

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N°16
Décembre 2010



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	7
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL	15
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	16
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	26

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1- Emploi et formation

** Promesse d'embauche - Définition*

Sommaire

Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui, après avoir relevé que la lettre par laquelle il était proposé un contrat de travail précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction, en déduit qu'elle constituait non pas une proposition d'emploi mais une promesse d'embauche valant contrat de travail et que la rupture de cet engagement par l'employeur s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Soc., 15 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2545-F-B+B

N° 08-42.951 - CA Saint-Denis de la Réunion, 6 mai 2008

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

Note

Le pourvoi posait la question de l'identification de l'accord des volontés dans la conclusion d'un contrat de travail et de la distinction qu'il convient d'opérer entre l'offre d'emploi, la promesse d'embauche et le contrat de travail proprement dit.

En l'espèce, une société a proposé à un candidat de l'engager par une lettre précisant la nature de l'emploi, la rémunération, la date de prise de fonction ainsi que les conditions de travail du poste.

Cet engagement n'ayant pas été suivi d'exécution, la société a indiqué dans une seconde lettre à l'attention du candidat qu'elle ne donnait pas suite à la promesse d'embauche. Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que le non-respect de la promesse d'embauche s'analysait en un licenciement et obtenir le versement de dommages et intérêts.

La cour d'appel confirme le jugement du conseil des prud'hommes, juge la rupture de la proposition d'embauche injustifiée et précise que cette rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le contrat de travail ayant été formé.

La société se fonde à l'appui de son pourvoi sur l'application de la théorie de l'offre et de l'acceptation. Selon cette théorie, la rétractation du pollicitant d'une offre de contracter est possible jusqu'à la réception de l'acceptation adressée par le destinataire de l'offre. En l'espèce, la société fait remarquer que sa rétractation a été envoyée le 9 août 2006 tandis que l'acceptation du candidat a été envoyée le 16 août 2006.

La cour de cassation saisie du pourvoi a dû ainsi opérer une distinction entre l'offre d'emploi, la promesse d'embauche et le contrat de travail proprement dit.

Elle juge que « constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction ». La cour d'appel ayant constaté que l'écrit envoyé au candidat précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date

de prise de fonction en a déduit qu'il s'agissait d'une promesse d'embauche dont la rupture à l'initiative de la société s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour distingue l'offre d'embauche de la promesse d'embauche qui ne peut être faite qu'à personne déterminée et doit permettre à son destinataire d'identifier les éléments essentiels du contrat de travail et les principales conditions d'emploi. Il s'agit dès lors d'un engagement unilatéral au sens du droit civil qui oblige l'employeur envers le destinataire.

La cour applique ici une jurisprudence constante considérant qu'il y a promesse d'embauche lorsque la proposition écrite est suffisamment précise, adressée à personne déterminée avec mention de la nature de l'emploi et de la date de prise de fonction (Soc., 30 mars 2005, pourvoi n° 03-40.901, Bull. 2005, V, n° 111). La rupture du contrat de travail ainsi formé, avant tout commencement d'exécution, s'analyse en un licenciement économique (Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-47.938, Bull. 2006, V, n° 244).

4- Contrats particuliers

** Contrat nouvelles embauches*

Sommaire

Les arrêts du 29 mars 2006 et du 1er juillet 2008, par lesquels la Cour de cassation a, successivement déclaré la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) directement applicable devant les juridictions nationales et dit non conforme aux exigences de cette Convention l'article 2 de l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le contrat "nouvelles embauches", n'ont pas opéré de revirement de jurisprudence.

La bonne foi des contractants n'est pas de nature à faire échec à l'application des normes régissant légalement leurs relations et, selon l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958, "les traités ou accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois".

En conséquence, ne fait qu'appliquer exactement au litige les normes en vigueur et ne méconnaît pas le principe de sécurité juridique ni ne viole l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales la cour d'appel qui écarte l'article 2 de l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le contrat nouvelles embauches comme contraire aux dispositions de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990.

Soc., 15 décembre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 2546 P+B

N° 08-45.242 - CA Bordeaux, 6 novembre 2008

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

Note

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par « contrat nouvelles embauches ». Son contrat a été rompu par lettre du 14 avril 2006, suivant la procédure prévue par l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le « contrat nouvelles embauches ».

La rupture était donc survenue avant que ne soient rendus les arrêts du 29 mars 2006 et du 1er juillet 2008 (Soc., 29 mars 2006, pourvoi n° 04-46.499, Bull. 2006, V, n° 131 (cassation partielle) ; Soc., 1er juillet 2008, pourvoi n° 07-44.124, Bull. 2008, V, n° 146 (rejet)), par lesquels la Cour de cassation a successivement déclaré la Convention de l'Organisation internationale du travail n°

158 directement applicable en droit interne et dit non conforme aux exigences de cette convention, l'article 2 de l'ordonnance du 2 août 2005.

La Cour d'appel de Bordeaux ayant partiellement accueilli les demandes du salarié en jugeant le licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Il est reproché aux juges du fond d'avoir appliqué aux faits de l'espèce les solutions dégagées par la Cour de cassation dans ses arrêts susmentionnés, alors même qu'au moment où les relations juridiques entre les parties se sont formées et ont été résiliées, le défaut de conventionalité de l'ordonnance du 2 août 2005 n'avait pas été prononcé, si bien que la bonne foi de l'employeur ne pouvait être remise en cause. Le pourvoi principal se fonde sur les principes de sécurité juridique et de confiance légitime ainsi que sur l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, garantissant le droit à un procès équitable.

La question posée par le moyen était donc celle de l'effet rétroactif de la règle jurisprudentielle posée par l'arrêt du 1er juillet 2008.

Il convient de préciser en premier lieu que les arrêts susmentionnés de 2006 et 2008 n'ont pas opéré de revirement de jurisprudence mais ont simplement dégagé de nouvelles règles jurisprudentielles.

Il est de jurisprudence constante que nul ne peut se prévaloir d'un droit acquis à une jurisprudence figée (Civ. 1, 11 juin 2009, pourvoi n° 07-14.932, Bull. 2009, I, n° 124 (rejet) ; Soc., 12 novembre 2002, pourvoi n° 00-45.414) et que la sécurité juridique ne saurait consacrer un droit acquis à une jurisprudence immuable, l'évolution de la jurisprudence relevant de l'office du juge dans l'application du droit social (Soc., 25 juin 2003, pourvoi n° 01-46.479, Bull. 2003, V, n° 206 (rejet)). Aussi le principe est-il celui de l'application rétroactive des revirements de jurisprudence, et donc des règles jurisprudentielles nouvellement établies.

Cependant, le droit à la sécurité juridique et celui à un procès équitable peuvent justifier une exception à la règle de rétroactivité : l'application à une instance en cours d'une nouvelle règle jurisprudentielle ne doit avoir pour effet de priver l'une ou l'autre des parties de ces droits. Il semble ainsi que la règle de rétroactivité puisse être écartée en cas d'atteinte excessive aux droits des parties.

En l'espèce, une telle atteinte n'est pas constatée. En effet, l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que « les traités ou accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois ». Or, l'article 2 de l'ordonnance portant création du « contrat nouvelles embauches » n'est pas conforme aux dispositions de la Convention de l'Organisation internationale du travail n° 158, laquelle, régulièrement ratifiée et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990, est d'application immédiate. L'application desdites dispositions réglementaires, même limitée aux seuls contrats rompus antérieurement à l'arrêt du 1er juillet 2008, constituerait donc une violation de la Convention n° 158 et du principe de primauté garanti par l'article 55 de la Constitution, nonobstant la bonne foi des contractants.

Partant, aucune atteinte au principe de sécurité juridique et à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ne peut être constatée en l'espèce : en écartant l'article 2 de l'ordonnance du 2 août 2005, la cour d'appel n'a fait qu'appliquer au litige les normes en vigueur.

* *Contrats emploi consolidé*

Sommaire

Il résulte des articles L. 1242-3 et L. 1245-1 du code du travail que les contrats emploi consolidé à durée déterminée, conclus au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, doivent remplir les conditions prévues à l'article L. 322-4-8-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, à défaut de quoi ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée.

Selon ce dernier texte, la convention conclue entre l'Etat et l'employeur prévoit des actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis en vue de construire et de faciliter la réalisation d'un projet professionnel et que, si celui-ci n'a pas abouti avant la fin du vingt-quatrième mois, un bilan de compétences est réalisé pour le préciser. Il en résulte que c'est à l'employeur qu'il appartient d'engager les actions prévues par l'article L. 322-4-8-1.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui déboute le salarié de sa demande en requalification de ses contrats emploi consolidé à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, après avoir pourtant constaté qu'à l'issue du vingt-quatrième mois, l'employeur, tout en renouvelant le contrat emploi consolidé, n'avait pas fait réaliser, par un prestataire spécialisé, un bilan de compétences destiné à préciser le projet professionnel du salarié et n'avait donc pas respecté les obligations prévues pour cette catégorie de contrat.

Soc., 15 décembre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2552 F-P+B

N° 09-41.231 - CA Agen, 3 juin 2008

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

Note

L'article L. 1242-3 1° du code du travail prévoit qu'il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée « au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ».

Les emplois consolidés, institués par la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 portant adaptation de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion et relative à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et professionnelle, s'inscrivent dans ce cadre dans la mesure où ils ont été créés en vue de favoriser l'embauche de personnes ayant, au préalable, bénéficié d'un ou de plusieurs contrats emploi-solidarité (CES) et se trouvant dans une situation difficile pour trouver un emploi ou bénéficier d'une formation.

Ce dispositif a notamment été aménagé par la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions puis définitivement supprimé par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, pour être finalement remplacé par de nouveaux contrats aidés (contrat d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir).

Ce contrat était soumis, et ceux en cours continuent d'y être soumis, aux dispositions de l'article L. 322-4-8-1, dans sa rédaction de 1998, du code du travail qui imposent aux conventions souscrites entre l'Etat et l'employeur de prévoir « des dispositifs comprenant notamment des actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis en vue de construire et de faciliter la réalisation (...) du projet professionnel » des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. En outre, si ce contrat « ...n'aboutit pas avant la fin du vingt-quatrième mois, un bilan de compétences est réalisé pour le préciser ».

En l'espèce, une salariée a été engagée par un contrat consolidé, lequel a été renouvelé à quatre reprises pour prendre fin à la date à laquelle il avait atteint le maximum de sa durée légale fixée à 5 ans. La salariée, estimant que l'employeur n'avait pas respecté son obligation tenant à faire réaliser

un bilan de compétences prévu à l'article L. 322-4-8-1, alors applicable, a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ainsi qu'au paiement de diverses indemnités au titre de la rupture.

Après avoir relevé d'une part, que la salariée n'avait pas pris un congé formation lui permettant de faire un bilan de compétences, et d'autre part, qu'il n'était pas établi que l'employeur avait refusé de faire réaliser ce bilan, la cour d'appel a débouté la salariée de ces demandes.

La question posée par cette affaire était donc de déterminer si la réalisation du bilan de compétences, prévue à l'article L. 322-4-8-1, dans sa rédaction de 1998, du code du travail, constitue une obligation pour l'employeur, qui en cas de non-respect est sanctionnée par la requalification du contrat emploi consolidé conclu pour une durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, sanction édictée à l'article L. 1245-1 du code du travail.

La Cour de cassation énonce dans un attendu de principe, au visa des articles L. 1242- 3, L. 1245-1 et L. 322-4-8-1, dans leur rédaction alors applicable, du code du travail, que si les contrats emploi consolidé ne remplissent pas les conditions prévues à l'article L. 322-4-8-1 dans sa rédaction alors applicable, ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée. Elle reconnaît ensuite que faire réaliser un bilan de compétences, lorsque le projet professionnel du salarié n'a pas abouti avant la fin du 24^e mois, constitue une obligation pour l'employeur.

Cet arrêt vient confirmer une jurisprudence antérieure : la chambre sociale avait en effet déjà dégagé le principe selon lequel les contrats emploi consolidé, comme les contrats emploi solidarité, doivent remplir les conditions prévues aux articles L. 322-4-8 et L. 322-4-8-1 du code du travail sous peine d'être requalifiés en contrat à durée indéterminée, cette requalification s'appliquant dès lors que l'employeur n'a pas respecté les obligations relatives à la formation et à l'orientation professionnelle (Soc., 30 novembre 2004, pourvois n° 01-45.613 et 02-44.922, Bull. 2004, V, n° 305).

Si l'article L. 1245-1 du code du travail n'avait pas expressément prévu que la méconnaissance des dispositions de l'article L. 322-4-8-1 du code du travail entraînait la requalification du contrat consolidé à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, la chambre sociale, par la reconnaissance d'une part, d'une obligation relative à la formation et à l'orientation professionnelle, et par la détermination d'une sanction en cas de non-respect d'autre part, s'attache à faire respecter l'objectif dévolu à ce type de contrat aidé.

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

1- Durée du travail, repos et congés

** Convention de forfait jours*

Sommaire

Selon l'ancien article L. 212-15-3 III du code du travail, lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement ; ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Selon l'article L. 212-15-4, devenu L. 3121-47, du code du travail, lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction

du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Enfin, l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005, qui prévoit à titre transitoire une majoration de salaire de 10 % pour les journées ou demi-journées travaillées du fait de la renonciation par le salarié, auquel est applicable une convention de forfait en jours, à des jours de repos, est applicable, à compter du 1^{er} avril 2005 et jusqu'au 31 décembre 2008, aux seules entreprises dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés et dans le seul cas où la renonciation du salarié à des jours de repos auxquels il avait droit recueille l'accord de l'employeur.

Dès lors, doit être censuré, en soulevant un moyen d'office, l'arrêt qui accorde à un salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours un rappel de salaire correspondant aux jours de travail effectués au-delà du nombre de jours prévu par la convention de forfait en jours en majorant la rémunération afférente à ces jours de 10 %, alors que l'article 4 de la loi du 31 mars 2005 n'était pas applicable au litige et qu'il lui appartenait, en l'absence d'attribution par l'employeur de jours de repos supplémentaires, conformément à l'article L. 212-15-3 III alors applicable, d'évaluer le préjudice subi par le salarié, en application de l'article L. 212-15-4, devenu L. 3121-47, du code du travail.

Soc., 7 décembre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 2392 FS-P+B

N° 09-42.626 - CA Lyon, 24 avril 2009

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

Note

Le présent arrêt concerne la situation des cadres dirigeants, quant à l'aménagement du temps de travail. Ces cadres sont définis par l'article L. 212-15-1 (devenu L. 3111-2) du code du travail : ce sont les cadres « auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps », et « qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ». Le texte ajoute qu'ils perçoivent en conséquence une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour ces cadres, il est possible de conclure une convention de forfait en jours sur l'année, à condition que cette possibilité soit organisée et encadrée par une convention ou un accord collectif étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement (actuel article L. 3121-39 auquel renvoie l'article L. 3121-43).

Ces conventions, permettant de déroger à la durée légale du travail et au régime des heures supplémentaires, sont encadrées par la loi. Ainsi, l'article L. 212-15-3 III du code du travail prévoit que la convention fixe le nombre de jours travaillés (218 jours depuis l'instauration de la journée de solidarité). Si le cadre dépasse ce plafond annuel, il bénéficiera d'un nombre de jours de repos égal au dépassement. En outre, l'article L. 212-15-4 (devenu article L. 3121-47) du code du travail prévoit que le cadre qui reçoit une rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, peut saisir le juge judiciaire pour obtenir une indemnité qui répare le préjudice subi.

En l'espèce, un cadre embauché en qualité de directeur d'un golf a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de « rappel de salaire » pour les jours travaillés au-delà du plafond et non compensés par un repos. La cour d'appel avait fait droit à sa demande en faisant application de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005, qui prévoit une majoration de salaire de 10% pour les journées travaillées et non récupérées en jours de repos.

La Cour de cassation casse l'arrêt sur ce point, l'article 4 précité ne pouvant être appliqué au cas de l'espèce, et l'article L. 3121-47 fondant le juge à apprécier le préjudice subi par le cadre dirigeant dans un tel cas, et ainsi à lui allouer une indemnité réparatrice de ce préjudice. Le droit à réparation

peut être mis en œuvre devant le juge « nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle », précise le texte légal, ce qui constitue une garantie pour des salariés se trouvant dans des situations exorbitantes par rapport à la législation ordinaire du temps de travail.

** Heures complémentaires*

Sommaire

Les articles L. 3123-14 4°, L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail, qui constituent des dispositions d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé, ont pour objet de limiter le nombre d'heures que peut effectuer un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat.

Il en résulte que toutes les heures effectuées au-delà de cette durée, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires.

Doit en conséquence être approuvé le jugement qui applique au complément d'heures effectué par un salarié au-delà du dixième de la durée du travail prévue à son contrat de travail, au titre d'avenants à ce même contrat conclus en application de l'article 6 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 1^{er} juillet 1994, la majoration de 25 % prévue par l'article L. 3123-19 du code du travail.

Soc., 7 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2391 FS-P+B

N° 09-42.315 - CPH Clermont-Ferrand, 11 décembre 2007

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

Note

Le code du travail prévoit expressément dans ses articles L. 3123-17 à L. 3123-20 de limiter le nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées au salarié à temps partiel par l'employeur. L'article L. 3123-19 soumet « chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée du contrat à une majoration de salaire de 25 % ».

En outre, l'article L. 3123-14 4° du même code impose qu'il soit mentionné dans le contrat de travail du salarié à temps partiel « les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ».

En l'espèce, une salariée a été engagée par une société de nettoyage par un contrat de travail à temps partiel. Au cours de l'exécution de son contrat de travail, elle a conclu plusieurs avenants temporaires à son contrat de travail, dispositif envisagé à l'article 6 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 1^{er} juillet 1994 modifié par l'accord du 17 octobre 1997, dont l'objet était d'augmenter son temps de travail.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel de salaires, sur le fondement de l'article L. 3123-19 du code du travail, au titre de la majoration de 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail prévue à son contrat.

Le conseil de prud'hommes a fait droit à sa demande.

La société employeur a formé un pourvoi estimant que la salariée avait confondu le régime des « compléments d'horaires » formalisé par des avenants au contrat et prévu à l'article 6 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 1^{er} juillet 1994 modifié par l'accord du 17 octobre 1997 avec celui « des heures complémentaires » prévu à l'article 7 de la même convention collective et à l'article L. 3123-19 du code du travail.

Si le régime légal prévoit une majoration de salaire de 25 % pour chacune des heures accomplies au-delà du dixième de la durée du contrat, l'article 6 de la convention collective, qui met en place, lorsque la durée proposée est supérieure à 1/3 par rapport à la durée du travail inscrite au contrat de travail, des avenants modifiant la durée de travail des salariés à temps partiel, ne prévoit pas d'appliquer de majoration au « complément d'heures » déterminé par l'avenant.

La question qui était posée à la chambre sociale était de savoir s'il est possible de déroger au régime des heures complémentaires prévu par le code du travail par un dispositif dit « compléments d'horaires », moins favorable au salarié, instauré par une convention collective.

La chambre sociale énonce que les articles L. 3123-14 4°, L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail constituent « des dispositions d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé ». Elle s'attache également à rappeler que ces articles témoignent de la volonté du législateur de limiter le nombre d'heures que peut effectuer un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat.

Par suite, elle pose une définition « large » de la notion d'heures complémentaires puisqu'elle décide que se sont toutes les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail, « qu'elles soient imposées par l'employeur où qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif ».

Il en résulte que quelles que soient leur qualification et leurs modalités d'exécution, les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail sont des heures complémentaires qui, quand elles ont été accomplies au-delà du dixième de la durée du contrat, donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

Cet arrêt vient réaffirmer une position stricte de la Cour de cassation quant au travail à temps partiel.

Même si cet arrêt revêt un caractère inédit puisque c'est l'application de la majoration qui en est l'enjeu, il s'inscrit dans une jurisprudence volontairement protectrice du salarié en la matière.

On peut rappeler, par exemple, dans une espèce où une salariée avait conclu des avenants à son contrat de travail, que la chambre sociale avait censuré des juges du fond, l'ayant déboutée de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet, au motif que les heures effectuées par la salariée, résultant de l'exécution de ces avenants, avaient pour effet de porter sa durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée fixée conventionnellement (Soc., 5 avril 2006, pourvoi n°04-43.180, Bull. 2006, V, n° 143).

** Régime d'équivalence*

Sommaire

Ainsi que l'a énoncé l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes C-014/04 du 1^{er} décembre 2005 (Dellas, point 38), il ressort tant de la finalité que du libellé même de ses dispositions que la Directive européenne 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs. Il s'en déduit que le dépassement par les salariés de la limite maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est sans incidence sur le taux de rémunération découlant du système d'équivalence régissant l'entreprise.

Doit dès lors être cassé l'arrêt qui, se fondant sur l'existence d'un tel dépassement pour écarter l'application du coefficient d'équivalence institué par l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport

sanitaire, et le décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001, dit que doivent être rémunérées intégralement comme heures normales celles ayant excédé le plafond précité.

Soc., 7 décembre 2010

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 2388 FS-P+B

N° 09-42.712 à 09-42.720, 09-67.629 à 09-67.631, 09-67.643 à 09-67.651, 09-67.653 et 09-67.654
- CA Lyon, 5 mai 2009

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

Note

Le présent arrêt tire les conséquences de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne sur le domaine d'application de la directive communautaire 93/104, telle qu'exprimée dans son arrêt du 1^{er} décembre 2005, n° C-014/04 (Dellas, point 38).

La directive communautaire 93/104, recodifiée par la directive 2003/88 CE du 4 novembre 2003 prévoit que « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des employeurs :

a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaire ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires ».

La C.J.U.E. a jugé qu'il ressort, tant de la finalité, que du libellé même de ses dispositions, que la directive 93/104 ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs.(arrêt du 1^{er} décembre 2005, n° C-014/04 (Dellas). En effet l'objectif de la directive est d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

En l'espèce, selon les salariés, il résulte de cette jurisprudence que la violation des dispositions relatives au temps minimal de repos rend irrégulière la comptabilisation du temps de travail selon le mécanisme conventionnel d'équivalence et leur ouvre droit à des rappels de salaire. Ils soutiennent en effet que, dès lors que le temps de travail ne peut être comptabilisé sur une période de 15 jours, le nombre d'heures supplémentaires doit être calculé sur une base hebdomadaire et est donc nécessairement plus important, l'employeur ne bénéficiant plus de l'effet de lissage des heures supplémentaires.

Après avoir repris les termes mêmes de la cour de justice, la chambre sociale en déduit que les dispositions de ladite directive ne peuvent avoir une incidence sur l'application d'un coefficient d'équivalence. Même en cas de dépassement de la limite maximale hebdomadaire de travail de 48 heures prévue par cette directive, le régime d'équivalence trouve à s'appliquer. La violation des dispositions de la directive ne se résout pas sur le terrain de la rémunération des salariés.

La directive ne trouve à s'appliquer qu'en matière de décompte du temps de travail. C'est ainsi que la Cour de cassation a décidé qu'« il ne peut être tenu compte d'un système d'équivalence, au sens de l'article L. 212-4, 5^e alinéa, du code du travail pour vérifier, en matière de temps de travail effectif, le respect des seuils et plafonds communautaires fixés par la Directive n° 93/104/CE du Conseil, [du 23 novembre 1993] telle qu'interprétée par la Cour de justice des communautés européennes (1^{er} décembre 2005, aff C-14/04, Abdelkader Dellas), dont celui de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures ».

Justifie dès lors légalement sa décision la cour d'appel, qui, faisant application de cette directive au litige, énonce que les heures de permanence « effectuées dans les locaux de l'entreprise doivent être prises en compte intégralement pour apprécier le respect de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures », malgré l'existence d'un système d'équivalence prévu par l'article 22 bis de l'annexe I à la convention collective nationale des transports routiers, puis par l'article 3 du décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transports sanitaires. (Soc., 26 mars 2008, pourvoi n° 06-45.469, Bull. 2008, V, n° 72).

2- Rémunérations

** Participation aux résultats*

Sommaire

Le calcul de l'effectif pour la mise en place de la participation aux résultats de l'entreprise doit être effectué mois par mois au cours des douze mois précédents.

L'effectif au titre d'un mois donné se calcule nécessairement à la fin de la période considérée.

Soc., 8 décembre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2415 F-P+B

N° 09-65.380 - CA Versailles, 11 décembre 2008

M. Chauviré, Pt (f.f.). - Mme Darret-Courgeon, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

Note

Un arrêt ancien du 17 décembre 1984 (Soc., pourvoi n° 84-60.491, Bull. 1984, V, n° 503) rappelle que le calcul de l'effectif, pour la désignation d'un délégué syndical, doit être effectué mois par mois. Cette règle s'applique également à la détermination de l'effectif pour la mise en place de la participation aux résultats de l'entreprise, la période d'appréciation étant toutefois différente (six mois au moins, consécutifs ou non).

En l'espèce, il n'était pas contesté que l'effectif de l'entreprise au titre des mois de septembre à décembre 1997 et janvier 1998 s'établissait à au moins 50 salariés. Le litige portait donc sur l'effectif du mois d'août 1997 au cours duquel la société avait engagé 4 salariés par contrats à durée indéterminée. Considérant que l'effectif devait s'apprécier au 1^{er} et non au dernier jour du mois, la cour d'appel avait exclu ces salariés de l'effectif du mois d'août. Concrètement, les intéressés n'ont été décomptés qu'à compter du mois de septembre 1997. La chambre sociale censure cette décision et pose en principe que l'effectif au titre d'un mois donné se calcule nécessairement à la fin de la période considérée.

** Réserve spéciale de participation*

Sommaire

Selon l'article L. 3326-1 du code du travail, le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges relatifs à la participation aux résultats de l'entreprise.

Dès lors doit être cassé l'arrêt qui, pour fixer le montant de la réserve spéciale de participation, opère divers retraitements sur le montant des capitaux propres tel qu'attesté par le commissaire aux comptes de la société.

Soc., 8 décembre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2416 F-P+B

N° 09-65.810 - CA Lyon, 29 janvier 2009

M. Chauviré, Pt (f.f.). - Mme Darret-Courgeon, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

Note

Un litige opposait un employeur au comité central d'entreprise sur le montant des capitaux propres (C) servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation. Selon la société et le commissaire aux comptes, l'augmentation de capital consécutive à un apport partiel d'actif intervenu en cours d'exercice, à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2003, devait être incluse dans le montant des capitaux propres dès le 1^{er} janvier 2003. Selon le comité central d'entreprise, l'augmentation de capital ne devait être prise en compte que sur la seule période du 1^{er} juillet 2003, date d'effet juridique de l'opération, au 31 décembre 2003, date de clôture de l'exercice. Tant le tribunal de grande instance que la cour d'appel avaient entériné cette seconde position et effectué divers retraitements en ce sens.

La chambre sociale censure ces décisions et rappelle qu'en vertu de l'article L. 3326-1 du code du travail, les juges du fond ne peuvent remettre en cause le montant des capitaux propres tel qu'attesté par le commissaire aux comptes. Cet arrêt s'inscrit dans la continuité de ceux des 7 novembre 2001 (pourvoi n° 00-12.216) et 11 mars 2009 (pourvoi n° 08-41.140, Bull. 2009, V, n° 80).

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

2-1 Protection contre le licenciement

** Obligation de consultation des délégués du personnel*

Sommaire

L'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité au titre de l'article L. 1226-15 du code du travail.

Soc., 16 décembre 2010

CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

Arrêt n° 2529 F-P+B

N° 09-67.446 - CA Toulouse, 29 avril 2009

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

Note

L'article L. 1226-15 du code du travail prévoit l'allocation d'une indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires, au salarié licencié pour inaptitude dont le licenciement a été prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement des salariés déclarés inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, lorsque les deux parties refusent la réintégration.

Par ailleurs, la Cour de cassation juge que l'indemnité de l'article L. 1226-15 du code du travail est également due en cas de manquement à l'obligation de consultation des délégués du personnel avant toute proposition d'un « autre emploi approprié aux ... capacités du salarié déclaré inapte par

le médecin du travail à reprendre son emploi », obligation imposée par l'article L. 1226-10 du code du travail (Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° 02-41.046, Bull. 2004, V, n° 209).

En l'espèce, l'employeur avait manqué à la fois à son obligation de reclassement du salarié déclaré inapte et à la fois à son obligation de consultation des délégués du personnel.

La Cour d'appel a accordé au salarié deux indemnités au titre de l'article L. 1226-15 du code du travail, sur le fondement de chacun de ces manquements. L'employeur s'est pourvu en cassation soutenant que le salarié n'avait pas droit à cette double indemnisation.

La chambre sociale reprenant une solution qu'elle avait adoptée dans un arrêt non publié (Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° 02-44.336), décide que le salarié n'a droit qu'à une seule indemnité. Cette solution s'explique par le fait qu'il s'agit de sanctionner deux irrégularités de fond. L'allocation de l'indemnité ayant donc, finalement un seul fondement, il n'y a pas lieu de l'allouer deux fois.

2-2 Intervention du médecin du travail

** Inaptitude constatée par un seul examen médical*

Sommaire

Ayant exactement rappelé que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul et que, selon l'article R. 4624-31 du code du travail, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, ce dont il résulte que l'inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger ressort de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique, outre la référence à l'article R. 4624-31, qu'une seule visite est effectuée, la cour d'appel, qui a constaté que l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le 20 septembre 2004 se bornait à porter la mention "à revoir", peu important la lettre du même jour adressée à l'employeur par le médecin du travail, en a justement déduit que l'inaptitude du salarié n'avait pas été régulièrement constatée, en l'absence de second examen médical de reprise, et que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié était nul.

Soc., 16 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2528 F-P+B

N° 09-66.954 - CA Colmar, 14 avril 2009

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

Note

L'état de santé du salarié est l'un des motifs de discrimination prohibé fixés par l'article L. 1132-1 du code du travail. Aussi le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est-il, en principe, frappé de nullité.

Le salarié peut cependant être licencié pour inaptitude mais cette possibilité est strictement encadrée : l'inaptitude du salarié doit être constatée par le médecin du travail, dont la mission est régie, notamment, par les dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail.

L'article R. 4624-31 du code du travail dispose en effet que, « Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

1° Une étude de ce poste ;

2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;

3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires ».

Il ressort de la lecture de ce texte qu'il n'est possible de déroger au principe du double examen médical qu'en cas de danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié concerné ou des tiers.

Affirmant dans un premier temps que l'inaptitude ne pouvait être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résultait de l'avis du médecin du travail (Soc., 4 juin 2002, pourvoi n° 00-42.873, Bull. 2002, V, n° 192 (cassation)), la Cour admet depuis 2005 qu'il suffit que l'avis du médecin fasse référence à l'article R. 4624-31 (ancien article R. 241-51-1) du code du travail et mentionne qu'une seule visite a été effectuée pour que la condition de danger immédiat soit considérée comme remplie (Soc., 19 octobre 2005, pourvoi n° 03-46.942, Bull. 2005, V, n° 292 (cassation)). Ces deux conditions doivent être simultanément remplies. Dès lors, il n'y a pas constatation régulière de l'inaptitude physique lorsque le médecin du travail émet un seul avis médical ne mentionnant, ni la situation de danger, ni qu'une seule visite est effectuée, outre la référence à l'article R. 241-51-1 du code du travail, peu important qu'il précise l'existence d'une telle situation de danger dans une lettre postérieure (Soc., 19 octobre 2005, Bull. n° 292 ; Soc., 21 mars 2007, RJS 5/07, n° 583) ou dans une lettre concomitante à cet avis (Soc., 21 mai 2008, pourvoi n° 07-41.380, Bull. n° 109).

Ce sont ces règles que la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle dans l'arrêt commenté. En l'espèce, l'avis du médecin se bornait à porter la mention « à revoir », le médecin n'ayant pas fait état d'une situation de danger immédiat et n'ayant informé l'employeur qu'il ne procéderait pas à une seconde visite que dans une lettre adressée le même jour à ce dernier.

La cour d'appel en a donc justement déduit que l'inaptitude du salarié n'avait pas été régulièrement constatée et que le licenciement, ainsi prononcé pour un motif discriminatoire, était nul.

D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

1- Accords et conventions collectives

** Accords collectifs et conventions collectives divers*

Sommaire

Selon l'article 32 de la convention collective nationale des personnels des organismes de sécurité sociale, "les agents diplômés au titre de l'une des options du cours des cadres organisé par l'UCANSS obtiennent deux échelons d'avancement conventionnel de 2 % à effet du premier jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen", et, selon l'article 33, "en cas de promotion, les échelons supplémentaires d'avancement conventionnel acquis dans l'emploi précédent sont supprimés ; les autres échelons d'avancement conventionnel acquis sont maintenus...".

Fait une exacte interprétation de ce texte conventionnel le jugement qui décide que le salarié doit conserver, à l'occasion de sa promotion, les échelons attribués après sa réussite au concours d'inspecteur du recouvrement organisé par l'UCANSS.

Soc., 7 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2389 FS-P+B

N° 09-40.261 et 09-40.263 - CA Besançon, 24 octobre 2008

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

Note

La question posée par le pourvoi était de savoir si les échelons attribués après la réussite au concours organisé par l'Ucanss en application de l'article 32 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, devaient être conservés lors de la promotion dans le niveau supérieur.

La Cour de cassation, interprétant ladite convention collective, considère que, puisqu'il ne s'agit pas « d'échelons supplémentaires d'avancement », les échelons attribués au salarié après sa réussite au concours d'inspecteur du recouvrement organisé par l'UCANSS, doivent être traités comme les « autres échelons conventionnels » et sont donc acquis au salarié en cas de promotion, en application de l'article 33 de la convention collective.

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

1- Elections professionnelles

** Appréciation des conditions d'électorat*

Sommaire

Les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement s'apprécient au jour du premier tour du scrutin, sans qu'un protocole préélectoral puisse modifier cette date en privant les salariés des droits électoraux qu'ils tiennent de la loi.

Encourt dès lors la cassation le jugement qui, pour dire qu'un salarié n'est pas éligible, retient que le protocole d'accord avait fixé au 30 octobre 2009 la date d'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité et que l'intéressé, appartenant à cette date à l'établissement d'Aubagne dans lequel il avait voté, avait été transféré le 4 novembre à l'établissement de Marseille, de sorte qu'à la date prévue par le protocole, il ne remplissait pas les conditions d'électorat et d'éligibilité dans cet établissement pour les élections qui devaient s'y tenir le 19 novembre.

Soc., 1er décembre 2010

CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

Arrêt n° 2295 F-P+B

N° 10-60.163 et 10-60.192 - TI Marseille, 25 février 2010

Mme Morin, Pt (f.f.). - Mme Perony, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

Par le présent arrêt la Cour de cassation rappelle et précise une jurisprudence déjà ancienne.

Il lui était demandé si un protocole préélectoral peut prévoir la date à laquelle doivent être appréciées les conditions d'éligibilité, notamment quant à la présence dans l'établissement, et fixer une date antérieure au scrutin pour apprécier si cette condition est remplie.

Selon l'article L. 2314-15 du code du travail « sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques », et selon l'article L. 2314-16 du même code « sont éligibles, les électeurs âgés de dix huit ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature. »

Le code du travail ne dit rien de la date d'appréciation des conditions ainsi fixées.

La Cour de cassation a décidé par un arrêt du 7 mars 1990 (Soc., 7 mars 1990, pourvoi n° 89-60.283, Bull. 1990, V, n° 105) que « les conditions d'électorat et d'éligibilité devant être remplies à la date de l'élection, la liste électorale est établie pour les deux tours et ne peut être modifiée après le premier tour, le renouvellement de l'affichage en vue du second tour constituant un simple rappel et n'ouvrant pas de droits nouveaux ». Elle a ajouté, qu'en application de cette règle « la liste électorale est établie pour les deux tours et ne peut être modifiée après le premier tour » (Soc., 18 novembre 2008, pourvoi n° 07-60.359, Bull. 2008, V, n° 225). Elle vient préciser ici, ce qu'il faut entendre par « date de l'élection » comme date d'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité, il s'agit du jour du premier tour du scrutin.

Les faits d'espèce démontrent la pertinence de cette règle. En effet, il était totalement illogique d'exiger du salarié qu'il se présente aux élections dans un établissement où il ne travaillait plus, et de l'empêcher de se présenter aux élections organisées dans celui où désormais il exerçait son activité.

** Désignation des délégués du comité central - Modalités*

Sommaire

Les délégués du comité central d'entreprise sont des représentants du personnel qui doivent être élus selon le scrutin majoritaire uninominal à un tour, chaque électeur devant voter simultanément pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir.

Dès lors, doit être rejeté le pourvoi formé à l'encontre du jugement qui, ayant relevé que les élections avaient donné lieu à des votes successifs, entre lesquels les salariés étaient informés des résultats des votes précédents, a annulé les élections des représentants au comité central d'entreprise.

Soc., 8 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2444 F-P+B

N° 10-60.176 - TI Vanves, 9 mars 2010

Mme Morin, Pt (f.f.). - Mme Perony, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

Note

Cet arrêt ne fait que confirmer et préciser les termes de l'arrêt rendu le 5 mars 2008 (pourvoi n° 06-60.274, Bull. 2008, V, n° 48) selon lequel « les délégués du comité central d'entreprise sont des représentants du personnel qui doivent être élus au scrutin majoritaire uninominal à un tour, et chaque électeur doit voter en une seule fois pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir ».

La chambre sociale a refusé de suivre les demandeurs au pourvoi qui l'invitaient à revenir sur la jurisprudence précédente et à dire que l'obligation de voter en une seule fois ne s'imposait que pour chaque collège. Elle précise au contraire que chaque électeur doit voter simultanément pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir, et approuve le jugement qui a annulé les élections après avoir constaté que celles-ci avaient donné lieu à des votes successifs après que les résultats du vote précédent aient été connus des salariés. Il en résulte donc qu'il doit être procédé à un dépouillement unique à la clôture du scrutin.

** Désignation des membres du personnel au C.H.S.C.T. - Collège désignatif*

Sommaire

En l'absence d'accord collectif, le collège désignatif est constitué de tous les membres titulaires du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité, peu important que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ait été institué sur la base d'un critère géographique coïncidant avec celui retenu pour l'élection des délégués du personnel, et non sur celle d'un secteur d'activité.

Doit dès lors être cassé l'arrêt qui, après avoir constaté que l'entreprise constitue un seul établissement pour l'élection du comité d'entreprise et que le périmètre du CHSCT litigieux correspond à un établissement distinct pour la désignation des délégués du personnel, retient que le collège désignatif doit être composé des membres élus du comité d'entreprise et des seuls délégués du personnel de ce dernier établissement.

Soc., 8 décembre 2010

CASSATION SANS RENVOI

Arrêt n° 2450 F-P+B

N° 10-60.087 - TI Boulogne-Billancourt, 14 janvier 2010

Mme Morin, Pt (f.f.). - Mme Lambremon, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

Note

Cet arrêt permet à la chambre sociale de préciser les conséquences quant à la composition du collège désignatif, de sa jurisprudence sur le périmètre d'implantation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La Cour de cassation tenant compte de la spécificité des attributions du CHSCT et de la nécessité qu'il puisse être directement en lien avec les catégories d'activité pour lesquelles son intervention est utile, a admis qu'un CHSCT puisse ne couvrir qu'un secteur d'activité au sein de l'établissement (Soc., 30 mai 2001, pourvoi n° 99-60.474, Bull. 2001, V, n° 192)

Ainsi le périmètre d'action du CHSCT ne coïncide pas nécessairement avec le périmètre du comité d'entreprise ou d'établissement, ni avec celui des délégués du personnel, alors même qu'en application de l'article L. 4613-1 du code du travail, ce sont les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel qui composent son collège désignatif.

Aussi se pose la question des conséquences de la différence de périmètre sur la composition du collège désignatif.

En l'espèce, l'entreprise ne comportait qu'un établissement pour l'élection du comité d'entreprise, les délégués du personnel étaient élus dans 23 établissements distincts et l'inspecteur du travail avait fixé, en fonction des secteurs géographiques, le nombre de CHSCT, à huit. Le collège désignatif de chacun des CHSCT avait été composé des membres élus du comité d'entreprise et de tous les délégués du personnel.

Un salarié et un syndicat ont alors saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation des membres d'un des CHSCT au motif que son collègue désignatif n'était pas valablement constitué.

Le Tribunal d'instance a annulé les élections considérant que le collège désignatif aurait dû être constitué des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel élus dans le périmètre d'action du CHSCT, lequel coïncidait avec l'un des établissements distincts au sein desquels les délégués du personnel étaient élus. Le tribunal d'instance a en effet considéré qu'il convenait, pour la composition du collège désignatif, de se référer au cadre dans lequel les élus de CHSCT exercent effectivement leur mandat.

La Cour de cassation casse ce jugement. Le collège désignatif doit être composé des membres élus du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité.

Il est vrai que le code du travail ne précise pas clairement quels sont les délégués du personnel qui appartiennent au collège désignatif. L'article L. 4613-1, alinéa 1 du code du travail dispose seulement que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. »

Mais là où le texte ne distingue pas il n'y a pas lieu de distinguer. Par ailleurs, si la Cour de cassation a admis, dans le silence des textes, que le périmètre d'action du CHSCT puisse être différent de celui du comité d'établissement, c'est, on l'a vu, en raison des spécificités des attributions de cet organe, pour lui permettre une meilleure efficacité dans ses activités. Or, la question de la composition du collège désignatif n'est pas liée à l'activité du CHSCT, mais à sa légitimité. Il ne convenait donc pas de réduire le périmètre du cadre de la composition dudit collège.

La Chambre sociale l'avait d'ailleurs déjà dit dans l'arrêt du 30 mai 2001 précité en ce qui concerne un CHSCT ayant un périmètre distinct fondé sur un secteur d'activité : « Même si dans une entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne couvre qu'un secteur d'activité au sein de l'établissement dans lequel il est implanté, le collège désignatif visé à l'article L. 236-5 du Code du travail comprend les membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel élus dans le périmètre d'implantation de ce comité. »

Elle précise ici, que cette jurisprudence s'applique même si le périmètre distinct du CHSCT est établi sur la base d'un secteur géographique et non sur la base d'un secteur d'activité.

** Désignation des membres du personnel au C.H.S.C.T - Office du juge*

Sommaire

Il n'appartient pas au juge, saisi après le déroulement des élections, de décider de modalités particulières de désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), notamment d'un appel à candidatures.

Doit dès lors être rejeté le pourvoi qui fait grief à un jugement de n'avoir pas annulé l'élection des membres d'un CHSCT sur les modalités desquelles les membres du collège désignatif n'étaient pas parvenus à s'accorder unanimement, s'agissant notamment de règles particulières de présentation des candidatures, dès lors qu'aucune irrégularité dans le déroulement des opérations électorales n'a été constatée.

Soc., 14 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2434 FS-P+B

N° 10-16.089 - TI Paris 1, 6 avril 2010

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

Note

Le présent arrêt s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la désignation des membres du CHSCT par le collège prévu à l'article L. 4613-1 du code du travail.

L'article L. 4613-1 du code du travail dispose : « le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège. »

Les textes n'apportant pas d'autres précisions sur les modalités de la désignation des membres du CHSCT, la jurisprudence considère qu'il n'appartient qu'au seul collège désignatif d'arrêter les modalités de désignation de la délégation du personnel.

Faute d'entrer dans les aménagements conventionnels admis par l'article L. 4611-7 du code du travail lequel prévoit que le fonctionnement, la composition et les pouvoirs du CHSCT puissent être fixés par accords collectifs ou usages (Soc., 14 janvier 2004, pourvoi n° 02-60.814, Bull. 2004, V, n° 11), il n'appartient ni aux syndicats, ni à l'employeur, fût-ce par le biais d'un accord collectif, de dicter un choix dont les membres du collège désignatif demeurent libres. L'arrêt commenté s'assure d'ailleurs que l'employeur ne s'est pas substitué aux collèges désignatifs dans l'organisation des élections en invitant les organisations syndicales à remettre la liste de leurs candidats à des huissiers. Mais c'est sur le rôle du juge que se situe l'apport essentiel de l'arrêt.

La question posée à la Cour de cassation était de savoir si en l'absence d'unanimité du collège désignatif sur les modalités de l'organisation des élections des membres de la délégation du personnel du CHSCT, le juge pouvait fixer lui-même ces modalités. La chambre sociale y répond clairement par la négative. Ce qui importe en définitive, c'est qu'aucune irrégularité n'ait été commise dans le déroulement des opérations électorales et la Cour de cassation prend le soin de souligner que tel était en l'espèce le cas.

** Désignation du représentant syndical au comité d'entreprise*

Sommaire

Lorsqu'un candidat aux élections du comité d'entreprise est adhérent à plusieurs syndicats, il ne constitue un des élus permettant la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise, au sens de l'article L. 2324-2 du code du travail, que pour l'organisation syndicale sous l'étiquette de laquelle il a été élu.

Soc., 14 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2436 FR-P+B

N° 09-60.412 - TI Lyon, 13 octobre 2009

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

Note

Selon l'article L. 2324-2 du code du travail « chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant ».

Ce texte étant particulièrement lapidaire, la jurisprudence a eu à en préciser le sens.

Elle a ainsi jugé qu'« une centrale syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées, ne peuvent désigner ensemble, sauf accord collectif, qu'un seul représentant syndical au comité d'entreprise » (Soc., 6 avril 2005, pourvoi n° 04-60.323, Bull. 2005, V, n° 127 et Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 07-60.060, Bull. 2008, V, n° 51). Puis elle a explicité les termes « des élus », en jugeant qu'il en fallait au moins deux : « 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 » (Soc., 4 novembre 2009, pourvoi n° 09-60.066, Bull. 2009, V, n° 240).

En l'espèce, un syndicat revendiquait au titre de ses élus, un salarié élu sur une liste commune au titre d'un autre syndicat, mais qui était également adhérent au sien.

Le tribunal d'instance l'avait débouté de sa demande, considérant que la liste commune aux deux syndicats ayant obtenu deux élus, chaque syndicat n'avait qu'un élu et le syndicat demandeur ne pouvait revendiquer deux élus au prétexte de la double appartenance d'un de ces élus.

A propos du décompte des élus, en cas de constitution d'une liste commune aux élections du comité d'entreprise ou d'établissement, la Cour de cassation a déjà jugé que « 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 » (Soc., 4 novembre 2009, pourvoi n° 09-60.066, Bull. 2009, V, n° 240).

La Cour de cassation décide ici que le salarié élu sur une liste commune ne peut être revendiqué que par l'organisation syndicale sous l'étiquette de laquelle il a été élu, même s'il est adhérent aux deux syndicats ayant présenté ladite liste.

** Liste électorale - Inscription*

Sommaire

Lorsqu'un salarié travaille au sein de plusieurs établissements, il doit être inscrit sur la liste électorale de l'établissement où il exerce principalement son activité.

Soc., 8 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2453 F-P+B

N° 10-60.126 - TI Versailles, 26 janvier 2010

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

Note

Dans l'affaire présentement rapportée, deux salariés étaient mis à disposition d'une société constituée de 9 établissements distincts. En vue des élections professionnelles, ces deux salariés ont été inscrits sur la liste électorale d'un des établissements. Les deux salariés ont contesté leur inscription sur cette liste en faisant valoir que dès lors qu'ils intervenaient également sur un autre établissement, ils avaient la possibilité de voter dans l'établissement de leur choix.

Déboutés de leur demande par le tribunal de Versailles, les salariés ainsi que le syndicat CGT ont formé un pourvoi.

La question posée à la Cour de cassation était de savoir quels étaient les critères permettant de déterminer le rattachement électoral d'un salarié mis à disposition et exerçant ses fonctions dans plusieurs établissements d'une même entreprise.

La Cour a rejeté le pourvoi en estimant que lorsqu'un salarié travaille au sein de plusieurs établissements, il doit être inscrit sur la liste électorale de l'établissement où il exerce principalement son activité, circonstance qui relève de l'appréciation souveraine du juge du fond.

Cet arrêt s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la chambre sociale en la matière. Dans un arrêt du 4 décembre 1991, (pourvoi n° 90-60.558), la Cour s'était référée à la notion « d'établissement principal³ pour déterminer le rattachement électoral d'un salarié. De même, selon un arrêt du 25 mai 1977 (pourvoi n° 76-60.269, bull. 347), l'inscription dépend du constat, par le tribunal, du lieu où le salarié travaille « effectivement et continuellement ».

* *Pouvoirs du bureau de vote*

Sommaire

Il n'appartient pas au bureau de vote d'écarter les suffrages exprimés en faveur d'une liste, fût-elle irrégulière.

Viola l'article R. 52 du code électoral le bureau de vote qui, constatant que la liste présentée par un syndicat pour les élections des membres du comité d'entreprise comportait plus de candidats que de sièges à pourvoir, écarte les votes exprimés en faveur de cette liste.

Soc., 8 décembre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2452 F-P+B

N° 10-60.211 - TI Nice, 16 mars 2010

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

Note

Cet arrêt précise les limites des attributions du bureau de vote lors du dépouillement du scrutin.

Lors des élections professionnelles en entreprise, le bureau de vote a compétence pour se prononcer sur les difficultés qui peuvent s'élever dans le cadre d'un scrutin, conformément au droit commun du droit électoral (article R. 52 du code électoral). Mais jusqu'où peut-il aller dans le règlement de ces difficultés, telle était la question posée dans cette affaire.

Il a été rappelé que la compétence du bureau de vote ne porte que sur les erreurs purement matérielles. Il ne peut évidemment pas annuler les élections (Soc., 3 mars 1983, Bull. 1983, V, n° 131). Il ne peut pas non plus s'opposer au décompte des voix d'un syndicat qu'il estime non représentatif : ainsi, en matière d'élections au comité d'entreprise, il n'appartient pas au bureau de vote de se faire juge de la représentativité d'un syndicat et de la régularité de la présentation par lui de candidats (Soc., 22 juillet 1975, pourvoi n° 75-60.080, Bull. 1975, V, n° 416).

En l'espèce, le bureau de vote avait constaté que la liste de candidats qui avait été déposée par un des syndicats présents dans l'entreprise (l'UNSA), comportait plus de candidats que de sièges à pourvoir. Or, selon une jurisprudence constante, une liste comportant plus de candidats que de sièges à pourvoir est nulle de droit et son maintien peut entraîner l'annulation du scrutin.

Dans ces conditions, un bureau de vote peut-il décider, pour préserver la validité du scrutin, d'écarter purement et simplement cette liste ? Le tribunal d'instance l'avait admis.

La chambre sociale censure cette décision : il n'appartient pas au bureau de vote d'écarter, non seulement une liste, mais tous les suffrages exprimés pour cette liste. Une telle initiative est en effet susceptible de modifier de manière conséquente les résultats électoraux, ce qui excède les pouvoirs du bureau de vote et ne peut être la résultante que d'une décision judiciaire.

2- Représentation du personnel

2-1 Cadre de la représentation

** Cadre de désignation du délégué syndical et du représentant de section syndicale*

Sommaire

L'existence d'une section syndicale permettant la désignation soit d'un représentant de la section syndicale, dès lors que le syndicat n'est pas représentatif, soit d'un délégué syndical, s'il l'est, il en résulte que le cadre de désignation de ces représentants syndicaux est nécessairement le même.

Soc., 14 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2439 FS-P+B

N° 10-60.221 - TI Dijon, 25 mars 2010

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

Note

Un syndicat n'avait pas obtenu le score de 10% des suffrages au premier tour des élections au comité d'entreprise. Il avait en revanche franchi ce seuil dans un des établissements distincts servant de cadre à l'élection des délégués du personnel et avait procédé à la désignation d'un délégué syndical dans ce périmètre. Parallèlement, il avait désigné un représentant de la section syndicale dans un autre établissement où il n'avait pas atteint ce score.

Ces deux désignations ont été annulées par un tribunal d'instance.

La chambre sociale approuve cette décision. Elle rappelle en effet, dans le prolongement de son arrêt du 13 juillet 2010 (Soc., 13 juillet 2010, pourvoi n° 10-60.148, -à paraître au bulletin- (cassation sans renvoi)), que le syndicat ne pouvait prétendre à la désignation d'un délégué syndical dès lors qu'il n'avait pas obtenu 10% des suffrages au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise.

Après avoir posé en principe que le cadre de désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale était nécessairement le même, elle annule ensuite la désignation du représentant de la section syndicale qui ne pouvait intervenir que dans le même périmètre que celui des délégués syndicaux.

2-2 Institutions représentatives du personnel

** Représentant de la section syndicale*

Sommaire

Les dispositions légales n'autorisent la désignation par une organisation syndicale que d'un seul représentant de la section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Soc., 14 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2438 FS-P+B

N° 10-60.263 - TI Marseille, 18 mars 2010

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

Note

Les élections des membres du comité d'entreprise se sont déroulées le 16 novembre 2009 au sein de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) du Sud-Est. Un syndicat n'ayant pas obtenu le score électoral de 10 %, a procédé à la désignation de trois représentants de la section syndicale alors qu'antérieurement aux élections il disposait de trois délégués syndicaux. Estimant que ce syndicat ne pouvait prétendre à la désignation que d'un seul représentant de la section syndicale, fût-ce l'effectif de l'entreprise compris entre 2 000 et 3 999 salariés (article R. 2143-2 du code du travail), le tribunal d'instance a annulé ces désignations.

La chambre sociale approuve cette décision qu'elle juge conforme aux textes des articles L. 2142-1-1 et L. 2142-1-2 du code du travail. Il est à noter que la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, si elle ne s'impose pas au juge, préconise la même solution dans sa fiche n° 4 relative au représentant de la section syndicale.

* *Section syndicale*

Sommaire

1° Il résulte de l'article L. 2142-1 du code du travail que l'existence d'une section syndicale suppose la présence d'au moins deux adhérents.

Doit dès lors être cassé le jugement qui retient que le terme "plusieurs" employé par ce texte en suppose au moins trois.

2° Lorsqu'un syndicat fait valoir que des salariés s'opposent à la révélation de leur adhésion, il appartient au juge d'aménager la règle du contradictoire, en autorisant le syndicat à lui fournir non contradictoirement les éléments nominatifs de preuve dont il dispose.

Doit dès lors être cassé le jugement qui retient que le tribunal statue au vu des pièces qui lui sont fournies contradictoirement, lesquelles n'établissent pas que les adhérents revendiqués par le syndicat appartiennent à l'entreprise, alors que ce dernier avait déclaré tenir à la disposition du tribunal les éléments nominatifs établissant qu'il avait au moins deux adhérents parmi les salariés de l'entreprise.

Soc., 14 décembre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2435 FS-P+B

N° 10-60.137 - TI Courbevoie, 11 février 2010

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

Note

Dans la présente affaire, un jugement du tribunal d'instance avait annulé la désignation d'un délégué syndical. L'organisation syndicale à l'origine de la désignation s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation devait répondre à la question relative au nombre d'adhérents nécessaires à la mise en place d'une section syndicale ainsi qu'à la nécessité d'en apporter la preuve d'une manière contradictoire.

La Cour casse le jugement rendu par le tribunal en jugeant que l'existence d'une section syndicale suppose la présence d'au moins deux adhérents dont la preuve n'est pas soumise au principe contradictoire. La Cour estime en l'espèce que le juge est garant du respect de la vie personnelle et de la liberté syndicale autorisant le cas échéant une partie à déroger au principe contradictoire.

Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence des arrêts rendus par la chambre sociale le 8 juillet 2009 (Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 09-60.011, Bull. 2009, V, n° 180). La Cour avait jugé, notamment dans l'arrêt Okaidi, que la présence de deux adhérents suffit à caractériser l'existence d'une section syndicale. Elle avait également tranché la question relative à la preuve du nombre d'adhérents et à l'aménagement du principe contradictoire. La Cour avait jugé qu'en raison de l'interdiction faite aux syndicats de divulguer le nom des adhérents sans leur accord, il convient de faire exception au principe du contradictoire. Ainsi, seul le juge peut prendre connaissance des éléments nominatifs, sans que l'employeur soit autorisé à les discuter.

Dans la présente affaire, le syndicat qui revendiquait avoir au moins deux adhérents avait déclaré tenir à la disposition du tribunal les éléments nominatifs établissant qu'il avait au moins deux adhérents parmi les salariés de l'entreprise. La Cour de cassation juge dans l'arrêt rapporté que cela est suffisant sans qu'il y ait besoin pour ce dernier de présenter des éléments nominatifs de manière contradictoire. Dès lors, la Cour a estimé qu'en refusant d'autoriser le syndicat à lui communiquer ces éléments de façon non contradictoire, le tribunal a méconnu l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du code civil et les articles L. 2141-4, L. 2141-5 et L. 2142-1 du code du travail.

* *Syndicat - Représentativité*

Sommaire

Le score électoral déterminant de la représentativité du syndicat qui désigne un délégué syndical d'établissement est celui obtenu au premier tour des élections des membres titulaires du comité de l'établissement concerné.

Doit donc être approuvé le jugement qui, après avoir constaté qu'un syndicat affilié à la CFE CGC n'a pas atteint le score électoral de 10 % dans les collèges concernés d'un établissement, décide qu'il n'est pas représentatif dans cet établissement et ne peut y désigner un délégué syndical.

Soc., 14 décembre 2010

REJET

Arrêt n° 2432 FS-P+B

N° 10-14.751 - TI Cherbourg, 12 mars 2010

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

Note

Une fois encore la Cour de cassation vient préciser les conséquences des modifications des conditions de représentativité des syndicats introduites par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

En l'espèce, le syndicat, demandeur au pourvoi, soutenait que la représentativité peut être établie soit dans l'entreprise soit dans l'établissement et qu'en conséquence, dès lors qu'il a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des comités d'établissement, dans toute l'entreprise, par addition des suffrages obtenus dans les différents établissements de l'entreprise, il peut désigner un délégué syndical dans tous les établissements de l'entreprise y compris ceux dans lesquels il n'a pas obtenu un score électoral de 10%.

Le tribunal d'instance, à la demande de l'employeur, a annulé la désignation d'un délégué syndical dans un établissement où le syndicat désignataire n'avait pas obtenu à l'élection du comité d'établissement 10% des suffrages exprimés. Il a considéré que, quel que soit le score global, le score de 10% devait être nécessairement atteint dans l'établissement où le délégué syndical était désigné.

L'article L. 2122-1 du code du travail dispose que « dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales ...qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »

La difficulté portait sur l'interprétation de l'alternative énoncé par cet article : « dans l'entreprise ou l'établissement », ainsi que celle de l'article L. 2143-3 du même code qui précise que : « chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli plus de 10 % des suffrages exprimés (...) un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter ».

La solution dégagée par la Cour de cassation se fonde sur le principe de concordance, lequel a été encore rappelé par la position commune des partenaires sociaux du 11 avril 2008 qui stipule « la représentativité n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue ». Ainsi, le délégué syndical désigné par un syndicat représentatif doit être représentatif de la collectivité pour laquelle il est habilité à négocier.

C'est pourquoi la Cour de cassation a précédemment jugé que « pour pouvoir désigner un représentant de la section syndicale dans un établissement, un syndicat n'a pas à rapporter la preuve de son implantation dans l'ensemble des sites composant cet établissement » (Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 09-60.048, Bull. 2009, V, n° 178) et que « pour désigner un délégué syndical d'établissement, un syndicat représentatif doit avoir constitué une section syndicale d'établissement comportant au moins deux adhérents conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail. » (Soc., 23 juin 2010, pourvoi n° 09-60.438, Bull. 2010, V, n° 150).

La solution du présent arrêt s'inscrit dans la continuité de cette jurisprudence, elle en est le pendant : s'il faut et suffit pour qu'un syndicat puisse désigner un délégué syndical d'établissement, qu'il ait constitué une section syndicale dans cet établissement et qu'il y soit représentatif sans qu'il ne soit nécessaire qu'il soit représentatif dans l'ensemble de l'entreprise, encore faut-il qu'il soit réellement représentatif dans cet établissement et pas seulement dans l'entreprise.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

8 – Rupture d'un commun accord

8-2 Rupture d'un commun accord hors dispositif légal

8-2-1 Objet de la rupture

** Limites*

Sommaire

La rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties ; elle ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail, et ne peut avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat de travail.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui déclare irrecevables les demandes du salarié qui, sans remettre en cause la rupture amiable de son contrat de travail ni sa cause économique, sollicitait

diverses sommes au titre de l'exécution du contrat, au motif qu'aux termes de l'accord amiable de rupture, il avait déclaré être rempli de ses droits pouvant résulter de l'exécution comme de la rupture du contrat.

Soc., 15 décembre 2010

CASSATION

Arrêt n° 2551 F-P+B

N° 09-40.701 - CA Limoges, 16 décembre 2008

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

Note

Un salarié après avoir signé un « accord de rupture amiable pour motif économique » stipulant notamment que le salarié « se déclare rempli de l'intégralité des droits pouvant résulter de l'exécution comme de la rupture de son contrat de travail et renonce à toute contestation des conditions et du motif de la rupture de son contrat de travail » a, sans remettre en cause la rupture du contrat ni sa cause économique, saisi la juridiction prud'homale d'une demande de divers rappels de salaires.

La Cour d'appel a déclaré ses demandes irrecevables considérant que l'accord de rupture amiable ne concernait pas seulement les conditions de la rupture du contrat de travail et s'imposait aux parties comme au juge.

Le salarié s'est pourvu en cassation. Il soutient qu'une rupture d'un commun accord ne peut constituer une transaction.

La question qui se posait à la Cour de cassation était donc de savoir si la rupture d'un commun accord peut également constituer une transaction et emporter renonciation du salarié à toute contestation quant à l'exécution du contrat de travail.

La Cour de cassation par un arrêt qui s'inscrit dans sa jurisprudence, répond par la négative.

Elle avait apporté la même réponse à l'occasion d'un pourvoi concernant une rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée (Soc., 16 mai 2000, pourvoi n° 98-40.238, Bull. 2000, V, n° 179) : « La rupture d'un commun accord du contrat à durée déterminée prévue par l'article L. 122-3-8 du Code du travail, ayant pour seul objet de mettre fin aux relations des parties, ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail, et ne peut avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat de travail. »

Elle décide également régulièrement qu'une transaction ne peut être conclue valablement qu'après la rupture du contrat de travail. Une telle convention suppose en effet que les parties soient placées sur un plan d'égalité, ce qui n'est pas le cas tant que le salarié se trouve sous la subordination de l'employeur. Elle a ainsi jugé par exemple que « la transaction, ayant pour objet de prévenir ou de terminer une contestation, ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement prévue à l'article L. 1232-6 du code du travail. En cas de discussion sur la date de la transaction, il appartient à la cour d'appel de rechercher à quelle date la transaction avait été conclue précisément et, à défaut de pouvoir la déterminer, d'en déduire que l'employeur ne rapportait pas la preuve qui lui incombait que la transaction avait été conclue postérieurement au licenciement. » (Soc., 1er juillet 2009, pourvoi n° 08-43.179, Bull. 2009, V, n° 171).



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation