendent l'application du chapitre sur le licenciement pour motif économique à « toute rupture du contrat de travail résultant » d'une cause économique. Ce sont ces dispositions qui ont déjà conduit la chambre sociale à juger qu'un plan de sauvegarde de l'emploi, pouvant prendre la forme d'un accord collectif, devait être établi et soumis aux représentants du personnel (Soc., 2 décembre 2003, Bull. V, n° 309 ; 13 septembre 2005, Bull. V, n° 252). C'est également parce qu'une rupture amiable pour un motif économique relève de ce chapitre que le salarié dont le contrat est rompu de cette manière doit bénéficier de la mesure d'accompagnement que constitue le plan anticipé d'aide au retour (Soc., 16 décembre 2008, Bull. V, n° 254), remplacé depuis par la convention de reclassement personnalisé, ainsi que de la priorité de réembauche (Soc., 13 septembre 2005, précité). Mais, tenant compte de l'incompatibilité de certaines des dispositions régissant les licenciements économiques avec cette modalité de rupture consensuelle, la chambre sociale a admis au contraire que l'employeur était alors dispensé de notifier un licenciement et de mettre en oeuvre un ordre des licenciements (Soc., 12 juillet 2004, pourvoi n° 02-19.175). Restait à savoir si l'article L. 1233-61 du code du travail, situé dans la section du code du travail consacrée à l'accompagnement social et territorial des procédures de licenciement et imposant de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, devait s'appliquer en totalité, notamment en ce qu'il énonce dans son second alinéa (réintroduit par la loi du 25 juin 2008) que ce plan « intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité » en raison notamment de leurs difficultés de réinsertion professionnelle. Une application littérale de cet alinéa devrait conduire à une réponse négative, puisque l'emploi d'un salarié qui, dans le cadre d'un plan de départs volontaires, ne souhaite pas quitter l'entreprise, sera maintenu sans qu'il soit nécessaire de le reclasser dans l'entreprise ou dans le groupe. Mais des arguments contraires pouvaient être opposés à cette approche exégétique : finalité du plan de sauvegarde de l'emploi, qui est d'éviter des pertes d'emploi auxquelles contribuent les départs volontaires ; caractère impératif de l'obligation faite à l'employeur dans l'article L. 1233-61 d'inclure dans le plan de sauvegarde un plan de reclassement (« ce plan intègre un plan de reclassement... »), sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement ; liberté relative du salarié face à un appel au volontariat qui peut annoncer des licenciements ultérieurs s'il n'atteint pas son objectif ;

risque de contournement de l'obligation de rechercher des reclassements dans le groupe). Cependant la chambre sociale a opté pour l'exclusion du plan de reclassement. Outre la raison de texte déjà exposée, il est apparu qu'un plan de reclassement était incompatible avec un recours exclusif à des départs volontaires ; qu'une telle obligation pourrait engendrer un contentieux artificiel dans un mode de rupture reposant sur l'échange des consentements et que la mise en oeuvre concomitante d'un plan de départs volontaires avec un plan de reclassement pouvait entraîner des difficultés pratiques, affectant la validité du plan de sauvegarde de l'emploi. Néanmoins, la dispense de plan de reclassement n'est admise qu'à la condition, énoncée dans l'arrêt et réalisée en l'espèce, que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclue tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emploi, autrement dit, qu'il contienne l'engagement de l'employeur de ne pas prononcer de licenciements pour motif économique s'il s'avère que le nombre des candidats au départ est inférieur aux nombre de postes de travail dont la suppression est envisagée. Si cette renonciation n'est pas prévue, un plan de sauvegarde de l'emploi devra être établi et mis en oeuvre, la mobilité « interne » qu'il a pour objet de favoriser s'ajoutant à la mobilité « externe » que permet l'appel au volontariat.

3- Résiliation judiciaire

** Effets - Indemnisation*

Sommaire

Si la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de sorte que le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité prévue en cas de non-respect de la procédure de licenciement n'est pas due.

Soc., 20 octobre 2010

CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

Arrêt n° 2025 F-P+B

N° 08-70.433 - CA Versailles, 28 octobre 2008

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

Note

Le présent arrêt vient préciser la nature des sommes dues en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur dans le cadre de l'indemnisation du préjudice subi par le salarié. En effet, la jurisprudence de la chambre sociale retient que la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 17 mars 1998, pourvois n° 96-841.884 et 96-41.938, Bull. 1998. V, n° 149, rejet), ce qui permet au salarié de réclamer les indemnités de licenciement et pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Mais, la question de savoir si le salarié pouvait prétendre à l'indemnité pour défaut de respect de la procédure de licenciement, restait en suspens. Déjà, en matière de prise d'acte de la rupture par le salarié, la chambre sociale avait jugé que le contrat de travail n'étant pas rompu par un licenciement, le moyen invoquant les dispositions relatives au défaut de respect de la procédure de licenciement était inopérant (Soc., 4 avril 2007, pourvois n° 05-42.847, 05-43.926, rejet). Le présent arrêt étend la solution à l'hypothèse de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur en retenant que, si le salarié peut prétendre aux indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité pour défaut de respect de licenciement n'est pas due, puisque le contrat n'a pas été rompu dans le cadre d'une procédure de licenciement.

G - ACTIONS EN JUSTICE

** Syndicat - Capacité d'ester en justice*

Sommaire

1° Les syndicats ou associations professionnels qui regroupent des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes, qui ont pour objet exclusif l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes mentionnées dans leurs statuts, ont la capacité d'ester en justice, dès lors qu'ils ont satisfait à l'obligation de dépôt de leurs statuts en mairie.

Doit être en conséquence approuvé l'arrêt qui, après avoir vérifié que l'objet d'un organisme professionnel correspondait bien à celui d'un syndicat ou association professionnels et que cet organisme avait régulièrement déposé ses statuts en mairie, décide qu'il avait la capacité d'ester en justice, peu important qu'ayant la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, il ne justifie pas, en plus, de la déclaration prévue à l'article 5 de ladite loi.

2° Si le juge civil n'a pas à statuer sur la légalité d'un arrêté préfectoral pris en application de l'article L. 3132-29 du code du travail, il lui appartient, lorsqu'il est saisi d'une demande de sursis à statuer dans l'attente de la décision de la juridiction administrative, d'apprécier si la contestation de cet arrêté est sérieuse.

Doit ainsi être approuvé l'arrêt qui estime que la contestation d'un arrêté préfectoral n'est pas sérieuse, en relevant que l'organisme professionnel était habilité à signer l'accord exigé par l'article L. 3132-29 du code du travail et que l'arrêté préfectoral peut viser des parties d'établissement, dès lors qu'il concerne, en termes généraux, les terminaux de cuisson et les dépôts de pain, qu'ils se situent dans des magasins spécialisés ou dans des magasins à succursales multiples.

Soc., 13 octobre 2010

REJET

Arrêt n° 1921 FS-P+B

N° 09-14.418 - CA Rouen, 12 mars 2009

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

Note

I - La première question posée à la Cour de cassation par le pourvoi était celle de la capacité d'ester en justice d'un syndicat professionnel constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

L'article 5 de la loi du 1^{er} juillet 1901 dispose que « toute association qui voudra obtenir la capacité juridique prévue par l'article 6 devra être rendue publique par les soins de ses fondateurs. La déclaration préalable en sera faite à la préfecture du département ou à la sous-préfecture de l'arrondissement où l'association aura son siège social ». La Cour de cassation juge régulièrement, que seule l'association déclarée a la capacité juridique à laquelle s'attache la qualité pour agir ou défendre en justice (voir par exemple 1^{ère} Civ., 2 novembre 1994, pourvoi n° 92-18.345, Bull. 1994 I, n° 309).

Le demandeur au pourvoi soutenait que lorsqu'un syndicat professionnel fait le choix de se constituer sous la forme d'une association, il ne dispose de la capacité d'ester en justice que s'il justifie de la déclaration prévue par l'article 5 précité.

Approuvant la décision de la cour d'appel, l'arrêt commenté retient que dès lors que l'objet de l'organisme professionnel correspondait bien à celui d'un syndicat ou association professionnel et

que cet organisme avait régulièrement déposé ses statuts en mairie conformément à l'article L. 2131-3 du code du travail, il avait la capacité d'ester en justice sans avoir à procéder à la formalité imposée aux associations.

Le principe de liberté syndicale imposait cette solution qui s'inscrit dans la jurisprudence habituelle de la Cour, laquelle reconnaît l'existence légale du syndicat du jour du dépôt des statuts en mairie (Soc., 22 juillet 1980, pourvoi n° 80-60.189, Bull. 1980, V, n° 675, Soc., 21 janvier 1988, pourvoi n° 86-16-191, Bull. 1988, V, n° 69). Il jouit dès lors des droits attachés à la personnalité juridique et donc du droit d'ester en justice.

II - L'article L. 3132-29 du code du travail dispose que « lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, le préfet peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique concernée pendant toute la durée de ce repos. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées. »

En l'espèce, le Préfet de l'Eure, considérant que l'accord intervenu entre plusieurs organisations d'employeurs et de salariés, exprimait la volonté de la majorité des professionnels, à titre principal ou accessoire, concernés par la fabrication, la vente et la distribution de pain, a décidé que dans les communes de l'Eure, les établissements ou parties d'établissements sédentaires ou ambulants employant ou non des salariés et dans lesquels s'effectuaient ces activités, y compris les terminaux de cuisson, quelle que soit leur appellation, devraient être fermés au public un jour par semaine au choix des intéressés. La Société ATAC ne respectant pas cet arrêté, la Maison de la pâtisserie artisanale de l'Eure l'a fait attraire devant le tribunal de commerce.

La société ATAC s'est pourvue contre l'arrêt lui ordonnant de se conformer à l'arrêté préfectoral, reprochant à la cour d'appel d'avoir considéré que sa contestation de la légalité de l'arrêté n'était pas suffisamment sérieuse pour justifier qu'il soit sursis à statuer dans l'attente de la décision de la juridiction administrative sur ce point.

En effet, il est de jurisprudence ancienne et constante que le principe de la séparation des pouvoirs des autorités administrative et judiciaire interdit au juge civil de se prononcer sur la légalité d'un acte administratif et qu'il lui appartient lorsqu'il est saisi d'une contestation sur la légalité d'un tel acte, de se prononcer sur le caractère sérieux de cette contestation et dans l'affirmative, de renvoyer au juge administratif l'appréciation de la légalité dudit acte.

L'arrêt commenté approuve une nouvelle fois la cour d'appel d'avoir statué comme elle l'a fait, les deux arguments invoqués pour contester la légalité de l'arrêté préfectoral n'étant pas sérieux.

Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation. En effet, elle a déjà jugé que « l'arrêté préfectoral(...) [visant] l'accord intervenu entre les syndicats intéressés, et ...[mentionnant] porter sur tous les établissements ou parties d'établissements dans lesquels s'effectue la vente ou la distribution de pain, il était conçu en termes généraux, ce dont il résultait qu'il concernait aussi bien les boulangeries traditionnelles ou industrielles que les magasins à grande surface où sont exercés des commerces multiples, la cour d'appel, sans apprécier la légalité de l'arrêté, a pu estimer que le non-respect par un magasin à commerces multiples de cet acte réglementaire constituait un trouble manifestement illicite » (Soc., 23 mars 1989, pourvoi n° 87-16.324, Bull. 1989, V, n° 255), et également que « l'arrêté préfectoral, rédigé en termes généraux, qui prescrit la fermeture, le lundi, des boulangeries et dépôts de pain d'un département vise tous les établissements pratiquant la boulangerie ou le dépôt de pain sans limiter son application aux seuls établissements pratiquant cette activité à titre principal ; il s'ensuit que la société exploitant un supermarché dont le rayon de vente de pain est ouvert le lundi après-midi cause un trouble manifestement illicite. » (Soc., 25 mars 1997, pourvoi n° 95-15.248, Bull. 1997, V, n° 124).



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation