

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N°29
Février 2012



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	15
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	19
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL	21
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	27
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	32
G - ACTIONS EN JUSTICE	36

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1. Emploi et formation

**CDD – Requalification*

Sommaire

Ayant retenu que le recrutement d'un salarié était intervenu, non pour faire face à un accroissement temporaire d'activité justifié par des commandes supplémentaires, mais pour les besoins de l'exécution par l'employeur de son courant normal de commandes, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que le contrat avait été conclu pour les besoins de l'activité normale et permanente de l'entreprise, en a exactement déduit qu'il devait être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Soc., 1^{er} février 2012

REJET

Arrêt n° 372 FS-P+B

N° 10-26.647 - C.A. Lyon, 16 septembre 2010

M. Lacabarats, Pt. – M. Ludet, Rap. – M. Foerst, Av. Gén.

Note

Une société a recruté une personne en qualité d'ouvrière d'atelier, suivant un contrat a durée déterminée conclu pour accroissement temporaire d'activité pour une durée de 4 semaines et 4 jours. Le contrat a été renouvelé pour une durée de 74 semaines.

Après avoir quitté l'entreprise au terme prévu, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

La cour d'appel a fait droit à sa demande.

La société a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel. Elle reprochait à la cour d'appel d'avoir subordonné l'existence d'un accroissement temporaire d'activité au caractère exceptionnel de celui-ci en violation de l'article L.1242-2 du code du travail. La société soutenait également que la cour d'appel n'avait pas analysé le graphique relatif au chiffre d'affaires développé avec l'un de ses clients, graphique mettant, selon elle, en évidence la corrélation entre un pic de son activité et le démarrage du contrat à durée déterminée conclu avec la salariée.

La chambre sociale a considéré « *que la cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis sans être tenue de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écarter, a retenu que le recrutement de la salariée était intervenu non pour faire face à un accroissement temporaire d'activité justifié par des commandes supplémentaires, mais pour les besoins de l'exécution par l'employeur de son courant normal de commandes ; qu'ayant ainsi fait ressortir que ce contrat avait été conclu pour les besoins de l'activité normale et permanente de l'entreprise, elle en a exactement déduit qu'il devait être requalifié en contrat à durée indéterminée.* »

Selon l'article L. 1242-2, 2°, du code de travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans le cas de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

L'article L. 1242-12, alinéa 1^{er}, du même code dispose que « *Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.* »

Dans la présente affaire, le motif du contrat à durée déterminée a été défini comme suit : « *Le présent contrat est établi dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-1 et suivants du code du travail.*

Il correspond à un accroissement temporaire d'activité justifié par des commandes supplémentaires... ».

La cour d'appel a jugé « *qu'il résulte des explications fournies par la société intimée que c'est pour les besoins de l'exécution de son courant normal de commandes quelles qu'aient pu être les difficultés rencontrées pour en assurer l'exécution et non de commandes supplémentaires que la salariée a été embauchée.* »

La chambre sociale s'est fiée à l'appréciation souveraine des juges du fond.

Le contrat de travail à durée déterminée ne comportait pas assez d'éléments permettant d'apprécier la réalité de son motif. La simple référence à l'accroissement temporaire d'activité s'est avérée nettement insuffisante faute de donner des renseignements sur l'événement qui est à l'origine de la surcharge de travail à laquelle les salariés permanents ne sont pas en mesure de faire face.

Pour éviter la requalification, certains employeurs prennent le soin de bien indiquer dans le contrat de travail à durée déterminée l'événement qui a engendré le surcroît d'activité, accompagné éventuellement d'un numéro de commande, ainsi que l'impossibilité pour les salariés permanents d'y faire face.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'accroissement temporaire de l'activité justifiant le recours à un contrat à durée déterminée ; à défaut, il encourt la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée comme c'est le cas en l'espèce.

**Période d'essai*

Sommaire

Il résulte de l'article L. 1231-1 du code du travail que les dispositions du Titre III du Livre I du code du travail relatif à la rupture du contrat à durée indéterminée "ne sont pas applicables pendant la période d'essai".

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, après avoir relevé que l'employeur avait manqué à son obligation de payer le salaire, retient que la rupture des relations contractuelles au cours de la période d'essai à l'initiative du salarié s'analyse en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de dommages intérêts pour licenciement abusif, alors qu'il appartenait aux juges du fond d'indemniser le préjudice résultant de la rupture abusive de la période d'essai du fait de l'inexécution de ses obligations par l'employeur.

Soc., 7 février 2012

Arrêt n° 401 FP - P+B

N° 10-27.525 - CA Paris, 23 juin 2010

M. Lacabarats, Pt. – Mme Mariette, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

CASSATION PARTIELLE

Note

Quels sont les effets de la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai ? Telle était la question posée par le pourvoi dont il est question.

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité de juriste par un avocat avec une période d'essai de trois mois. Deux mois plus tard, il a suspendu sa prestation en raison du non-paiement de ses salaires. Par lettre, son employeur lui a indiqué qu'il considérait qu'il avait « mis fin à son stage ».

Dans ce contexte, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir dire notamment que la rupture était imputable à l'employeur et devait s'analyser en un licenciement abusif.

Après avoir constaté que le départ du salarié était manifestement lié à la propre carence de son employeur, lequel n'a pas respecté la principale de ses obligations, et dit que cette situation devait s'analyser comme une prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour ce licenciement .

Considérant notamment que la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1221-19 et L. 1231-1 du code du code du travail en décidant que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors qu'il n'était pas contesté que la période d'essai était toujours en cours, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Il s'agissait ainsi précisément de savoir si un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail en raison de manquements qu'il impute à son employeur durant la période d'essai.

Au visa de l'article L. 1231-1 du code du travail, la chambre sociale pose le principe suivant : « *les dispositions du Titre III du Livre I du code du travail relatif à la rupture du contrat à durée indéterminée "ne sont pas applicables pendant la période d'essai"*. »

Elle casse l'arrêt de la cour d'appel et décide « *qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'indemniser le préjudice résultant de la rupture abusive de la période d'essai du fait de l'inexécution de ses obligations par l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé* [l'article L. 1231-1 du code du travail]. »

La chambre sociale décide de maintenir la spécificité de cette phase particulière et initiale du contrat de travail que constitue la période d'essai.

L'une ou l'autre des parties peuvent rompre le contrat de travail, mais les effets de la rupture du contrat de travail pendant cette période ne peuvent en aucun cas, même si l'employeur commet des manquements dans l'exécution du contrat empêchant la poursuite par le salarié de la relation contractuelle, être ceux prévus en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée une fois la période d'essai terminée.

Elle s'en tient à une application stricte de l'article L. 1231-1 du code du travail qui est très clair sur ce point. Il n'y a pas lieu de qualifier cette rupture de prise d'acte de la rupture par le salarié.

La chambre sociale avait déjà eu l'occasion de dire que la rupture du contrat de travail à durée indéterminée au cours de la période d'essai était soustraite aux dispositions légales relatives au licenciement (Soc., 2 juin 1981, pourvoi n° 79-40.346, *Bull.* 1981, V, n°482).

Néanmoins, si les parties sont en principe libres de rompre le contrat de travail durant la période d'essai, la jurisprudence admet, sur le fondement des principes généraux de la responsabilité civile, l'application de la théorie de l'abus de droit pour sanctionner les comportements déloyaux tels que

l'intention de nuire ou la légèreté blâmable. (Soc., 25 mars 1985, pourvoi n° 84-41.458, *Bull.* 1985, V, n° 203 ; et Soc., 5 mai 2004, pourvoi n° 02-41.224, *Bull.* 2004, V, n° 123).

Par cet arrêt, la chambre sociale pose clairement le principe selon lequel la sanction applicable, en cas de manquements de l'une des parties au cours de la période d'essai, ne peut être que l'octroi de dommages-intérêts du fait de la rupture abusive de la période d'essai. Elle énonce dès lors « *qu'il appartenait aux juges du fond d'indemniser le préjudice résultant de la rupture abusive de la période d'essai du fait de l'inexécution de ses obligations par l'employeur.* »

**Travailleurs privés d'emploi - Assurance - chômage*

Sommaire

Les organismes d'assurance chômage ont l'obligation d'assurer l'information complète des demandeurs d'emploi sur le contenu de leurs droits.

Soc., 8 février 2012

REJET

Arrêt n° 435 FS - P+B

N° 10-30.892 - C.A. Douai, 16 juin 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Terrier-Mareuil, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

Un demandeur d'emploi, bénéficiaire d'une allocation « aide au retour à l'emploi » (ARE) est avisé par l'Assedic que ses droits expirent le 4 mars 2003 et se voit adresser un imprimé de demande d'« allocation de solidarité spécifique » (ASS), imprimé qui comporte également un encadré avisant le destinataire qu'il peut « prétendre, dans certains cas, à l'allocation équivalent-retraite » (AER). L'AER est ouverte selon des conditions de plafond de ressources plus favorables que l'ASS et assure à l'allocataire un revenu de remplacement plus important.

En 2005, le demandeur d'emploi, qui s'est vu refuser l'ASS, demande le bénéfice de l'AER, qui lui est versée à compter du 8 mars 2005. Il sollicite alors en justice l'indemnisation du préjudice qu'il a subi du fait du défaut d'information de l'Assedic et de l'absence de perception d'allocation pendant plusieurs mois. Tant le tribunal de grande instance que la cour d'appel ont jugé que l'organisme d'assurance chômage (devenu Pôle emploi) a commis une faute au sens de l'article 1382 du code civil, qui l'oblige à réparation.

Pôle emploi forme un pourvoi comportant un moyen unique en deux branches : la première branche conteste que l'information donnée ait été insuffisante, ce dont il découle que la faute de l'organisme public n'est pas établie ; la seconde conteste l'indemnisation du préjudice par l'allocation de dommages et intérêts, alors que seule la preuve d'une perte de chance pourrait donner droit à cette indemnisation.

Le présent arrêt s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour concernant l'obligation d'information et de conseil qui pèse sur les institutions tant à l'égard de l'utilisateur que du public en général. Selon le Rapport annuel de la Cour de cassation de 2010, relatif au droit de savoir, « la jurisprudence s'avère (...) ferme quant au devoir d'information et de conseil qui incombe, plus largement, aux organismes sociaux à l'égard de leurs usagers, tout manquement au devoir d'information et de conseil étant susceptible d'engager la responsabilité de l'organisme à l'égard de l'utilisateur ». Le Rapport cite notamment un arrêt rendu en matière de congé paternité (2^e Civ., 16 octobre 2008, pourvoi n° 07-18.493, *Bull.* 2008, II, n° 212). Le manquement fautif à l'origine d'un préjudice est susceptible de justifier la condamnation de l'organisme à des dommages et intérêts, mais jamais à l'attribution de la prestation à laquelle l'allocataire pouvait prétendre (2^e Civ., 19 novembre 2009, pourvoi n° 08-21.044, *Bull.* 2009, II, n° 281).

Ce sont ces règles relatives à l'obligation de conseil et à l'indemnisation du préjudice qui résulte du défaut d'information pour le bénéficiaire, usager de l'organisme, que le présent arrêt met en œuvre en matière d'assurance chômage.

2 - Droits et obligations des parties au contrat de travail

**Clause de domiciliation*

Sommaire

Toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Viola les articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail, la cour d'appel qui, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, retient qu'en s'éloignant de son lieu de travail de 20 km, soit un parcours de 25 minutes en véhicule personnel, le salarié n'était plus en mesure de respecter l'obligation de résidence insérée dans le contrat de travail lui imposant d'avoir son domicile à moins de 200 mètres de son lieu de travail qui est une condition substantielle de son contrat de travail et que cette obligation est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'association et des personnes auprès desquelles le salarié a pour objet d'intervenir et proportionnée, compte tenu de la nature de l'emploi occupé, au but recherché, de tels motifs étant impropres à établir que l'atteinte au libre choix par le salarié de son domicile était justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché.

Soc, 28 février 2012

CASSATION

Arrêt n° 620 FS- P+B

N° 10-18.308 - C.A. Reims, 31 mars 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Contamine, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

Une salariée a été engagée par une association en qualité d'employée gouvernante, ses fonctions consistant à veiller au confort physique et moral de majeurs sous tutelle ou curatelle, logés par l'association dans un appartement. La durée de son travail était fixée à 35 heures dans les plages horaires obligatoires de 8h00 à 12h30 et 18h à 19h30, sur 5 jours à raison de 6 heures par jour et d'une demi-journée de 3h30, outre un temps de 6h30 destiné tous les mois à participer aux activités, réunions, visites psychiatres, accompagnement, sans astreintes. Elle a été licenciée pour avoir méconnu l'obligation contractuelle de résider à proximité de son lieu de travail.

La cour d'appel a jugé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse au motif qu'en s'éloignant de son lieu de travail de 20 km, soit un parcours de 25 minutes en véhicule personnel, la salariée n'était plus en mesure de respecter l'obligation de résidence insérée dans son contrat de travail lui imposant d'avoir son domicile à moins de 200 mètres de son lieu de travail qui était une condition substantielle de son contrat de travail et que cette obligation était indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'association et des personnes auprès desquelles la salariée avait pour objet d'intervenir et proportionnée, compte tenu de la nature de l'emploi occupé, au but recherché.

La question posée à la chambre sociale de la Cour de cassation portait donc sur la liceité de la clause de domiciliation prévue dans le contrat de travail de la salariée.

La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dans son article 8 relatif au droit au respect de la vie privée et familiale, dispose que *“toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance”*.

Il résulte de l'article L. 1121-1 du code du travail que *“nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”*.

Dès lors, il est de jurisprudence constante que *“toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché”* (Soc., 12 janvier 1999, pourvoi n° 96-40.755, *Bull.* 1999, V, n° 7; Soc., 12 juillet 2005, pourvoi n° 04-13.342, *Bull.* 2005, V, n° 241 (1) et Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 08-40.434, *Bull.* 2009, V, n° 190).

Ainsi, porte atteinte à la liberté individuelle de l'avocat salarié, la clause de son contrat de travail lui faisant obligation de fixer son domicile au lieu d'implantation du cabinet en justifiant cette obligation par la seule nécessité d'une bonne intégration dans l'environnement local (Soc., 12 juillet 2005, pourvoi n° 04-13.342, *Bull.* 2005, V, n° 241 (1), précité).

Les juges du fond, pour admettre des restrictions doivent donc vérifier que des justifications existent et qu'elles sont bien liées à la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché et, s'agissant d'une atteinte aux droits et libertés individuelles et collectives des salariés, la Cour de cassation n'abandonne pas cette qualification à l'appréciation souveraine des juges du fond mais contrôle que les restrictions ainsi admises sont bien justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Par le présent arrêt, la Cour de cassation décide que les motifs retenus par les juges du fond sont impropres à établir que l'atteinte au libre choix par le salarié de son domicile était justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché.

Elle confirme ainsi sa jurisprudence veillant à protéger le libre choix par le salarié de son domicile.

**Discriminations entre salariés*

Sommaire

Doit être approuvé l'arrêt qui retenait que l'employeur ne justifiait pas de raisons objectives pouvant expliquer le retard important subi par le salarié dans le déroulement de sa carrière, par rapport à l'ensemble des salariés se trouvant dans une situation comparable, en déduit que ce retard n'était pas étranger à la discrimination ethnique invoquée par le salarié.

Soc, 7 février 2012

Arrêt n° 406 FS- P+B

N° 10-19.505 - C.A. Versailles, 15 avril 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Mansion, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

REJET

Note

L'article L. 1132-1 du code du travail dispose que : *“[...] aucun salarié ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de*

l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, [...] de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race [...]."

Les règles de preuve en matière de discrimination font l'objet d'une jurisprudence bien établie depuis 1999 (Soc., 23 novembre 1999, pourvoi n° 97-42.940, *Bull.* 1999, V, n° 447; Soc., 26 avril 2000, pourvoi n° 98-42.643, *Bull.* 2000, V, n° 151). Ces règles sont consacrées par les dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail selon lesquelles lorsque survient un litige reposant sur une discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles, le juge appréciant souverainement l'opportunité de recourir à de telles mesures (Soc., 4 février 2009, pourvoi n° 07-42.697, *Bull.* 2009, V, n° 33 (1)).

Dans la présente affaire, un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour discrimination dans l'évolution de sa carrière en raison de son origine et de son appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

La cour d'appel, après expertise, a constaté la discrimination, directe et indirecte, notamment en matière de promotion professionnelle et de rémunération, dont le salarié avait été victime dans sa carrière professionnelle au sein de la société en raison de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

La société faisait grief à l'arrêt de la cour d'appel d'avoir fait droit aux demandes du salarié alors que la seule absence de justification d'un différentiel de carrière pouvait caractériser une violation de la règle "à travail égal, salaire égal" mais ne pouvait constituer une discrimination de caractère "racial" et qu'à défaut d'indiquer une quelconque circonstance dans laquelle l'entreprise aurait pris en considération l'appartenance vraie ou supposée du salarié à une ethnie, la cour d'appel ne justifiait pas légalement le reproche fait à l'entreprise d'avoir pratiqué une discrimination de nature raciale.

La question posée à la chambre sociale de la Cour de cassation était donc de savoir si la cour d'appel avait suffisamment caractérisé en quoi la différence d'évolution de carrière qu'elle retenait constituait une discrimination à caractère raciale.

Par le présent arrêt, et pour la première fois, la haute juridiction reconnaît que dès lors que l'employeur ne peut justifier par des raisons objectives le retard important subi par le salarié dans le déroulement de sa carrière, par rapport à l'ensemble des salariés se trouvant dans une situation comparable, le juge doit abandonner le terrain de la violation du principe "à travail égal, salaire égal", pour basculer sur celui de la discrimination, au seul constat que le salarié entre dans une catégorie de l'article L. 1132-1 du code du travail.

**Harcèlement moral*

Sommaire

Il résulte des articles L.1152-2 et L.1152-3 du code du travail que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis et n'est constituée que lorsqu'il est établi que l'intéressé savait que les faits dénoncés étaient faux.

Viola en conséquence ces textes, la cour d'appel qui, constatant la légèreté des accusations de harcèlement portées par le salarié et l'insuffisance des informations données à l'employeur quant aux faits dénoncés, en déduit la mauvaise foi du salarié.

Soc, 7 Février 2012

CASSATION

Arrêt n° 403 FS-P+-B+R

N° 10-18.035 - C.A. Rennes, 30 mars 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Geerssen, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

NOTE (conseiller rapporteur) :

Dans cet arrêt, la chambre sociale rappelle ce qu'elle a déjà jugé le 10 mars 2009 (Soc., 10 mars 2009, pourvoi n° 07-44.092, *Bull.* 2009, V, n° 66, et publié au *Rapport de la Cour de cassation*, 2009, p. 347), en retenant que l'immunité accordée au salarié dénonçant des faits de harcèlement suppose qu'il soit de bonne foi mais en précisant aussi que la mauvaise foi de l'intéressé ne peut résulter de la seule circonstance que les faits relatés ne sont en définitive pas établis. Cette approche restrictive, dans la ligne du précédent, s'explique par la prise en compte de la volonté du législateur, qui a entendu faciliter, comme en d'autres domaines (cf article L.1161-1 du code du travail à propos de la dénonciation de fait de corruption), la dénonciation des agissements constitutifs de harcèlement en protégeant le salarié contre tout risque de rétorsion empruntant la voie disciplinaire. Ainsi, en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait se fonder sur la seule légèreté de la salariée qui s'était plainte de harcèlement moral et sur l'insuffisance des informations qu'elle avait données à l'employeur pour en déduire qu'elle n'était pas de bonne foi. L'arrêt ajoute au précédent une définition de la mauvaise foi privant le salarié dénonciateur de la protection légale : elle n'est caractérisée que s'il est établi que celui-ci connaissait la fausseté des faits lorsqu'il les a dénoncés. Autrement dit, c'est parce qu'il exprime alors, en connaissance de cause, des accusations dont il sait qu'elles sont fausses que le salarié ne peut se prévaloir de sa bonne foi et qu'il cesse de bénéficier de la protection assurée par le code du travail. On rappellera à cette occasion que la référence dans les motifs de la lettre de licenciement à la dénonciation de faits de harcèlement entraîne, sauf mauvaise foi du dénonciateur, la nullité de la rupture, quels que soient les autres griefs énoncés dans cette lettre (Soc., 6 décembre 2011, pourvoi n° 10-18.440).

Sommaire

Les dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral.

Soc., 7 février 2012

REJET

Arrêt n° 404 FS-P+B

N° 10-17.393 - C.A. Dijon, 29 avril 2010

M. Lacabarats, Pt. – M. Contamine, Rap. – M. Foerst, Av. Gén.

Note

L'article L. 1154-1 du code du travail dispose que « *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.*

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Il résulte de cette disposition que l'administration de la preuve en matière de harcèlement se déroule en trois étapes. Il revient, tout d'abord, au demandeur d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il appartient, ensuite, au défendeur, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement. Enfin, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toute mesure d'instruction.

Dans le cas d'espèce, un salarié a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour des faits de harcèlement commis sur une autre salariée de l'entreprise.

La cour d'appel a annulé la sanction et condamné l'employeur à verser au salarié des sommes au titre des rémunérations dues pendant la période de mise à pied.

L'employeur a formé un pourvoi à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel.

La question tranchée dans la présente affaire était celle de savoir si le mécanisme probatoire mis en place par l'article L. 1154-1 du code du travail était applicable lorsque des faits de harcèlement étaient reprochés à un salarié.

La chambre sociale a décidé que « *Les dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral.* » Dans ce cas, c'est le régime probatoire de droit commun qui doit trouver à s'appliquer, le mécanisme mis en place par l'article L. 1154-1 ne devant bénéficier qu'à la victime des agissements coupables.

**Modification du contrat de travail*

Sommaire

Ayant constaté que l'employeur, au moment de l'instauration d'une nouvelle méthode de calcul des salaires entraînant la suppression des primes antérieures et son remplacement par une prime de production et une gratification annuelle, avait adressé à chaque salarié une lettre l'en informant en lui demandant de la signer pour acceptation et en précisant que l'absence de réponse valait acceptation, une cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur avait ainsi incorporé ces avantages au contrat de travail et ne pouvait supprimer unilatéralement la prime de production.

Soc., 1^{er} février 2012

REJET ET CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

Arrêt n° 376 FS-P+B

N° 10-17.394 - C.A. Paris, 11 mars 2010

M. Lacabarats, Pt. – M. Ballouche, Rap. – M. Foerst, Av. Gén.

Note

Un employeur versait à son salarié deux primes : une prime d'ancienneté et une prime annuelle.

Par la suite, il lui a proposé l'instauration d'une nouvelle méthode de calcul des salaires, entraînant le remplacement des deux primes par une prime de production et une gratification annuelle. L'employeur a demandé au salarié de signer pour acceptation la lettre de proposition, tout en précisant que son silence valait acceptation.

Quelques années plus tard, le salarié a été informé de la suppression de la prime de production.

L'employeur a été placé en redressement judiciaire.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à un rappel de prime de production et de congés payés y afférents.

La cour d'appel a fait droit à sa demande.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel.

La question posée était celle de savoir si la prime de production était due en vertu d'un usage dans l'entreprise ou bien avait-elle un caractère contractuel.

La chambre sociale a approuvé les juges du fond en décidant que l'employeur avait incorporé les avantages issus de l'usage au contrat de travail du salarié. En requérant son accord à la substitution des primes, il a procédé à une contractualisation de la prime de production. Dès lors, il ne pouvait plus la supprimer sans l'accord exprès du salarié.

Selon une jurisprudence constante, l'usage ne s'incorpore pas au contrat de travail (Soc., 3 décembre 1996, pourvoi n° 94-19.466, *Bull.* 1996, V, n° 53 ; Soc., 6 juillet 2005, pourvoi n° 04-45.037, *Bull.* 2005, V, n° 239). Mais lorsque l'employeur sollicite l'accord des salariés à la remise en cause d'un usage, il contractualise ce dernier (Soc., 5 octobre 1999, pourvois n° 97-45.733, 97-45.734 et 97-45.735, *Bull.* 1999, V, n° 361).

« Le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux » (Soc., 28 janvier 1998, pourvoi n° 95-40.275, *Bull.* 1998, V, n° 40 ; Soc., 3 mars 1998, pourvoi n° 95-43.274, *Bull.* 1998, V, n° 109).

« La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minime, sans son accord et qu'il en va de même du mode de rémunération prévu par le contrat, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux » (Soc., 19 mai 1998, pourvoi n° 96-41.573, *Bull.* 1998, V, n° 265 ; Soc., 30 mai 2000, pourvoi n° 98-44.016, *Bull.* 2000, V, n° 206).

En sollicitant l'accord du salarié pour l'instauration de la prime de production, l'employeur a contractualisé cette dernière. Par conséquent, il ne pouvait pas la supprimer sans l'accord du salarié.

3 - Modification dans la situation juridique de l'employeur

**Redressement et liquidation judiciaires*

Sommaire 1

En retenant qu'un directeur des ressources humaines avait agi, pour l'exécution d'un jugement arrêtant un plan de redressement, sous la direction et le contrôle des administrateurs judiciaires et que ceux-ci n'alléguaient aucun excès de pouvoir, une cour d'appel caractérise une délégation implicite de pouvoir par les mandataires de justice et une ratification implicite par eux des actes passés en exécution du jugement, les rendant ainsi opposables à l'AGS.

Sommaire 2

Selon les articles L. 3253-8 et L. 3253-9 du code du travail, sont couvertes par l'assurance contre le risque de non-paiement, les créances résultant du licenciement de salariés bénéficiaires d'une protection particulière relative au licenciement dès lors que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, a manifesté son intention de rompre le contrat de travail dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession.

C'est dès lors à bon droit qu'une cour d'appel a retenu, après avoir constaté que de tels salariés avaient été convoqués à un entretien préalable au licenciement dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de cession, que l'AGS devait garantir, peu important, qu'à la suite d'un refus de l'inspecteur du travail, la demande d'autorisation de licencier l'un d'eux dont il n'est pas allégué qu'elle portait sur des motifs différents ait été réitérée.

Sommaire 3

La garantie de l'AGS s'étend aux sommes prévues par les plans de sauvegarde de l'emploi pour favoriser le reclassement des salariés, y compris à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, ainsi qu'aux dommages et intérêts réparant l'inexécution d'un engagement tendant à ces reclassements.

Ayant constaté que l'engagement de l'employeur de présenter un nombre minimal d' «offres valables d'emploi» en vue de faciliter le reclassement externe des salariés avait été pris à une date antérieure au jugement arrêtant le plan de cession, une cour d'appel en déduit à bon droit que l'AGS devait garantir les sommes allouées à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice résultant de son inexécution, peu important qu'un tel engagement ne soit exécutable qu'après le licenciement des intéressés.

Soc, 8 février 2012

Rejet

Arrêt n° 301 F- P+B

N° 10-12.906, 10-13.405, 10-13.521 - C.A. Caen, 18 décembre 2009

Mme Mazars, f. f. Pt. - M. Béraud, Rap. - M. Aldigé, Av. Gén.

Note :

Par jugement du 22 octobre 2001, le tribunal de commerce a arrêté un plan de redressement de la société Moulinex par voie de cession partielle d'actifs au profit de la société SEB et a autorisé le licenciement de salariés pour motif économique. Plusieurs salariés ont alors saisi le conseil de prud'hommes afin que soient fixées au passif de la société Moulinex diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'AGS a formé un pourvoi incident contre l'arrêt de la cour d'appel qui avait jugé qu'elle devait garantir les indemnités allouées aux salariés protégés.

Le présent arrêt a été l'occasion pour la chambre sociale de la Cour de cassation de préciser certains points relatifs à la garantie de L'AGS.

Il résulte des articles L. 3253-8 et L. 3253-9 du code du travail que les créances résultant du licenciement des salariés bénéficiaires d'une protection particulière relative au licenciement, sont couvertes par l'assurance contre le risque de non-paiement, dès lors que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, a manifesté son intention de rompre le contrat de travail dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession.

L'AGS faisait tout d'abord valoir que la manifestation de l'intention exprimée par l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé résultait de la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail de procéder au licenciement et non de la date de convocation des salariés protégés à un entretien préalable à leur licenciement.

L'événement manifestant l'intention de rompre le contrat de travail n'ayant pas été prévu par le législateur, la Cour de cassation a été amenée à préciser que l'intention de rompre pouvait être caractérisée par :

- une lettre envoyée par l'administrateur indiquant au salarié, alors en arrêt de travail en raison d'une rechute d'accident du travail, qu'une procédure de licenciement allait être engagée à son égard (Soc., 2 octobre 2001, pourvoi n° 99-45.346, *Bull.* 2001, V, n° 295 (2)),
- une lettre envoyée par l'administrateur convoquant le salarié à un entretien préalable à une mesure de licenciement, suivie par une demande à l'inspecteur du travail d'une autorisation de licenciement (Soc., 23 février 2005, pourvoi n° 03-41.466),
- une demande d'autorisation de licenciement formée auprès de l'inspection du travail par le liquidateur (Soc., 6 juin 2007, pourvoi n° 05-40.892, *Bull.* 2007, V, n° 92).

Par le présent arrêt, la chambre sociale vient préciser que l'intention de l'administrateur de rompre le contrat de travail de salariés protégés est manifestée dès lors que les salariés ont été convoqués à leur entretien individuel, peu important, s'agissant de l'un d'entre eux, qu'à la suite d'un refus de l'inspecteur du travail, la demande d'autorisation de licenciement, dont il n'est pas allégué qu'elle portait sur des motifs différents, ait été réitérée. La convocation à l'entretien préalable caractérise donc "l'intention de rompre le contrat de travail" exigée par le législateur.

Cette convocation ayant été effectuée dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de cession, L'AGS devait garantir.

Concernant l'auteur des lettres de convocation à l'entretien préalable au licenciement des salariés protégés, l'AGS soulevait une violation des articles L. 621-22 et L. 621-64, alinéa 2, du code de commerce, dans leur rédaction alors applicable à la cause, car ces lettres de convocation avaient été signées par le directeur des ressources humaines et non par l'administrateur chargé d'assister le débiteur dans tous les actes de la vie courante.

La Cour de cassation rejette ce moyen au motif que les juges du fond avaient retenu que le directeur des ressources humaines avait agi pour l'exécution du jugement du tribunal de commerce arrêtant le plan de redressement, sous la direction et le contrôle des administrateurs judiciaires et que ceux-ci n'alléguaient aucun excès de pouvoir. Ils avaient donc caractérisé une délégation implicite de pouvoir par les mandataires de justice et une ratification implicite par eux des actes passés en exécution du jugement. Ces convocations étaient donc opposables à l'AGS.

Dans son dernier moyen, l'AGS faisait grief à l'arrêt de la cour d'appel de dire qu'elle devait garantir les indemnités allouées aux salariés protégés au titre de l'inexécution du plan social.

Elle faisait valoir que la cour d'appel ayant constaté que le délai de la garantie de l'AGS, au titre des indemnités de rupture, expirait le 22 novembre 2001 et que le plan social avait été adopté le 13 décembre 2001, il en résultait que les créances nées de l'inexécution du plan social n'entraient pas dans le champ d'application de la garantie de l'AGS.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette ce moyen et rappelle tout d'abord que la garantie de l'AGS, qui couvre les créances résultant de la rupture du contrat de travail, s'étend aux sommes prévues par le plan social pour favoriser le reclassement professionnel des salariés ou contribuer à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture (Soc., 20 avril 2005, pourvoi n° 02-47383; Soc., 25 mai 2004, pourvoi n° 02-42.503).

Sont couvertes, par exemple, par la garantie de l'AGS les indemnités de recherche d'emploi que l'employeur s'est engagé à verser dans le cadre du plan social, qui se rattachent à la réparation des conséquences dommageables de la rupture du contrat de travail (Soc., 25 mai 2004, pourvoi n° 02-42.503, précité).

Cette garantie s'applique en particulier aux "mesures propres à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité" et notamment aux "primes [que le plan social] prévoit pour favoriser le reclassement professionnel des salariés licenciés" (Soc., 30 avril 2003, pourvoi n° 00-46.820, *Bull.* 2003, V, n° 150).

La Cour de cassation vient préciser par le présent arrêt que la garantie de l'AGS s'étend aux sommes prévues par les plans de sauvegarde de l'emploi pour favoriser le reclassement des salariés, y compris à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, ainsi qu'aux dommages et intérêts réparant l'inexécution d'un engagement tendant à ces reclassements.

La cour d'appel ayant constaté que l'engagement de l'employeur de présenter un nombre minimal d'"offres valables d'emploi" en vue de faciliter le reclassement externe des salariés avait été pris à une date antérieure au jugement arrêtant le plan de cession, elle en a déduit à bon droit que L'AGS devait garantir les sommes allouées à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice résultant de son inexécution, peu important qu'un tel engagement ne soit exécutable qu'après le licenciement des intéressés.

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

1- Durée du travail, repos et congés

**Congés payés*

Sommaire

Les congés payés annuels, acquis au cours de l'année prévue par le code du travail ou la convention collective, que le salarié n'a pu prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de les prendre en intégralité en raison d'une rechute d'accident du travail.

Soc., 16 février 2012

Arrêt n° 579 FS - P+B

N° 10-21.300 - CA Douai, 28 mai 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Hénon, Rap. - M. Cavarroc, Av. Gén.

REJET

Note

Par cet arrêt, la chambre sociale a tranché une question inédite : les congés payés, acquis au cours de l'année prévue par le code du travail ou la convention collective, qu'un salarié n'a pas pu prendre en raison d'absences liées à un accident du travail peuvent-ils être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de les prendre en intégralité en raison d'une rechute d'accident du travail ?

En l'espèce, un salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement de sommes en indemnisation de congés payés non pris. Suite à une agression sur son lieu de travail, il avait été arrêté plusieurs mois puis de nouveau arrêté en raison d'une rechute.

La cour d'appel a condamné la société-employeur à payer au salarié une somme à titre d'indemnité de congés payés non pris.

Considérant notamment que le report des congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail lié à un accident du travail n'est prévu qu'une fois, la société-employeur a formé un pourvoi en cassation.

La chambre sociale rejette le pourvoi. Elle pose le principe selon lequel « [...] eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ; [...] ceux-ci doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail », et entérine ainsi le raisonnement de la cour d'appel.

La chambre sociale décide ainsi clairement qu'un salarié a droit au report de ses congés payés annuels non pris lorsqu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de les prendre en intégralité en raison d'une rechute d'accident du travail.

Cet arrêt s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence antérieure dégagée par la chambre sociale, et inspirée de la jurisprudence communautaire, qui avait déjà admis la possibilité de reporter les congés payés non pris par un salarié en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail (Soc., 24 février 2009, pourvoi n° 05-42.293, *Bull.* 2009, V, n° 49 et Soc., 27 septembre 2007, pourvoi n° 05-42.293, *Bull.* 2007, V, n° 147).

**Repos hebdomadaire et jours fériés*

Sommaire

Toute déclaration d'illégalité d'un texte réglementaire par le juge administratif s'impose au juge judiciaire qui ne peut faire application de ce texte.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui dit que la société CSF France est soumise à l'obligation de fermeture hebdomadaire prévue par les arrêtés des 13 février 1968 et 28 juin 2004 pris respectivement par le préfet du Nord et le préfet du Pas-de-Calais en application de l'article L. 3132-29 du code du travail, alors que la cour d'appel avait constaté d'une part, que le tribunal administratif de Lille, le 19 juillet 2007, avait annulé la décision implicite de refus du préfet du Pas-de-Calais d'abroger l'arrêté du 13 février 1968 et d'autre part, qu'à la suite de l'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Douai le 1er avril 2010, le Préfet du Nord avait, le 12 juillet 2010, abrogé son arrêté du 28 juin 2004.

Soc., 26 février 2012

CASSATION SANS RENVOI

Arrêt n° 578 FS - P+B

N° 10-27.943 - CA Douai, 29 octobre 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Mariette, Rap. - M. Cavarroc, Av. Gén.

Note (SDER)

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, deux arrêtés ordonnant la fermeture hebdomadaire de plusieurs supermarchés ont été pris respectivement par le préfet du Nord et le préfet du Pas-de-Calais, conformément à l'article L. 3132-29 du code du travail.

La société exploitante de ces supermarchés à prédominance alimentaire a néanmoins décidé d'ouvrir ses magasins tous les jours de la semaine.

Soutenant que cette décision contrevenait aux arrêtés de fermeture hebdomadaire pris par les deux préfets, le comité d'établissement ainsi que deux organisations syndicales ont saisi le tribunal de grande instance.

La société exploitante a interjeté appel de la décision de la juridiction de premier degré ayant décidé que les deux arrêtés en cause lui étaient opposables. Elle faisait valoir notamment que la légalité des arrêtés en question était contestable en l'absence d'un accord majoritaire des organisations syndicales concernées, imposé par l'article L. 3132-29 du code du travail.

Elle soutenait en effet qu'il ressortait d'un jugement d'un tribunal administratif et d'un arrêt d'une cour administrative d'appel que les arrêtés litigieux étaient entachés d'illégalité.

Par un arrêt confirmatif, la cour d'appel a débouté la société exploitante de sa demande. Elle a considéré que les arrêtés en question n'ont été annulés ni par le tribunal administratif ni par la cour administrative d'appel. La cour d'appel a précisé que les juridictions administratives n'ont annulé que les décisions implicites de rejet des demandes d'abrogations desdits arrêtés formulés par des tiers. Elle a énoncé dès lors que « *Cette cour n'est pas juge de la légalité d'un acte administratif qui, tant qu'il n'est pas annulé par la juridiction administrative ou abrogé par l'autorité administrative, continue de produire ses effets et de s'imposer aux entités visées par lui.* »

La société exploitante a alors formé un pourvoi en cassation.

L'examen de ce pourvoi a été l'occasion pour la chambre sociale d'examiner les conditions d'application de l'article L. 3132-29 du code du travail et de déterminer le pouvoir du juge judiciaire en cas de contestation de la légalité d'arrêtés préfectoraux.

La chambre sociale décide de casser l'arrêt de la cour d'appel, considérant qu'elle n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations.

Il s'agit d'une application du principe selon lequel « *Toute déclaration d'illégalité d'un texte réglementaire par le juge administratif s'impose au juge judiciaire qui ne peut faire application de ce texte.* »

La Cour de cassation a ainsi censuré l'arrêt de la juridiction civile rendu postérieurement à la déclaration d'illégalité.

On peut préciser que le même jour, dans un arrêt diffusé (Soc., 16 février 2012, pourvoi n° 09-71.277), la chambre sociale s'est prononcée sur une affaire aux faits quasiment similaires. Dans l'espèce en question, la chambre sociale a décidé d'annuler l'arrêt rendu par la cour d'appel antérieurement à la déclaration d'illégalité, cet arrêt se trouvant privé de fondement juridique.

2- Rémunérations

**Salaire (à travail égal, salaire égal)*

Sommaire

Au regard du principe d'égalité de traitement, la seule différence de statut juridique ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, sauf s'il est démontré, par des justifications dont le juge contrôle la réalité et la pertinence, que la différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public.

Doit, dès lors, être approuvé l'arrêt qui, en l'absence de toute justification donnée par une chambre de commerce et d'industrie, décide que les salariés qui ont bénéficié d'une requalification de leurs contrats de travail temporaires en contrats à durée indéterminée au sein de ladite chambre doivent percevoir la rémunération résultant du statut qu'elle applique à ses personnels contractuels.

Soc., 26 février 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 574 FS - P+B

N° 10-21.864 à 10-21.868 - CA Montpellier, 9 juin 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Gosselin, Rap. - M. Cavarroc, Av. Gén

Note

Cinq salariés intérimaires mis à disposition d'une Chambre de commerce et d'industrie par de nombreux contrats de travail temporaires ont saisi la juridiction prud'homale afin de voir requalifier les contrats d'intérim en contrats à durée indéterminée et se voir allouer, sur le fondement du statut des agents des chambres de commerce, des rappels de salaire et différentes primes.

Les juges du fond ont accueilli les demandes des salariés.

La Chambre de commerce et d'industrie a formé un pourvoi contre les cinq arrêts rendus par la cour d'appel.

Le moyen du pourvoi faisait essentiellement référence au principe d'égalité de traitement. Les deux premières branches soutenaient en effet que le personnel de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) était composé d'agents de droit public et d'agents contractuels titulaires d'un contrat à durée déterminée, mais aussi qu'il y avait des emplois de simple bagagiste et des emplois de chef bagagiste, de sorte que tous les salariés n'étaient pas placés dans une situation identique.

Il était ainsi question pour la chambre sociale de dire si les salariés intérimaires mis à la disposition de la Chambre de commerce et d'industrie et dont le contrat a été requalifié en contrat à durée indéterminée, sans que leur intégration au statut du personnel des CCI n'ait été prononcée, pouvaient bénéficier des dispositions dudit statut.

La chambre sociale décide que le moyen n'est pas fondé.

Dans un attendu de principe, elle rappelle dans un premier temps qu'« *Au regard du principe d'égalité de traitement, la seule différence de statut juridique ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale* », principe déjà dégagé par sa jurisprudence antérieure. En effet, dans un arrêt rendu le 15 mai 2007 (pourvois n° 05-42.894 et 05-42.895, *Bull.* 2007, V, n°75), la chambre sociale avait déjà énoncé qu'« *une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération.* »

Dans un second temps, la chambre sociale admet néanmoins une limite à ce principe et reconnaît qu'une différence de situation se justifie en ces circonstances « *s'il est démontré, par des justifications dont le juge contrôle la réalité et la pertinence, que la différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public.* »

Il apparaît que cette position se situe dans la lignée d'un arrêt rendu en Assemblée Plénière le 27 février 2009 (pourvoi n° 08-40.059, *Bull.* 2009, Ass. plén, n° 2) qui avait admis que l'application des règles de droit public pouvait constituer un élément objectif justifiant la différence de traitement si bien qu'il n'y a pas d'atteinte au principe d'égalité des salaires.

Une fois ce principe énoncé, la chambre sociale relève que la CCI-employeur n'a pas justifié les différences de traitement et s'est borné à affirmer que les dispositions du statut de la CCI n'étaient pas applicables aux salariés. Elle entérine dès lors le raisonnement de la cour d'appel qui a décidé que « *les salariés sous contrat à durée indéterminée devaient bénéficier, comme les personnels contractuels qu'elle employait, de la rémunération résultant de ce statut.* »

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6 – CHSCT

6-1 Fonctionnement

**Recours à un expert*

Sommaire

Ayant retenu que le dispositif soumis au CHSCT avait pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il s'agissait d'un projet important de nature à affecter les conditions de travail des agents concernés.

Soc, 8 février 2012

REJET

Arrêt n° 430 FS-P+B

N° 11-10.382 - C.A. Paris, 25 octobre 2010

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

Note

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

L'article L. 4614-12 2° du même code dispose que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé « *en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8* ».

Dans la présente affaire, la RATP a, depuis 2008, ajouté à sa campagne de lutte contre les addictions développée depuis 2004, un volet de lutte contre les toxicomanies. Le CHSCT de l'établissement Bus s'est réuni en 2009 pour donner son avis sur l'introduction, dans le règlement

intérieur, de dispositions pour le dépistage de produits stupéfiants au moyen de tests salivaires pratiqués par des agents d'encadrement avec une possibilité de "contre-expertise" selon le même procédé.

Les élus du CHSCT, s'estimant insuffisamment informés, ont décidé de recourir à une expertise, conformément aux dispositions de l'article L. 4314-12 du code du travail. Estimant que cette expertise n'était pas justifiée, la RATP a saisi le juge des référés aux fins d'annulation de la délibération du CHSCT.

Le pourvoi formé par l'employeur posait la question de savoir si le projet de la RATP pouvait être qualifié de « projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que ne constitue pas un « projet important » justifiant le recours à un expert, le projet de l'employeur concernant :

- « le réaménagement de l'organigramme en redéfinissant des divisions, en prévoyant la restructuration de l'encadrement, la simplification de la gestion mais ne prévoyant nullement de transformation importante des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou des normes de productivité » (Soc., 26 juin 2001, pourvoi n° 99-16.096, *Bull.* 2001, V, n° 231).
- « la décision d'implantation d'un logiciel informatique dont l'utilisation n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail » (Soc., 4 mai 2011, pourvoi n° 09-67.476).
- une « réorganisation n'ayant d'incidence ni sur la rémunération, ni sur les horaires, ni sur les conditions de travail des salariés » (Soc., 4 mai 2011, pourvoi n° 09-66.556).
- le déploiement de nouveaux logiciels et la fourniture aux salariés occupant des fonctions de consultants dans les entreprises clientes d'ordinateurs portables « sans que ces modifications entraînent des répercussions importantes sur les conditions de travail de ces salariés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition » (Soc., 8 février 2012, pourvoi n° 10-20.376).

En revanche, constitue « un projet important » :

- le changement d'horaire de 255 salariés en travail posté (Soc., 24 octobre 2000, pourvoi n° 98-18.240, *Bull.* 2000, V, n° 345)
- « un projet de réorganisation[...] mis en place au sein d'un groupe, conduisant à la disparition d'une société appelée à devenir un simple établissement d'une autre société, à une nouvelle organisation des établissements au sein de la première société, et au transfert d'une partie de son personnel au sein d'une troisième société relevant d'un autre groupe » (Soc., 29 septembre 2009, pourvoi n° 08-17.023, *Bull.* 2009, V, n° 211).

Dans la présente affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui ayant constaté que le dispositif soumis au CHSCT avait pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale, en avait déduit qu'il s'agissait d'un projet important au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail autorisant le CHSCT à faire appel à un expert agréé.

D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

1- Accords et conventions collectives

**Accords collectifs et conventions collectives divers*

Sommaire

Le droit à l'allocation conventionnelle pour maladie et accident (non professionnel) prévue par l'article 10.2 de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 n'est pas subordonné au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Soc., 1^{er} février 2012

REJET

Arrêt n° 370 FS - P+B

N° 10-27.308 - CPH Béziers, 1er octobre 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Linden, Rap. - M. Foerst, Av. Gén

Sommaire

La faculté conférée au salarié par l'article 28, devenu 33, de la convention collective nationale du personnel des banques du 20 août 1952 de consulter un organisme chargé de donner un avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue une garantie de fond.

Fait l'exacte application de ces dispositions conventionnelles la cour d'appel qui retient que c'est lors de la convocation à l'entretien préalable, et non au moment de la notification de la décision de licenciement, que l'employeur doit informer le salarié de sa faculté de demander, dans les dix jours ouvrés de cette convocation, la saisine du conseil de discipline pour qu'il donne son avis en cas de sanction éventuellement prononcée.

Soc., 1er février 2012

REJET

Arrêt n° 378 FS - P+B

N° 10-10.012 - CA Basse-Terre, 5 octobre 2009

M. Lacabarats, Pt. - M. Becuwe, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

Note

Cet arrêt porte sur l'interprétation de dispositions de la convention collective nationale du personnel des banques du 20 août 1952, convention collective qui a été abrogée et remplacée par la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000.

L'article 33 de la convention collective nationale du personnel des banques du 20 août 1952 dispose que : « *Lorsqu'un agent, en raison de la gravité de la faute qui lui est reprochée, est sous le coup d'une sanction du deuxième degré, il en est avisé par la direction. Celle-ci doit alors lui indiquer qu'il peut, dans les dix jours ouvrés de cet avis, demander directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel, que ladite sanction soit déférée au conseil de discipline institué auprès de la direction de chaque entreprise et qui est chargé de formuler des avis sur les sanctions de l'espèce. La sanction ne sera exécutoire qu'après avis du conseil de discipline si l'avis de ce dernier a été demandé.*

Dans les entreprises occupant au moins trois agents de chaque catégorie (employés, gradés, cadres), le conseil de discipline comporte trois sections :

- *une pour les employés ;*
- *une pour les gradés ;*
- *une pour les cadres.*

Si plusieurs agents - employés, gradés ou cadres demandent à comparaître devant le conseil de discipline pour une même affaire, leur cas pourra être examiné par un conseil de discipline commun qui devra alors rendre sa décision sur chacun des cas. »

Dans la présente espèce, un salarié d'une banque a été par lettre provisoirement suspendu de ses fonctions et convoqué « au sujet d'une révocation envisagée » à un entretien préalable. Par un courrier ultérieur, il a été révoqué pour faute grave et informé qu'il pourrait saisir pour avis le conseil de discipline.

Le salarié a ensuite demandé la saisine du conseil de discipline. L'employeur a alors indiqué au salarié qu'à la suite de la démission de certains de ses membres élus, le conseil de discipline ne pouvait plus délibérer.

Les nouvelles élections ayant débouché sur un constat de carence, l'employeur a demandé au président de la commission paritaire de l'association française des banques la réunion de la sous-commission paritaire chargée des affaires disciplinaires pour examen du cas du salarié en question.

Cette commission a rendu un avis favorable à la révocation.

C'est dans ce contexte que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par arrêt confirmatif, la cour d'appel a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et fait droit aux demandes du salarié.

La société-employeur a alors formé un pourvoi en cassation.

La question qui se posait était celle de savoir si la faculté conférée au salarié de consulter le conseil de discipline pour avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur, prévue conventionnellement, constitue une garantie de fond susceptible de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Une seconde question se posait, est-ce que l'obligation d'information faite par l'employeur au salarié relative à sa faculté de saisine du conseil de discipline, prévue à l'article 33 de la convention collective en question, est respectée quand l'employeur informe le salarié de sa faculté par la lettre de licenciement et non pas par la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La chambre sociale de la cour de cassation a rejeté le pourvoi. Elle a énoncé d'abord dans un attendu de principe que « *la faculté conférée au salarié par une disposition conventionnelle de consulter un organisme chargé de donner un avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue une garantie de fond* ». Ainsi, elle a posé un principe général faisant de cette faculté, quand elle est prévue conventionnellement, une règle de fond. Cette qualification a des effets juridiques puisqu'il est établi que la violation d'une garantie de fond, à la différence de l'inobservation d'une règle de forme, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Elle a décidé ensuite, après avoir rappelé les dispositions de l'article 33 de la convention collective en question, d'entériner le raisonnement de la cour d'appel qui, retenant que le salarié n'avait pas été avisé de sa faculté de saisine du conseil de discipline lors de sa convocation à l'entretien préalable mais postérieurement au moment où la décision de licenciement pour faute grave lui avait été notifiée, a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En la matière, il avait déjà été décidé que :

- « *Dès lors que le statut du personnel régulièrement adopté par une association prévoit que la rupture du contrat de travail doit être précédée de l'avis d'une commission paritaire de discipline, l'inobservation de cette exigence qui constitue une garantie de fond, rend le*

licenciement sans cause réelle et sérieuse. » (Soc., 22 octobre 2008, pourvoi n° 06-46.215, Bull. 2008, V, n° 198)

- « *La consultation d'un organisme chargé en vertu d'une convention collective de donner son avis sur un licenciement envisagé par l'employeur constitue une garantie de fond de sorte que le licenciement prononcé sans que cet organisme ait été consulté et ait rendu son avis selon une procédure conforme à cette convention n'a pas de cause réelle et sérieuse.* » (Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44.376, Bull. 2005, V, n° 221(1))

Il convient de noter enfin que par un arrêt rendu le 10 décembre 2002 (pourvoi n° 00-43.438, Bull. 2002, V, n° 376), la chambre sociale, sur l'interprétation de ce même article 33 de la convention collective nationale du personnel des banques du 20 août 1952, avait décidé « (...) *qu'il résulte de l'article 33 de la convention nationale du personnel des banques que l'employeur est en droit de prononcer une sanction que le salarié peut déférer au conseil de discipline, auquel cas la sanction ne devient exécutoire qu'après l'avis dudit conseil.* »

Sommaire

Selon l'article 23, alinéa 3, de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, l'agent technique, chargé d'une fonction d'accueil, bénéficie d'une prime de 15 % de son coefficient de qualification sans points d'expérience ni points de compétences lorsqu'il est itinérant.

Doit être censurée la cour d'appel qui déboute un salarié de sa demande de prime au motif que ses fonctions ne comportaient pas un accueil du public, alors qu'elle avait constaté qu'en sa qualité de chargé d'éducation à la santé, l'intéressé animait des séances d'éducation à la santé auprès de divers publics pour les informer dans le domaine de la prévention sanitaire, ce dont il résultait que le salarié était chargé d'une fonction d'accueil.

Soc., 1^{er} février 2012

Arrêt n° 379 FS - P+B

N° 09-72.914 - CA Nancy, 28 octobre 2009

M. Lacabarats, Pt. – Mme Sommé, Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

CASSATION

Note

Cet arrêt porte sur l'interprétation de dispositions de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957.

Il s'agissait d'apprécier la notion de « fonction d'accueil », condition pour prétendre au bénéfice de la prime de fonction de 15 % prévue par l'article 23, alinéa 3, de ladite convention.

En effet, l'article 23, alinéa 3, de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, tel que modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 dispose que : « *L'agent technique, chargé d'une fonction d'accueil, bénéficie d'une prime de 15 % de son coefficient de qualification sans points d'expérience ni points de compétences lorsqu'il est itinérant.* »

Dans la présente espèce, une salariée de la caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) exerçant des fonctions de chargée d'éducation à la santé a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de la prime en question.

Si la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas contesté que la salariée était itinérante et remplissait ainsi une des conditions posée à l'article 23, alinéa 3, de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, elle a considéré que les activités et

fonctions spécifiques lui incombant dont l'animation des séances d'éducation pour la santé auprès de divers publics pour les informer dans le domaine de la prévention sanitaire ne comportaient pas un accueil du public.

Il était ainsi question pour la chambre sociale d'apprécier si les fonctions exercées par la salariée comportaient une « fonction d'accueil » au sens de l'article 23, alinéa 3, de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957.

La chambre sociale a cassé l'arrêt rendu par la cour d'appel. Elle a considéré que la cour d'appel, qui avait constaté qu'en sa qualité de chargée d'éducation à la santé la salariée animait des séances d'éducation à la santé auprès de divers publics pour les informer dans le domaine de la prévention sanitaire, aurait dû considérer que la salariée était chargée d'une fonction d'accueil.

La chambre sociale s'est livrée à une interprétation qui inclut dans la notion de « fonction d'accueil » le fait d'animer des séances de prévention à la santé auprès d'un public.

Par cet arrêt, la chambre sociale s'attache à apprécier l'effectivité des fonctions exercées par la salariée. Il semble ainsi que, pour l'appréciation de cette condition, le critère du contact avec un public et de délivrance d'informations soient déterminants.

Sommaire

L'article 14 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel conclu dans la branche de la métallurgie, prévoyant que les organisations signataires de chaque convention territoriale négocieront les conditions dans lesquelles sera assurée au 1er janvier 1976 l'unicité du statut social du personnel, ne dispose pas que les clauses des conventions départementales se substitueront à celles de l'accord national.

Doit être censuré, l'arrêt qui, pour condamner les salariés ayant démissionné à une indemnité de préavis correspondant à une durée de deux mois pour l'un des salariés et de trois mois pour le second, se fonde sur les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne du 26 juillet 1976, alors qu'il devait être fait application des dispositions de l'accord national, plus favorables que celles de la convention collective départementale.

Soc., 7 février 2012

Arrêt n° 402 FS-P+B

N° 09-70.130 et 09-70.131 - C.A. Reims, 28 juillet 2009

M. Lacabarats, Pt. – Mme Sommé, Rap. – M. Aldigé, Av. Gén.

CASSATION PARTIELLE

Note

Deux salariés ont présenté leur démission à leur employeur, tout en précisant qu'ils ne seraient pas en mesure d'effectuer le préavis.

Se prévalant de l'article 232 de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes, l'employeur a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation des salariés au paiement d'une indemnité au titre du préavis non effectué.

Pour s'opposer à la demande, les salariés ont invoqué les dispositions de l'article 9 de l'accord national de branche de la métallurgie du 10 juillet 1970 étendu par arrêté du 15 juillet 1974 prévoyant un préavis de deux semaines.

Les juges du fond ont fait droit à la demande de l'employeur en retenant que :

- les rapports des salariés avec leur employeur étaient régis par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Marne du 26 juillet 1976 ;
- il n'y a pas concours entre cette convention et l'Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel dans la branche de la métallurgie puisqu'il résulte des dispositions, d'une part, de l'article 14, alinéa 1^{er}, de l'Accord national, d'autre part, du préambule de la convention collective départementale, que cette convention a vocation à se substituer à l'Accord national du 10 juillet 1970 ;
- en conséquence seules sont applicables les dispositions de l'article 232 de la convention collective départementale...

Les salariés ont formé un pourvoi à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel.

La principale question posée par la présente espèce était celle de savoir si les clauses de la convention collective départementales s'étaient substituées à celles de l'accord national.

La chambre sociale a suivi l'analyse des salariés et a répondu par la négative à cette question. Elle a considéré que l'on se trouvait en présence d'un concours entre l'accord national et la convention collective départementale. Dans ce cas, c'est le régime le plus favorable qui doit recevoir application.

L'accord national prévoit un préavis de deux semaines, il est plus favorable pour le salarié que la convention collective départementale qui elle impose un préavis de deux mois.

Cette décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle « *en cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé* » (Ass plén., 24 octobre 2008, pourvoi n° 07-42.799, *Bull.* 2008, AP, n° 4 ; Ass. Plén., 18 mars 1988, pourvoi n° 84-40.083, *Bull.* 1988, AP, n° 3).

Sommaire

Si l'article 19 § 2 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles prévoit que les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont le droit de prendre leur repos simultanément, il appartient aux intéressés de faire savoir à l'employeur leur volonté de faire usage de ce droit.

Soc, 16 février 2012

REJET

Arrêt n° 577 FS-P+B

N° 10-24.421 et 10-24.422 - C.A. Paris, 29 juin 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Goasguen, Rap. - M. Cavarroc, Av. Gén.

Note

L'article 19 § 2 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles stipule que "*Le repos hebdomadaire et les jours fériés sont régis par les dispositions légales en vigueur, étant précisé que :*

1. [...]

2. les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont le droit de prendre leur repos simultanément".

Dans la présente affaire, un couple de gardiens avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect du droit à la prise de repos hebdomadaire le même jour, et ce pendant 26 ans.

La cour d'appel les avait débouté de leur demande au motif qu'aucun des deux gardiens n'avait sollicité le bénéfice de période de repos en commun.

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la question de la mise en œuvre du droit au repos simultané prévu par l'article 19§2 de la convention collective précitée.

Elle rejette le pourvoi formé contre l'arrêt de la Cour d'appel au motif que l'employeur n'a pas à organiser de sa propre initiative le repos simultané de ses salariés. Le bénéfice du repos commun doit résulter d'une demande expresse de la part des intéressés à leur employeur.

3 - Conflits collectifs du travail

3-1 Grève

**Exercice - Arrêts courts et répété*

Sommaire

Justifie sa décision d'écarter la qualification de faute lourde à l'encontre d'un salarié gréviste la cour d'appel qui, après avoir retenu qu'aucun élément du dossier ne démontrait que les grévistes avaient porté atteinte à la liberté du travail des autres salariés de l'entreprise, a constaté qu'il n'était pas établi que le salarié avait agi avec une intention de nuire.

Soc., 8 février 2012

REJET

Arrêt n° 440 FS - P+B

N° 10-14.083- C.A. Aix-en-Provence, 14 janvier 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Mansion, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

Selon l'article L. 1132-2 du code du travail, « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève ». Selon l'article L. 2511-1 du même code, seule une faute lourde peut justifier le licenciement d'un salarié gréviste : « L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié (...) ».

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit ».

La faute lourde est caractérisée en principe par « l'intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise » : de manière constante, la jurisprudence exige la constatation de l'intention de nuire pour engager la responsabilité du salarié (Soc., 16 mai 1990, pourvoi n° 88-41.565, *Bull.* 1990, V, n° 228 ; Soc., 5 décembre 1996, pourvois n° 93-44.073 et 93-45.729, *Bull.* 1996, V, n° 424 ; Soc., 6 juillet 1999, pourvoi n° 97-42.815, *Bull.* 1999, V, n° 326).

Dans les faits susceptibles de caractériser une faute lourde, figure l'entrave à la liberté du travail. Cette entrave est constituée par le fait, pour les grévistes, d'empêcher que leurs tâches soient effectuées par d'autres salariés non grévistes. L'exercice de la force ou de la violence n'est pas nécessaire pour caractériser l'entrave.

Ainsi, la participation d'un salarié à un barrage empêchant tout accès au parking d'une clinique est une entrave constitutive d'une faute lourde (Soc., 5 décembre 1989, pourvoi n° 86-44.301, *Bull.* 1989, V, n° 693). Il en est de même de la participation de chaque salarié gréviste au blocage des portes d'un hôtel, empêchant ainsi l'accès des salariés non grévistes, des fournisseurs et des clients (Soc., 15 mai 2001, pourvoi n° 00-42.200 et suivants, *Bull.* 2001, V, n° 166). Il y a également

entrave à la liberté du travail quand, en l'absence d'agissements de la société employeur pour faire échec au droit de grève, les grévistes interdisent chacun individuellement l'accès et la sortie des camions de l'entreprise (Soc., 17 décembre 2002, pourvoi n° 00-42.115 et suivants, *Bull.* 2002, V, n° 387).

Dans la présente espèce, un salarié exerçant les fonctions de chauffeur-livreur avait refusé de restituer les clés du véhicule mis à sa disposition par l'employeur, et d'en indiquer le lieu de stationnement, durant un mouvement de grève auquel il participait. L'employeur soutenait que cette attitude le plaçait dans l'impossibilité de poursuivre son activité de livraison de denrées. La cour d'appel a prononcé la nullité du licenciement, estimant que les faits n'étaient pas de nature à caractériser la faute lourde. En effet, non seulement l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il pouvait solliciter d'autres salariés pour accomplir les tâches de livraison : ainsi, l'entrave à la liberté du travail n'est pas constituée. En outre, il n'établit pas l'intention de nuire du salarié. C'est cette analyse, et l'exigence cumulative de toutes ces conditions, que rappelle l'arrêt rendu par la chambre sociale.

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

2 - Représentation du personnel

2.2 Institutions représentatives du personnel

**Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

Sommaire

Aucune disposition légale ne s'oppose à ce que le collège spécial unique procède à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par deux scrutins séparés dont l'un est destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement conformément à l'article L. 4613-1 du code du travail.

Soc, 29 février 2012

REJET

Arrêt n° 660 FS- P+B+R

N° 11-11.410 - T.I. Aix-en-Provence, 18 janvier 2011

M. Lacabarats, Pt. - Mme Sabotier, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

NOTE (conseiller rapporteur)

L'article L. 4613-1 est l'unique disposition du code du travail relative à l'élection des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. C'est donc la jurisprudence qui a défini les modalités selon lesquelles ce scrutin devait être organisé.

Ainsi, la chambre sociale juge qu'à défaut d'accord unanime entre les membres du collège désignatif, la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour (Soc., 16 mai 1990, pourvoi n° 89-61.368, *Bull.* 1990, V, n° 232 ; Soc., 13 février 2003, pourvoi n° 01-60.751, *Bull.* 2003, V, n° 55).

L'existence de sièges réservés, par l'article R. 4613-1 du code du travail, au profit du personnel de maîtrise ou d'encadrement, rend cependant ce dispositif particulièrement complexe, aboutissant à modifier l'ordre de présentation des listes comportant des représentants de cette catégorie de personnel afin de pourvoir les sièges qui lui sont réservés.

Saisie de nombreux litiges portant sur l'attribution des sièges réservés, la chambre sociale, qui jugeait que les membres du collège désignatif ne pouvaient décider de procéder à l'élection selon deux scrutins séparés dont l'un aux fins de désignation du représentant appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement que par un accord unanime entre les membres du collège électoral (Soc., 26 janvier 1999, pourvoi n° 97-60.511 ; Soc., 20 juin 2007, pourvoi n° 06-60.265 ; Soc., 12 mars 2008, pourvoi n° 07-60.302 ; Soc., 29 octobre 2010, pourvoi n° 10-60.067), décide par le présent arrêt, approuvant la décision du tribunal d'instance, de ne plus exiger un accord unanime entre les membres du collège pour leur permettre de procéder à l'élection selon deux scrutins séparés.

Il ne fait toutefois aucun doute qu'afin de garantir la sincérité du scrutin, les opérations de dépouillement ne pourront intervenir qu'après le déroulement de l'un et l'autre vote.

**Section syndicale*

Sommaire

Les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, qui, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, remplissent les conditions pour être inclus dans le calcul des effectifs en application de l'article L.1111-2-2° du code du travail, peuvent, à ce même titre, en l'absence de dispositions légales y faisant obstacle, être désignés représentants de la section syndicale au sein de cette entreprise.

Soc, 29 février 2012

CASSATION

Arrêt n° 658 FS- P+B+R

N° 11-10.904 - T.I. Strasbourg, 05 janvier 2011

M. Lacabarats, Pt. - Mme Pécaut-Rivolier, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

NOTE (conseiller rapporteur)

Avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la chambre sociale considérait que, « sauf dispositions législatives contraires, les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, inclus à ce titre dans le calcul des effectifs en application de l'article L. 620-10 du code du travail, sont, à ce même titre, électeurs aux élections des membres du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel » (Soc., 1^{er} avril 2008, pourvoi n° 07-60.287, *Bull.* 2008, V, n° 77), et elle jugeait de même s'agissant de la désignation des travailleurs mis à disposition en qualité de représentants syndicaux dans l'entreprise d'accueil (Soc., 12 mars 2008, pourvoi n° 07-60.326).

La question posée par le présent pourvoi était de savoir si cette jurisprudence pouvait être maintenue au regard des nouvelles dispositions de la loi du 20 août 2008, et, plus précisément, si elle pouvait s'appliquer à un nouveau type de représentant syndical, créé par la loi du 20 août 2008, le représentant de la section syndicale.

Une hésitation pouvait naître du fait que le législateur de 2008 a posé de nouvelles conditions à l'accès des travailleurs mis à disposition aux fonctions représentatives dans l'entreprise d'accueil, notamment en excluant la possibilité pour ces travailleurs d'être élus membres du comité d'entreprise (article L. 2324-17-1 du code du travail). Cependant, le législateur n'a pris aucune disposition spécifique s'agissant de la désignation des travailleurs mis à disposition comme représentants syndicaux en général, et représentants de section syndicale en particulier. Or, comme l'a souligné le Conseil constitutionnel dans sa décision du 28 décembre 2006 (n° 2006-545 DC) fondée sur l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, les salariés mis à disposition qui sont intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise

d'accueil doivent pouvoir participer à la détermination, par l'intermédiaire de leurs représentants, des conditions de travail de cette entreprise. En outre, sauf restriction légale raisonnable et proportionnée, le principe est celui du libre choix par les syndicats de leurs représentants dans l'entreprise.

Dès lors, aucun élément ne permettait de considérer, comme l'avait fait en l'espèce le tribunal d'instance, que depuis la loi du 20 août 2008, les représentants syndicaux devaient nécessairement « appartenir au personnel de l'entreprise ». La chambre sociale censure donc cette décision, et affirme, reprenant en cela l'attendu de principe de l'arrêt « Peugeot » du 28 février 2007 (pourvoi n° 06-60.171, *Bull.* 2007, V, n° 34), que les travailleurs mis à disposition d'une entreprise et intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail peuvent, s'ils remplissent les conditions légales pour ce faire, être désignés représentants de section syndicale dans l'entreprise d'accueil.

**Syndicat - liberté syndicale*

Sommaire

L'exigence d'une ancienneté minimale de deux ans subordonnant la présentation par une organisation syndicale de candidats au premier tour des élections professionnelles constitue une condition justifiée et proportionnée pour garantir la mise en œuvre du droit de participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs représentants et l'exercice par le syndicat de prérogatives au sein de l'entreprise, sans priver tout salarié de la liberté de créer un syndicat ou d'adhérer au syndicat de son choix, et ne porte dès lors pas atteinte aux articles 2, 5, 22 et 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966, 2, 7, 23, 29 et 30 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, 2, 3, 5, 6, 7 et 8 de la convention de l'Organisation internationale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 5 A, E et G de la Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996, 11, 14, 18 et 53 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, 12, 20, 52 et 53 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Soc, 29 février 2012

REJET

Arrêt n° 657 FS-P+B

N° 11-60.203 - T.I. Aubervilliers, 17 juin 2011

M. Lacabarats, Pt. – M. Huglo, Rap. – Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

Un syndicat n'a pas été invité à négocier le protocole d'accord préalable aux élections professionnelles organisées au sein d'une entreprise pourtant implantée dans son ressort géographique, l'employeur invoquant le fait que ce dernier avait été constitué depuis moins de deux ans. L'entreprise a saisi la juridiction compétente qui lui donna raison au motif qu'en vertu de l'article L. 2314-3, alinéa 1^{er}, du code du travail, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise doivent remplir, entre autres, une condition minimale d'ancienneté de deux ans pour pouvoir prétendre à participer à la négociation préélectorale et présenter des candidats aux élections des représentants des salariés, en l'occurrence des délégués du personnel.

Le syndicat a dès lors formé un pourvoi en cassation estimant que cette condition légale d'ancienneté portait atteinte à toute une série de dispositions d'autorité supérieure, ayant principalement pour objet la préservation de la liberté syndicale, ces dernières étant aussi bien d'origine internationale tels que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Déclaration universelle des droits de l'homme, la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (qui fait de la liberté syndicale un droit fondamental d'application directe), qu'europpéenne, à savoir notamment la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la

Charte sociale européenne révisée et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

L'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a marqué un réel tournant dans le droit des relations professionnelles. En effet, elle a conduit à la refonte de nombreuses règles relatives à la représentativité syndicale qu'elle soumet désormais à plusieurs critères renouvelés dont notamment celui de l'audience électorale recueillie par le syndicat (article L. 2121-1 du code du travail). Mais elle a également eu un impact sur l'exercice du droit de participation des travailleurs ainsi que sur celui de certaines prérogatives syndicales au sein de l'entreprise. Il en est ainsi, par exemple, de la désignation d'un délégué syndical désormais soumise à une double condition d'audience électorale (article L. 2143-3 du code précité), de la constitution d'une section syndicale (article L. 2142-1), mais également de certaines prérogatives liées à l'organisation du processus électoral, à savoir la participation à la négociation préélectorale et la présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles.

Les trois dernières prérogatives citées sont désormais offertes non seulement aux syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, mais également à deux autres catégories de syndicats « dits qualifiés » que sont ceux « *affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel* » (article L. 2314-3 alinéa 2 du code du travail) et ceux remplissant une série de conditions prévues par la loi. En effet, ces derniers doivent satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, être légalement constitués depuis au moins deux ans et avoir un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concernés (article L. 2314-3 alinéa 1 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.480, *Bull.*, V, n° 185).

C'est sur la question de la conventionalité de cette condition d'ancienneté exigée au titre de l'exercice des prérogatives syndicales liées à l'organisation du processus électoral précitées que s'est penchée la Cour de cassation. Est-elle compatible avec les différents textes à valeur supra législative invoqués par le demandeur au pourvoi ?

La chambre sociale a déjà eu l'occasion de se prononcer sur la conventionalité d'un certain nombre de dispositions issues de la loi du 20 août 2008. En effet, dans des décisions remarquées, les magistrats ont précisé que la condition de l'audience électorale désormais nécessaire à l'acquisition de la qualité représentative n'était contraire ni aux articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, ni à l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ni aux conventions n° 95 et 135 de l'Organisation internationale du travail (Soc., 14 avril 2010, pourvois n° 09-60.429 et n° 09-60.429, *Bull.*, V, n° 100 ; Soc., 10 novembre 2010, pourvoi n° 09-72.856, *Bull.*, V, n° 257). Elle a même ajouté que cette condition légale permettait aux salariés, à l'occasion des élections professionnelles, de participer à la détermination des syndicats aptes à les représenter dans les négociations collectives. Mais, la Cour de cassation se plaçait alors sur le terrain de la représentativité syndicale requise pour mener des négociations collectives.

Or, dans l'affaire commentée, il s'agissait de l'exercice de prérogatives syndicales qui ne requiert plus nécessairement des syndicats qu'ils établissent leur représentativité. Néanmoins, le législateur a posé certaines conditions, dont celle relative à la durée d'existence du syndicat, qu'il a fixé à 2 années, visant ainsi à garantir une certaine stabilité et une implantation suffisamment durable du syndicat dans l'entreprise dans laquelle se dérouleront les élections professionnelles et, par là même, la crédibilité des candidatures présentées par ce dernier.

Concernant précisément l'exercice de telles prérogatives syndicales, la chambre sociale a déjà conclu à la conformité de cette condition d'ancienneté requise aussi bien pour la présentation de candidats aux élections (Soc., QPC, 20 octobre 2011, pourvoi n° 11-60.203, *Bull.*, V, n° 238, décision rendue dans la même affaire) que pour la constitution d'une section syndicale (Soc., QPC,

30 novembre 2011, pourvoi n° 11-40.072, FS - P+B) au regard de plusieurs textes à valeur constitutionnelle protégeant également la liberté syndicale.

Cependant, il s'agissait dans cette affaire, d'apprécier, non plus la constitutionnalité, mais la conventionalité de cette exigence d'une ancienneté minimale de deux ans. Poursuivant logiquement son raisonnement, la chambre sociale rappelle, dans des termes quasiment identiques, que cette condition est « *justifiée et proportionnée pour garantir à la fois la mise en œuvre du droit de participation des travailleurs (...) et l'exercice par le syndicat de prérogatives dans l'entreprise* », sans toutefois porter une atteinte excessive à la liberté syndicale, englobant le principe d'égalité entre les syndicats. Ainsi, les syndicats, agents d'exercice du droit à la négociation collective, dont les salariés sont titulaires, doivent toujours faire la démonstration de leur représentativité. Quant à l'exercice de prérogatives syndicales sur les lieux de travail, si elles sont certes ouvertes à un cercle de syndicats plus élargi, il n'en reste pas moins que ces derniers doivent satisfaire à un certain nombre de conditions, au nombre desquelles figure celle d'une ancienneté suffisante dont la Cour de cassation admet, dans cet arrêt, la « raisonabilité » au regard de l'objectif recherché de conciliation entre plusieurs principes à valeur conventionnelle.

Par conséquent, en l'espèce, l'employeur n'était pas tenu d'inviter à la négociation préélectorale un syndicat constitué depuis moins de deux ans.

**Syndicat – Représentativité*

Sommaire n° 1

Si les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale.

Sommaire n° 2

Les documents comptables dont la loi impose aux organisations syndicales la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve du critère de transparence financière, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par ces organisations et que le juge doit examiner.

Soc., 29 février 2012

CASSATION

Arrêt n° 656 FS - P+B+R

N° 11-13.748 - T.I. Bastia, 28 février 2011

M. Lacabarats, Pt. - M. Béraud, Rap. - Mme Taffaleau, Av. gén.

Note (PAR CR)

Cet arrêt précise, d'abord, la manière dont il convient d'apprécier la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises ou établissements en application des critères fixés par l'article L. 2121-1 du code du travail.

La première règle est que ces critères doivent être tous satisfaits. Mais tous ne sont pas placés sur le même plan. Certains doivent en effet faire l'objet d'une appréciation autonome, sans considération des autres.

Les critères devant faire l'objet d'une appréciation autonome et isolée sont les suivants : l'ancienneté minimale de deux ans, le score électoral d'au moins 10 % lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance et la transparence financière. Ainsi, le défaut de transparence financière d'un syndicat l'empêche, à lui seul, d'accéder à la qualité de syndicat représentatif. De même, un score électoral inférieur à 10 % ne lui permet pas d'être représentatif quand bien même il justifierait d'une ancienneté importante et d'une action réelle et soutenue dans l'entreprise.

En revanche, dès lors que ces critères autonomes sont satisfaits, la représentativité du syndicat doit être appréciée globalement au regard de tous les critères légaux. Ainsi, les critères relatifs à l'influence – prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience –, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté (dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans) et à l'audience électorale (dès lors qu'elle est au moins égale à 10 %) doivent faire l'objet d'une appréciation d'ensemble. On comprend, par exemple, qu'un score électoral important puisse, en tant qu'il exprime la confiance élevée des salariés dans la capacité du syndicat à défendre leurs intérêts dans l'entreprise, venir en partie compenser une faiblesse relative du nombre des adhérents ou une relative jeunesse du syndicat constitué depuis à peine plus de deux ans. Cette appréciation d'ensemble était déjà imposée aux juges du fond bien avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ayant modifié l'article L. 2121-1 du code du travail (voir, par exemple, Soc., 19 février 1970, pourvoi n° 69-60.126 ou Soc., 4 mars 1970, pourvoi n° 69-60.118, *Bull.* 1970, n° 161, dont il résulte qu'en l'absence d'une définition de la représentativité syndicale dans la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, le juge d'instance doit apprécier celle-ci en fonction de l'ensemble des critères admis dans ce domaine).

L'arrêt juge, ensuite, qu'il n'y a pas de lien nécessaire entre l'obligation faite aux organisations syndicales de tenir et de publier certains documents comptables et l'exigence de transparence financière. Un tribunal ne peut donc pas conclure à l'absence de transparence financière d'un syndicat au seul motif qu'il ne produit pas tous les documents comptables dont la tenue et la publication sont pour lui obligatoires. Ceux-ci ne sont que des éléments de preuve dont l'absence peut être suppléée par la production d'autres éléments que le juge a l'obligation d'examiner. Ce n'est par conséquent qu'après examen de l'ensemble des éléments fournis par le syndicat que le juge peut éventuellement conclure que ce dernier n'établit pas sa transparence financière. Il ne ressort, en effet, ni du texte de la loi du 20 août 2008, ni de sa genèse, que le législateur ait entendu sanctionner le non-respect des obligations comptables imposées aux syndicats par la perte de leur représentativité ou l'impossibilité d'accéder à cette qualité.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

3. Résiliation judiciaire

**Manquements reprochés à l'employeur - Office du juge*

Sommaire

L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations.

Viole en conséquence les articles L. 1222-1 du code du travail ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, énonce que si l'employeur ne conteste pas avoir tenu à son égard, au cours d'un entretien, des propos indélicats aux termes desquels il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant "une gangrène, une incontinence", ces faits ne justifient pas à eux seuls la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Note

L'article L. 1222-1 du code du travail dispose que *“le contrat de travail est exécuté de bonne foi”*. L'article 1184 du code civil permet à l'une ou l'autre des parties à un contrat synallagmatique d'en demander la résolution judiciaire en cas d'inexécution des obligations découlant de ce contrat.

Le salarié peut donc demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquement de l'employeur à ses obligations. Si elle est prononcée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la date de son prononcé (Soc., 20 janvier 1998, pourvoi n° 95-43.350, *Bull.* 1998, V, n° 21). Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être d'une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, pourvoi n° 03-42.070, *Bull.* 2005, V, n° 91). L'appréciation de cette gravité relève du pouvoir souverain des juges du fond (Soc., 15 mars 2005, pourvoi n° 03-41.555, *Bull.* 2005, V, n° 90).

Dans la présente affaire, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail en faisant valoir qu'il avait été victime de comportements portant atteinte à sa dignité.

La cour d'appel l'avait débouté de sa demande au motif que si l'employeur ne contestait pas avoir tenu à son égard, au cours d'un entretien, des propos indéliçables aux termes desquels il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant *“une gangrène, une incontinence”*, ces faits ne justifiaient pas, à eux seuls, la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation indique que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations justifiant le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Cet arrêt confirme une évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation qui auparavant jugeait qu'il relevait du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si l'inexécution de certaines des obligations résultant d'un contrat synallagmatique présentait une gravité suffisante pour en justifier la résiliation (Soc., 15 mars 2005, pourvoi n° 03-42.070, précité).

Le premier arrêt traduisant cette évolution est un arrêt du 5 mai 2010 concernant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié : *“le juge qui constate qu'un employeur a, sans recueillir l'accord du salarié, modifié sa rémunération contractuelle, doit en déduire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est justifiée”* (Soc, 5 mai 2010, pourvoi n° 07-45.409, *Bull.* 2010, V, n° 102). Puis par un arrêt du 3 novembre 2010 elle a statué que *“l'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu. Doit dès lors être censurée la cour d'appel qui juge que la prise d'acte de la rupture du salarié produisait les effets d'une démission, alors qu'il résultait de ses constatations que l'intéressé avait été remplacé dans ses fonctions de rédacteur en chef et qu'aucune autre affectation ne lui avait été proposée”* (Soc., 3 novembre 2010, pourvoi n° 09-65.254, *Bull.* 2010, V, n° 252).

Concernant la résiliation judiciaire du contrat de travail, elle a jugé par un arrêt du 26 octobre 2011 qu' *“encourt la cassation pour violation de l'article L. 1231-1 du code du travail l'arrêt qui, pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, retient que le grief établi contre l'employeur, qui s'analyse comme un non-respect de procédure d'une sanction disciplinaire, n'est pas suffisamment grave pour justifier la résiliation du contrat de travail, alors qu'il avait constaté que l'employeur avait retiré au salarié la délégation générale de signature, de*

sorte que le contrat de travail était modifié”(Soc., 26 octobre 2011, pourvoi n° 10-19.001, *Bull.* 2011, V, n° 241).

6. Résiliation amiable

Sommaire

En déclarant recevables les demandes des salariés au titre de la rupture de leurs contrats de travail, alors qu'elle constatait que la résiliation de ces contrats résultait de la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme aux prévisions d'un accord collectif soumis aux représentants du personnel, de sorte que sauf fraude ou vice du consentement, la cause de la rupture ne pouvait être contestée, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L.1233-3 du code du travail.

Soc., 8 février 2012

CASSATION SANS RENVOI

Arrêt n° 432 FS – P+B

N° 10-27.176 – C.A. Grenoble, 27 septembre 2010

M. Lacabarats, f.f. Pt. – M. Chauvet, Rap. – M. Lalande, Av. Gén.

Note

L'adhésion à un dispositif conventionnel de rupture amiable éteint-elle la possibilité pour le salarié de contester la cause économique de la résiliation de son contrat de travail ? Voici la question à laquelle la chambre sociale de la cour de cassation était confrontée.

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de réorganisation pour motif économique, un accord collectif a été valablement conclu sur la mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité, celui-ci s'intégrant aux mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi élaboré. Suite à la fermeture d'un des sites de la société, alors que plusieurs licenciements ont été prononcés, les contrats de travail des salariés ayant adhéré à ce dispositif ont quant à eux été rompus d'un commun accord.

Saisie par l'un de ces salariés qui contestait la cause économique de la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a accueilli sa demande au motif que l'interdiction d'une telle contestation, dès lors que la rupture amiable reposait sur le même motif économique présidant aux licenciements prononcés dans le cadre de la même réorganisation, constituerait une atteinte injustifiée au principe d'égalité de traitement. La société a alors formé un pourvoi en cassation. L'arrêt fut cassé au visa des articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 1233-3 du code du travail.

En vertu de l'article 1134, alinéa 2, du code civil, une convention légalement formée peut être révoquée par le consentement mutuel des parties signataires (« *mutuus dissensus* »). La Cour de cassation a déjà précisé que cette disposition avait vocation à s'appliquer au contrat de travail, soumis aux règles du droit commun (article L. 1221-1 du code du travail). En effet, ce dernier peut prendre fin, non seulement par un licenciement ou une démission, mais également du commun accord des parties (Soc., 29 mai 1996, pourvoi n° 92-45.115, *Bull.*, V, n° 215 ; Soc., 2 décembre 2003, 1^{er} arrêt, pourvoi n° 01-46.540, *Bull.*, V, n° 309). Cette forme de rupture est à distinguer de la rupture conventionnelle créée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et relevant d'un régime juridique spécifique prévu par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. L'article L. 1237-16 du code précité dispose que ce régime ne peut s'appliquer pour les ruptures de contrats résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou de plans de sauvegarde de l'emploi. En l'espèce, et en présence d'un dispositif de cessation anticipée d'activité prévu par accord collectif et intégré au plan de sauvegarde de l'emploi par ailleurs élaboré, il s'agit bien d'un accord de rupture amiable (ou départ volontaire).

Or, dans le cadre d'un projet de réorganisation pour motif économique, le salarié concerné peut proposer à son employeur une telle rupture amiable de son contrat (Soc., 2 décembre 2003, 2nd arrêt, pourvoi n° 01-46.176, *Bull.*, V, n° 308). Cette dernière peut alors résulter d'un départ volontaire intervenu dans le cadre d'un accord collectif valablement mis en œuvre après consultation des institutions représentatives du personnel (Soc., 13 septembre 2005, pourvoi n° 04-40.135, *Bull.*, V, n° 252), comme ce fut le cas en l'espèce.

Dans cette hypothèse, l'article L. 1233-3 alinéa 2 du code du travail dispose que « *les dispositions relatives au licenciement pour motif économique sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de la rupture conventionnelle [...]* ». Ainsi, ne fait-il aucun doute que les ruptures amiables, dès lors qu'elles ont une cause économique, relèvent du champ d'application du régime spécifique aux projets de suppressions d'emplois. A ce titre, les plans de départs volontaires sont soumis aux dispositions légales faisant obligation à l'employeur d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (Soc., 26 octobre 2010, pourvoi n° 09-15.187, *Bull.*, V, n° 245), de respecter la priorité de réembauchage (Soc., 13 septembre 2005, précité) ou encore de proposer une convention de reclassement personnalisée (Soc., 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-15.019, *Bull.*, V, n° 254).

Cependant, la spécificité de ce mode de rupture consenti par le salarié a conduit la Cour de cassation à écarter l'application de certaines dispositions jugées inadaptées, précisant ainsi au fur et à mesure de sa jurisprudence le régime juridique applicable à ces ruptures amiables pour motif économique ainsi intégrées dans un projet de réduction d'effectifs. A titre d'exemples, n'y sont pas applicables les règles relatives à la fixation de l'ordre des licenciements (Soc., 12 mai 2005, pourvoi n° 02-45.237, *non publié au bulletin*) ainsi qu'à la motivation de la lettre de licenciement puisque précisément il ne s'agit pas d'un licenciement (Soc., 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-46.540, *Bull.*, V, n° 309 ; Soc., 2 novembre 2005, pourvoi n° 02-44.721, *non publié au bulletin*).

A ce propos, la Cour de cassation avait déjà indiqué qu'à moins d'établir une fraude de leur employeur ou l'existence d'un vice du consentement, les salariés licenciés pour motif économique, qui ont personnellement adhéré à une convention ASFNE ne peuvent contester la légitimité de la rupture de leur contrat de travail, ce alors même que ladite convention leur aurait été proposée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (voir par exemple, Soc., 24 septembre 2002, pourvoi n° 00-42.636, *Bull.*, V, n° 276).

Poursuivant cette logique et l'appliquant aux départs volontaires, les magistrats de la chambre sociale affirment, dans cet arrêt, que la contestation de la cause économique est rendue impossible du fait du caractère amiable de la rupture intervenue conformément aux prévisions d'un accord collectif soumis aux représentants du personnel. Par conséquent, si l'accord de rupture s'insérant dans le cadre d'un projet de réorganisation est soumis à la procédure du licenciement pour motif économique, les juges ne peuvent porter une appréciation sur la justification d'une telle rupture amiable, exigence réservée aux seuls licenciements.

Toutefois, dans la mesure où la rupture amiable doit résulter d'un réel accord de volontés entre le salarié et l'employeur, la Cour de cassation admet deux exceptions au principe qu'elle énonce, celle de la fraude caractérisée par la tentative de contournement du droit du licenciement économique ainsi que celle du vice du consentement.

G - ACTIONS EN JUSTICE

**Conflit de lois*

Sommaire

Une cour d'appel ayant constaté que le salarié a été engagé par une société de droit américain sise à New York par contrat de travail verbal, que la relation de travail s'est poursuivie sans que les parties conviennent ultérieurement de dispositions spécifiques sur le choix de la loi régissant la relation de travail, que le salarié ne conteste pas qu'il a accompli habituellement son travail sur le territoire américain de la date de son engagement jusqu'à la rupture de son contrat de travail, qu'il a résidé de façon continue dans la ville de New York, qu'il s'est toujours acquitté du paiement des impôts et taxes afférents aux revenus tirés de son activité salariée auprès des services américains et que c'est la société américaine qui a procédé à la rupture de la relation de travail, a pu décider qu'en l'absence de choix, par les parties, de la loi applicable, le contrat de travail du salarié était régi par la loi de l'Etat de New York en tant que loi du lieu d'exécution habituel du travail.

Soc., 8 février 2012

REJET

Arrêt n° 439 FS - P+B

N° 10-28.537 - C.A. Paris, 26 octobre 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Huglo, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note :

Par contrat verbal, un salarié de nationalité française a été recruté à compter du 1^{er} octobre 1989 par la filiale d'une banque française à New-York, pour y exercer les fonctions de consultant, puis de salarié vendeur d'actions.

Il a été licencié à compter du 20 décembre 2001. Il saisit alors le conseil de prud'hommes de Paris en vue de faire constater qu'il a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse par la banque française, société-mère de la filiale new-yorkaise. Le conseil rejette sa demande par un jugement, confirmé en appel par une décision reposant essentiellement sur deux motifs : d'une part, seule la loi américaine régissait la relation de travail, et d'autre part, la qualité de co-employeur de la banque française, société-mère de la banque américaine, n'est pas rapportée. Le salarié forme pourvoi contre cet arrêt le 23 décembre 2010.

Un contrat de travail comporte un élément international dès lors que son exécution a lieu sur le territoire d'un Etat étranger à la nationalité française du salarié, ou de l'employeur, ou de l'un et de l'autre. Pour déterminer la loi applicable, la jurisprudence de la Cour de cassation se réfère à la volonté des parties, et à défaut, à un ensemble de critères pertinents pour déterminer avec quelle loi le contrat de travail présente les liens les plus étroits.

En l'espèce, pour la détermination de la loi applicable, la volonté commune d'un choix par les parties n'a pas été exprimée dans le contrat initial, qui était verbal. Restaient divers critères, comme la nationalité de la société ayant procédé à l'embauche, le lieu habituel d'exercice des fonctions, le lieu d'acquittement des obligations fiscales du salarié, la nationalité de la société qui a établi les documents de rupture du contrat... Dans le cas présent, l'examen de ces critères ont conduit à retenir la loi régissant le contrat comme étant celle de l'Etat de New-York, lieu d'exécution habituel du travail.

Dans un autre cas (Soc., 14 mars 2006, pourvoi n° 04-43.119, *Bull.* 2006, V, n° 98), l'examen de critères comparables, en l'absence de choix d'une loi par les parties, a conduit la juridiction à estimer que le contrat de travail restait régi par la loi française : le libellé du salaire en francs français, l'application d'une convention collective française, le maintien de la couverture sociale et des cotisations au régime de retraite complémentaire français justifient cette solution.

Le présent arrêt, qui se situe dans une ligne de jurisprudence constante, rappelle que la Cour de cassation opère un contrôle sur l'examen de tous ces critères et sur leur appréciation par les juges du fond.

**Immunité de juridiction*

Sommaire n°1

Les Etats étrangers et les organismes qui en constituent l'émanation ne bénéficient de l'immunité de juridiction qu'autant que l'acte qui donne lieu au litige participe, par sa nature ou sa finalité, à l'exercice de la souveraineté de ces Etats.

Ne constitue pas un acte de souveraineté, l'acte de gestion administrative consistant pour un Etat étranger à déclarer ou à ne pas déclarer un salarié à un régime français de protection sociale en vue de son affiliation.

Soc., 28 février 2012

REJET

Arrêt n° 622 FS-P+B

N° 11-18.952 - C.A. Versailles, 5 avril 2011

Mme Mazars, f.f. Pt. - M. Béraud, Rap. - Mme Taffaleau, Av. gén.

Note

Depuis 1974, un ressortissant argentin est titulaire de contrats de travail successifs passés avec le service comptable et financier du département des forces aériennes de l'ambassade d'Argentine en France, dénommée « Mission d'achats de la force aérienne argentine en Europe », puis « Mission logistique en Europe de la force aérienne argentine ». Il acquiert la nationalité française en décembre 2007. En 2008, il signe un contrat à durée indéterminée comme « chef de la division comptable du Département administratif et financier » au sein de la Mission logistique en Europe. Il est affilié au régime général de la sécurité sociale depuis mai 2008.

Le 29 mars 2005, il saisit le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de condamnation de l'Etat argentin en réparation du préjudice subi pour le défaut de versement de cotisations au régime général d'assurance vieillesse et aux caisses françaises de retraite complémentaire depuis 1974.

La cour d'appel ayant rejeté l'exception tirée de l'immunité diplomatique opposée par la République argentine, cette dernière a formé pourvoi en soutenant que la cour avait violé les principes de droit international régissant l'immunité de juridiction des Etats étrangers.

La coutume internationale veut que chaque Etat étant l'égal des autres, un Etat ne puisse pas être jugé par un autre pour un acte qui relève de ses prérogatives de puissance publique. Mais à cette catégorie d'actes, la jurisprudence oppose les actes de gestion, qui ne justifient pas de faire bénéficier l'Etat étranger d'une immunité de juridiction.

C'est ce critère que précise un arrêt rendu en chambre mixte par la Cour de cassation, le 20 juin 2003 (Ch. Mixte, 20 juin 2003, pourvois n° 00-45.629 et 00-45.630, *Bull.* 2003, Ch. Mixte, n° 4) : « Les Etats étrangers et les organismes qui en constituent l'émanation ne bénéficient de l'immunité de juridiction qu'autant que l'acte qui donne lieu au litige participe, par sa nature ou sa finalité, à l'exercice de la souveraineté de ces Etats et n'est donc pas un acte de gestion ».

Ainsi, dans cette affaire, la Cour déduit du principe coutumier que « l'acte consistant pour un Etat étranger à ne pas déclarer un de ses employés à un régime français de protection sociale n'est qu'un acte de gestion administrative non couvert par l'immunité de juridiction ».

Dans le sillage de cette jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme à nouveau dans l'arrêt du 28 février que « ne constitue pas un acte de souveraineté, l'acte de gestion administrative consistant pour un Etat étranger à déclarer ou à ne pas déclarer un salarié à un régime français de protection sociale en vue de son affiliation ».

Y avait-il lieu, dans la présente affaire, d'examiner la nature des fonctions du chef de la division comptable du Département administratif et financier à l'Ambassade d'Argentine en France pour déterminer la nature ou la finalité de l'acte litigieux ?

Le juge ne procède à cette analyse que lorsque l'acte litigieux est invoqué dans le cadre d'une rupture des relations de travail entre le salarié et son employeur, Etat étranger. Ainsi, si ces fonctions participent à l'exercice de la puissance étatique, l'Etat employeur est protégé par l'immunité de juridiction. Mais ce n'est pas le cas lorsque les fonctions ne relèvent pas du service public diplomatique. La jurisprudence considère alors que le licenciement est un acte de gestion ou d'administration (1^{re} Civ., 11 février 1997, pourvoi n° 94-41.871, *Bull.* 1997, I, n° 49 ; Soc., 10 novembre 1998, pourvoi n° 96-41.534, *Bull.* 1998, V, n° 479).

Plus récemment, la Cour a même jugé que « si un Etat est en droit de revendiquer l'immunité de juridiction quant à l'appréciation des motifs de la décision de fermeture d'une délégation consulaire, le juge français garde le pouvoir de vérifier la réalité de la fermeture invoquée et de statuer sur les conséquences du licenciement d'un salarié motivé par cette décision » (Soc., 31 mars 2009, pourvoi n° 07-45.618, *Bull.* 2009, V, n° 92).

Dans le cas présent, seule l'affiliation du salarié au régime général d'assurance vieillesse était en cause dans le litige, et l'examen de la nature des fonctions professionnelles et de leur lien avec le service public diplomatique n'était pas nécessaire.

Sommaire n°2

Il résulte de l'article 37 de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 relative aux relations diplomatiques que, s'agissant du personnel administratif et technique d'une mission, l'employeur n'est exonéré de ses obligations découlant des dispositions de sécurité sociale en vigueur dans l'Etat accréditaire, telles que visées par l'article 33, qu'à l'égard des salariés qui ne sont pas ressortissants de cet Etat ou qui n'y ont pas leur résidence permanente.

Il s'ensuit que la condition de résidence permanente ne saurait dépendre du type d'autorisation de séjour accordée par l'administration de l'Etat accréditaire et en vertu de laquelle l'intéressé peut demeurer sur son territoire.

Soc., 28 février 2012

REJET

Arrêt n° 622 FS-P+B

N° 11-18.952 - C.A. Versailles, 5 avril 2011

Mme Mazars, f.f. Pt. - M. Béraud, Rap. - Mme Taffaleau, Av. gén.

Note

Depuis 1974, un ressortissant argentin est titulaire de contrats de travail successifs passés avec le service comptable et financier du département des forces aériennes de l'ambassade d'Argentine en France, dénommée « Mission d'achats de la force aérienne argentine en Europe », puis « Mission logistique en Europe de la force aérienne argentine ». Il acquiert la nationalité française en décembre 2007. En 2008, il signe un contrat à durée indéterminée comme « chef de la division comptable du Département administratif et financier » au sein de la Mission logistique en Europe. Il est affilié au régime général de la sécurité sociale depuis mai 2008.

Le 29 mars 2005, il saisit le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de condamnation de l'Etat argentin en réparation du préjudice subi pour le défaut de versement de cotisations au régime général d'assurance vieillesse et aux caisses françaises de retraite complémentaire depuis 1974.

La cour d'appel ayant rejeté l'exception tirée de l'immunité diplomatique opposée par la République argentine, cette dernière a formé pourvoi en soutenant que la cour avait violé les dispositions de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques, notamment les articles 33 et 37, 2°.

Le code de la sécurité sociale, dans son article L. 311-2, dispose que « sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général quel que soit leur âge (...), toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, (...) salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit (...) ». En outre, les dispositions légales d'assujettissement au régime général d'assurance sociale sont d'ordre public, « la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire (un salarié) au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail » (Ass. Plén., 4 mars 1983, pourvois n° 81-11.647 et 81-15.290, *Bull.* 1983, Ass. plén. n° 3).

Cependant, l'article 33, 1° de la Convention de Vienne dispose que « sous réserve des dispositions du paragraphe 3 du présent article, l'agent diplomatique est, pour ce qui est des services rendus à l'Etat accréditant, exempté des dispositions de sécurité sociale qui peuvent être en vigueur dans l'Etat accréditaire ».

L'article 37, 2° de la même convention ajoute : « Les membres du personnel administratif et technique de la mission (...) bénéficient, pourvu qu'ils ne soient pas ressortissants de l'Etat accréditaire ou n'y aient pas leur résidence permanente (...), des privilèges et immunités mentionnés dans les articles 29 à 35 (...) ».

L'article 37, 2° étend donc le bénéfice de l'exemption accordée aux agents diplomatiques, au personnel administratif et technique de la mission, à la condition que ce personnel n'ait pas la nationalité de l'Etat accréditaire ou qu'il n'y ait pas sa résidence permanente. En l'espèce, pour refuser cette dernière exigence, l'Etat argentin soutenait que son salarié, jusqu'à l'obtention de la nationalité française, n'avait obtenu que des cartes temporaires de résidence en France, et qu'il ne pouvait donc y avoir la qualité de résident permanent.

La chambre sociale répond à cette argumentation que la condition de résidence permanente « ne saurait dépendre du type d'autorisation de séjour accordée par l'administration de l'Etat accréditaire » : en effet, l'application de la législation sociale ne saurait découler de la seule volonté de l'Etat accréditaire à travers le type d'autorisation qu'il accorde au ressortissant étranger salarié sur son territoire. La condition de résidence permanente s'apprécie de manière factuelle. Ayant constaté que le chef de la division comptable à l'ambassade d'Argentine demeurait de manière constante sur le territoire français, l'exemption de l'article 33 de la Convention de Vienne ne pouvait s'appliquer au cas d'espèce, et l'employeur était tenu d'affilier son salarié au régime général de sécurité sociale.

**Péremption d'instance*

Sommaire

En application de l'article R. 1452-8 du code du travail, la péremption est acquise en matière prud'homale lorsqu'une partie n'accomplit dans le délai de deux ans qu'une des diligences qui avaient été mises à sa charge par la juridiction.

Soc, 28 février 2012

REJET

Arrêt n° 621 FS- P+B

N° 10-26.562 - C.A. Toulouse, 17 septembre 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Corbel, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

La péremption est un mode d'extinction de l'instance lié au défaut de diligence des parties. En droit processuel général, elle est acquise, en application de l'article 386 du code de procédure civile, si aucune des parties n'accomplit de diligence pendant deux ans. En matière prud'homale, la procédure, moins encline à sanctionner les éventuelles défaillances des parties, soumet la péremption à une condition supplémentaire : l'article R. 1452-8 du code du travail précise que "*l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction*". La péremption d'instance ne peut donc être invoquée en matière prud'homale qu'à la condition qu'une ou plusieurs diligences aient été mises à la charge des parties par la juridiction elle-même.

La présente affaire posait pour la première fois la question de savoir si l'accomplissement d'une seule de ces diligences suffisait pour interrompre la péremption de l'instance.

En l'espèce, une ordonnance de radiation prononcée par le bureau de jugement d'un conseil de prud'hommes subordonnait le rétablissement de l'affaire au rôle à la remise à la partie adverse des pièces, moyens ou notes que le demandeur comptait produire à l'appui de ses prétentions et au dépôt au greffe d'un exemplaire de ses conclusions. Le demandeur avait fait parvenir au greffe ses conclusions écrites le dernier jour du délai de péremption.

Le conseil de prud'hommes et la cour d'appel ont retenu que dès lors que le demandeur n'avait pas communiqué ses pièces et moyens à la partie adverse, il n'avait pas accompli toutes les diligences mises à sa charge par l'ordonnance du bureau de jugement et devait donc être sanctionné par le prononcé de la péremption d'instance.

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme la solution retenue par les juges du fond : dès lors que le demandeur n'a accompli qu'une des deux diligences mises à sa charge par l'ordonnance de radiation, dans le délai de deux ans suivant la notification de cette ordonnance, l'instance est éteinte par l'effet de la péremption.

Elle retient donc une interprétation stricte de la disposition de l'article R. 1452-8 du code du travail spécifique à l'instance prud'homale.



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation