

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N°30
Mars 2012



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	8
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	15
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL	17
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	19
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	27
G - ACTIONS EN JUSTICE	40

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1. Emploi et formation

**Contrats à durée déterminée*

Sommaire

Il résulte de l'article L. 1242-12 du code du travail que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée; il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui pour rejeter les demandes du salarié tendant à la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et au paiement de diverses sommes, retient que celui-ci a refusé de signer les différents contrats qui lui avaient été transmis, sans toutefois caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse.

Soc, 7 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 680 FS- P+B

N° 10-12.091 - C.A. Bourges, 11 décembre 2009

M. Lacabarats, Pt. - Mme Mariette, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén. référendaire

Note

L'article L. 1242-12 du code du travail dispose que "*le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit...*". L'absence de contrat écrit entraîne la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à la demande du salarié (Soc., 8 octobre 1987, pourvoi n° 84-45.951, *Bull.* 1987, V, n° 538; Soc., 30 novembre 2004, pourvoi n° 02-42.284, *Bull.* 2004, V, n° 306).

De même, le contrat à durée déterminée qui ne comporte pas la signature du salarié ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et est, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée (Soc., 26 octobre 1999, pourvoi n° 97-41.992, *Bull.* 1999, V, n° 401).

Cependant la limite de cette règle est la fraude du salarié : par un arrêt du 24 mars 2010 concernant les contrats de mission d'intérim, mais qui est transposable aux contrats à durée déterminée car soumis au même formalisme, la chambre sociale a jugé que "*la fraude corrompt tout; si la signature d'un contrat écrit, imposée par la loi dans les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié [...], a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié la requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée, il en va autrement lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mission dans une intention frauduleuse. Dès lors, la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a relevé que le salarié avait refusé de signer les contrats de mission qui lui avaient été adressés dans le seul but de se prévaloir ultérieurement de l'irrégularité résultant du défaut de signature, en a exactement déduit qu'il n'y avait pas lieu à requalification.*" (Soc., 24 mars 2010, pourvoi n° 08-45.552, *Bull.* 2010, V, n° 74).

Dans la présente affaire, un salarié engagé dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs, avait saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de la relation de travail en un

contrat à durée indéterminée, invoquant l'absence de signature de sa part de ses différents contrats de travail.

La cour d'appel avait rejeté cette demande au motif qu'il résultait des pièces produites que les divers contrats à durée déterminée écrits avaient bien été remis au salarié à chacune de ses interventions, mais que celui-ci avait refusé de les rendre, malgré notamment un rappel par courrier recommandé rappelant un précédent courrier resté sans effet.

La question posée était donc de dire si la cour d'appel avait ainsi caractérisé la mauvaise foi du salarié ?

La Cour de cassation y répond par la négative, la volonté du salarié de détourner la loi à son profit n'étant pas démontrée par la décision des juges du fond.

**Contrats à durée déterminée dits d'usage*

Sommaire

Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif.

Encourt la cassation l'arrêt qui retient qu'en application de la convention collective du sport et de l'article D. 121-2 du code du travail alors applicable, le joueur de rugby, engagé pour la saison 2006/2007 était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, sans constater que le contrat litigieux mentionnait le motif précis du recours à un tel contrat de travail à durée déterminée d'usage.

Soc., 7 mars 2012

Arrêt n° 506 FS-P+B

N° 10-19.073 - C.A. Agen, 13 octobre 2009

M. Lacabarats, Pt. – M. Flores, Rap. -

CASSATION PARTIELLE

Note

Une personne a été engagée en qualité de joueur de rugby par une association pour la saison 2006/2007

L'employeur a informé le joueur du non renouvellement du contrat.

Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes.

La cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée aux motifs qu'en application de la convention collective du sport et de l'article D. 1242-1 du code du travail, le joueur était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage prévoyant expressément : « *le présent engagement réciproque concerne la saison rugbystique 2006/2007 (Championnat Fédérale I et/ou Championnat Nationale B)* ».

Le salarié a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel. Il reprochait aux juges du fond de n'avoir pas vérifié si le contrat comportait la définition précise de son motif et d'avoir ainsi privé leur décision de base légale au regard des dispositions des articles D. 1242-1 et L. 1242-12 du code du travail.

La chambre sociale a suivi l'analyse du salarié, elle a décidé « *Qu'en statuant ainsi, sans constater que le contrat litigieux mentionnait le motif précis du recours à un tel contrat de travail à durée déterminée d'usage, la cour d'appel a violé [l'article L. 1242-12 du code du travail]* ».

L'article L. 1242-12, alinéa 1^{er}, du code du travail 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.* »

Cette rédaction diffère de celle de l'ancien article L. 122-3-1 du code du travail, laquelle prévoyait qu'à défaut d'écrit, le contrat était « *présupposé conclu pour une durée indéterminée* ».

En substituant le mot « *réputé* » au mot « *présupposé* », la nouvelle rédaction renforce la présomption et lui confère un caractère irréfragable.

L'absence d'écrit est donc sanctionnée par une présomption irréfragable de contrat à durée indéterminée.

A l'absence d'écrit, la Cour de cassation assimile l'absence de signature du contrat à durée déterminée par le salarié : Faute de comporter la signature de l'intéressé, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit (Soc., 22 octobre 1996, pourvoi n° 95-40.266 ; Soc., 26 octobre 1999, pourvoi n° 97-41.992, *Bull.* 1999, V, n° 401 ; Soc., 30 octobre 2002, pourvoi n° 00-45.677 ; Soc., 19 février 2003, pourvoi n° 00-46.065)

Quel que soit le type de CDD – nul contrat n'échappe au formalisme. La Cour de cassation avait déjà jugé que « *le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif* » (Soc., 28 novembre 2006, pourvoi n° 05-40.775, *Bull.* 2006, V, n° 352).

Il ressort de l'article L. 1242-12 du code du travail que l'absence de définition précise du motif du contrat entraîne, au même titre que l'absence d'écrit, une requalification.

L'énonciation de la définition précise du motif doit s'entendre de l'indication du cas de recours et de toutes précisions permettant d'apprécier la réalité du motif (Soc., 29 novembre 2007, pourvoi n° 06-41.847).

2 - Droits et obligations des parties au contrat de travail

**Modification des conditions de travail*

Sommaire n°1

L'ajout d'un échelon hiérarchique intermédiaire entre un salarié et son supérieur n'implique pas en soi une rétrogradation ou un déclassement, dès lors que les fonctions et les responsabilités de ce salarié ne sont pas modifiées.

Justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, ayant souverainement apprécié la portée du contrat de travail liant les parties, qui mentionnait que le salarié dépendait directement du président de la société, a retenu que la modification du positionnement hiérarchique du salarié dans le groupe ne constituait pas un déclassement.

Sommaire n°2

L'employeur demeure, même à l'issue du délai d'un mois prévu par l'article L. 1226-4 du code du travail, tenu de respecter son obligation de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

Doit être approuvé, l'arrêt qui, pour juger que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, retient que celui-ci, postérieurement à l'expiration du délai d'un mois à l'issue duquel le paiement des salaires a été repris, a poursuivi des recherches auprès des sociétés du groupe pour faire des offres de reclassement que le salarié avait toutes refusées.

Soc, 21 mars 2012

REJET

Arrêt n° 818 FS- P+B

N° 10-12.068 - C.A. Rennes, 10 décembre 2009

M. Lacabarats, Pt. - Mme Wurtz, Rap. - M. Aldigé, Av. Gén.

Note

Sur le premier moyen du pourvoi, la chambre sociale de la Cour de cassation répond à la question suivante: la modification du positionnement hiérarchique stipulé dans le contrat de travail d'un salarié, constitue-t-elle une modification du contrat de travail ou seulement un changement des conditions de travail?

En effet, depuis l'arrêt "Le Berre" du 10 juillet 1996 (Soc., 10 juillet 1996, pourvoi n° 93-40.966, *Bull.* 1996, V, n° 278) la jurisprudence distingue ce qui relève de la modification du contrat de travail et ce qui est du domaine du simple changement des conditions de travail.

Il est de principe que l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié. Tel n'est pas le cas des modifications du contrat de travail qui nécessitent l'accord du salarié. La modification du contrat est celle qui porte sur un élément essentiel, c'est-à-dire un élément qui entre dans la définition du contrat, tel le lien de subordination juridique, les fonctions ou la rémunération.

Le changement de la tâche confiée au salarié, s'il correspond à sa qualification, n'entraîne pas une modification de son contrat de travail mais un simple changement de ses conditions de travail (Soc., 10 octobre 2000, pourvoi n° 98-41.358, *Bull.* 2000, V, n° 316).

En l'espèce, le contrat de travail du salarié mentionnait qu'il dépendait directement du président de la société. Puis l'employeur lui avait indiqué qu'il dépendrait désormais du directeur.

Le salarié faisait valoir que l'employeur avait ainsi modifié son contrat de travail sans son accord en violation de L. 1221-1 du code du travail.

Par plusieurs arrêts diffusés mais non publiés, la Cour de cassation a décidé que la création d'un niveau intermédiaire entre le salarié et son supérieur hiérarchique n'entraîne pas en soi une rétrogradation. Ainsi par un arrêt du 6 février 2008, elle a rejeté le pourvoi formé contre un arrêt de cour d'appel qui se fondant sur les fonctions effectivement exercées par le salarié avait "*constaté que celui-ci demeurait directeur artistique sans qu'il ne soit porté atteinte à ses responsabilités préexistantes, même s'il était appelé à les exercer sous la direction d'un nouveau supérieur hiérarchique compte tenu de la réorganisation de l'entreprise décidée par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de gestion et de direction*" (Soc., 6 février 2008, pourvoi n° 06-45.863; également Soc., 10 avril 2002, pourvoi n° 00-40.697; Soc., 15 mai 2008, pourvoi n° 07-41.686 et Soc., 5 mai 2009, pourvoi n° 07-44.898).

La question se posait de savoir si cette jurisprudence était applicable lorsque la mention du rattachement hiérarchique du salarié figurait au contrat de travail.

Par le présent arrêt, la chambre sociale décide que, même si le positionnement hiérarchique du salarié figurait sur son contrat de travail, l'ajout d'un échelon intermédiaire ne constitue ni une rétrogradation ni un déclassement à condition toutefois que les fonctions et les responsabilités du salarié ne soient pas modifiées.

Le second moyen du pourvoi concerne l'étendue de l'obligation de reclassement de l'employeur.

Le salarié déclaré inapte à son poste à l'issue du deuxième examen prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail bénéficie d'une obligation de reclassement.

L'article L. 1226-2 du code du travail, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel, dispose que l'employeur doit proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail, notamment des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement (Soc., 26 novembre 2008, pourvoi n° 07-44.061, *Bull.* 2008, V, n° 231).

Il appartient aux juges du fond de vérifier, dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de droit qui leur sont soumis, si l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.

En vertu de l'article L. 1226-4 du code du travail, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

En l'espèce, le salarié faisait valoir que l'employeur qui n'avait pas proposé au salarié déclaré inapte un emploi conforme aux prescriptions formulées par le médecin du travail, dans le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, avait ainsi manqué à son obligation de reclassement.

La cour d'appel a jugé que l'employeur n'avait pas manqué à ses obligations de reclassement car il avait cherché à reclasser le salarié dès qu'il avait été informé de l'avis du médecin du travail, en sollicitant les entreprises du groupe auquel il appartenait. Suite au refus du salarié d'une première proposition de reclassement, l'employeur avait poursuivi ses recherches après l'expiration du délai d'un mois prévu par l'article L. 1226-2 du code du travail et une seconde offre de reclassement, conforme aux préconisations du médecin du travail, au sein d'une autre société, avait été soumise au salarié qui l'avait également refusée.

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle le principe que la reprise par l'employeur du paiement des salaires, à laquelle il est tenu à l'issue du délai d'un mois en application de l'article L.1226-4 du code du travail, ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite de proposer un poste de reclassement (Soc., 3 mai 2006, pourvoi n° 04-40.721, *Bull.* 2006, V, n° 159). Elle en déduit, qu'en l'espèce, l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement puisqu'il a, postérieurement à l'expiration du délai d'un mois à l'issue duquel le paiement des salaires a été repris, poursuivi ses recherches et présenté des offres de reclassement conformes aux préconisations du médecin du travail.

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

1- Durée du travail, repos et congés

**Congés payés*

Sommaire

Si la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence, repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Prive dès lors sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement et d'un accord d'entreprise, conclu en 1988, instituant un supplément de congés payés au bénéfice du personnel cadre, une cour d'appel qui accorde ce supplément à un salarié non cadre tout en constatant, d'une part, que jusqu'en 2006, la durée hebdomadaire de travail des cadres était supérieure à celle des autres catégories de personnel et sans rechercher si l'application d'un accord conclu cette année-là et soumettant les cadres à un forfait-jours n'était pas de nature à entraîner l'accomplissement d'un temps de travail supérieur à celui des autres salariés, et alors, d'autre part, qu'un système de rémunération tenant compte des contraintes particulières des cadres ou la réalisation des objectifs qui leur sont assignés n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte leur degré d'autonomie et de responsabilité.

Soc., 28 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 934 FS - P+B

N° 11-12.043 - C.A. Paris, 8 décembre 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Béraud, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Cet arrêt s'inscrit dans une série d'arrêts rendus le même jour par la chambre sociale et relatifs à l'égalité de traitement (Soc., 28 mars 2012, pourvoi n° 10-28.670 ; Soc., 28 mars 2012, pourvoi n° 11-11.307 ; Soc., 28 mars 2012, pourvois n° 11-30.034 à 11-30.066, *Bull.* 2012, V, n° ???, commenté au Bulletin du droit du travail, 2012, mars, n° ???, et rappelant précisément l'évolution de la jurisprudence de la chambre sociale autour de la notion d'égalité de traitement).

Après avoir affirmé que « *la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* » (Soc., 1^{er} juillet 2009, pourvoi n° 07-42.675, *Bull.* 2009, V, n° 168), la chambre sociale a eu l'occasion de préciser l'appréciation de ces « *raisons objectives* » qui justifient une différence de traitement.

Ainsi, deux arrêts du 8 juin 2011 (Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-11.933, *Bull.* 2011, V, n° 143 ; Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-14.725, *Bull.* 2011, V, n° 155) demandent aux juges du fond de rechercher si la différence de traitement n'avait pas « *pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective* ».

Le présent arrêt concerne l'attribution d'un avantage à la catégorie professionnelle des cadres, en ce qui concerne l'octroi de jours de congés payés, par une disposition conventionnelle. Il rappelle que l'appréciation du juge s'exerce au regard notamment des conditions d'exercice des fonctions, de l'évolution de carrière ou des modalités de rémunération. Pour un avantage donné, une différence de traitement entre salariés de catégories professionnelles différentes se justifie si les critères énumérés peuvent la fonder objectivement.

**Durée du travail (dispositions ou règles générales)*

Sommaire

Aux termes des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au minimum 270 heures de nuit pendant une période de douze mois consécutifs.

Il en résulte que sont réputées accomplies, au sens de ces textes, toutes les heures comprises dans l'horaire de travail habituel du salarié.

Soc, 7 mars 2012

CASSATION

Arrêt n° 679 FS- P+B+R

N° 10-21.744 - C.A. Nancy, 6 avril 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Goasguen, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén. Référendaire

Note

Cet arrêt se prononce sur les conditions d'application du statut de travailleur de nuit.

Le travail de nuit est défini et régi par les articles L. 3122-29 et suivants du code du travail. Y avoir recours doit être « exceptionnel », « [prendre] en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et [être justifié] par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale » (article L. 3122-32). Sa mise en place est subordonnée « à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement » (article L. 3122-33).

Son caractère de pénibilité reconnu, sa difficile conciliation avec une vie familiale normale ont conduit le législateur à entourer sa mise en place d'une série de garanties protectrices – contreparties obligatoires en repos, surveillance médicale renforcée, amélioration des conditions de travail, durées maximales du travail, retour au travail de jour ...– dont, pour la plupart, l'accord collectif doit fixer les modalités.

Le travailleur de nuit est défini à l'article L. 3122-31 du code du travail comme tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures (ou 21 heures et 7 heures selon les modalités prévues par l'article L. 3122-29) ;
- soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de nuit, le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence étant fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret (270 heures de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs aux termes de l'article R. 3122-8 du code du travail).

L'arrêt rapporté précise qu'au sens de ces textes, sont réputées accomplies toutes les heures comprises dans l'horaire de travail habituel du salarié.

En l'espèce, l'accord collectif conclu en application de la loi définissait notamment le travailleur de nuit comme tout travailleur accomplissant sur une année civile au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Reprochant à l'employeur de réserver le statut de travailleur de nuit et les avantages qu'il comporte aux seuls salariés ayant effectué réellement au moins 270 heures de travail de nuit, c'est-à-dire déduction faite des heures qui n'ont pas été effectuées la nuit du fait des jours fériés, congés payés, de la prise d'heures de délégation, le syndicat agro-alimentaire CFDT a saisi le tribunal de grande instance aux fins de voir juger que le statut de travailleur de nuit devait s'appliquer aux salariés dont le bulletin de paie mentionne 270 heures de nuit par année civile.

La cour d'appel a débouté le syndicat de sa demande, retenant, en substance, que « certaines heures de nuit portées sur les bulletins de paie ne correspondent pas à des heures effectivement travaillées, notamment lorsque les salariés sont en congé ou en formation » et « que les bulletins de paie, qui mentionnent d'ailleurs "heures de nuit habituelles" n'attestent pas des heures de nuit effectivement réalisées ».

La question posée par le pourvoi était donc de savoir si l'application du statut de travailleur de nuit doit dépendre du nombre d'heures de nuit programmées (les 270 heures indiquées sur le bulletin de paie) ou de celles effectivement réalisées la nuit compte tenu des absences ou congés divers du salarié.

Comme il a été dit plus haut, la loi apporte au travailleur de nuit diverses garanties, quant à sa surveillance médicale, sa vie familiale et ses conditions de travail, destinées à prévenir ou limiter les effets nocifs du travail de nuit. Cet aspect du statut implique une idée de pérennité qui s'oppose à ce que son bénéfice puisse varier au gré des absences et congés du salarié.

Par conséquent, dès lors qu'il résulte des bulletins de paie (ou du contrat de travail) que l'horaire habituel, normal ou programmé, du salarié comporte le nombre minimum annuel d'heures de nuit, le salarié est un travailleur de nuit en situation de bénéficier des garanties protectrices attachées à ce statut.

Ceci ne préjuge en rien du traitement qu'il convient de réserver ponctuellement à ses absences, lorsqu'il s'agit de déterminer les contreparties en temps ou en argent auxquelles ouvrent droit les heures de travail effectuées la nuit.

**Repos journalier*

2- Rémunérations

Sommaire

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.

La clause contractuelle fixant un forfait de remboursement mensuel des frais professionnels étant licite, viole l'article 1134 du code civil la cour d'appel qui condamne l'employeur au remboursement des frais professionnels exposés au-delà du forfait, alors que la créance du salarié ne pouvait porter que sur la différence entre la rémunération proprement dite et le SMIC.

Soc., 7 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 684 FS-P+B

N° 10-18.118 - C.A. Paris, 25 mars 2010

M. Lacabarats, Pt. – Mme Sabotier, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Une personne a été engagée par une société en qualité de conseiller en gestion de patrimoine selon deux contrats de travail successifs. Le premier contrat prévoyait que le remboursement des frais professionnels était intégré au salaire et commissions versés. Aux termes du second contrat, la rémunération de la salariée était composée d'une partie fixe et d'une partie variable. La partie fixe était constituée d'un salaire de base égal au SMIC mensuel, majoré d'une indemnité brute de 10 % au titre des congés payés et de la somme brute de 230 € correspondant au remboursement forfaitaire des frais professionnels. Les versements au titre de la partie variable comprenaient une indemnité de 10 % correspondant à un complément de remboursement forfaitaire des frais professionnels et une indemnité de 10 % au titre des congés.

La salariée a été licenciée pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement.

Elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes dont une portant sur le remboursement de frais professionnels.

La cour d'appel a estimé qu'il ressortait des dispositions du second contrat de travail que « *si les frais professionnels dépassent le montant forfaitaire de 230 €, le surplus s'imputera sur le salaire et les commissions. Le salaire étant le SMIC et les commissions pouvant être très faibles, voire nulles, la rémunération réellement perçue pourra être inférieure au minimum légal.* » Elle a ajouté que les conditions de travail de la salariée n'ayant pas été substantiellement modifiées par rapport à la période précédemment examinée, il apparaît que le forfait accordé est structurellement insuffisant. La cour d'appel a conclu qu'il y a lieu, non pas d'annuler la clause, mais de la déclarer inopposable à la salariée.

Cette analyse des juges du fond a été contestée par l'employeur dans un pourvoi.

Invitée à se prononcer sur les modalités de remboursement des frais professionnels, la chambre sociale a commencé par rappeler une jurisprudence désormais bien établie : « *les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.* » (Soc. 25 février 1998, pourvoi n° 95-44.096, Bull. 1998, V, n° 106). Elle a ensuite précisé « *Qu'en statuant comme elle a fait, alors que la clause contractuelle fixant un forfait de remboursement mensuel des frais professionnels étant licite, la créance du salarié ne pouvait porter que sur la différence entre la rémunération proprement dite et le SMIC, la cour d'appel a violé [l'article 1134 du code civil]* ».

« *Il est en effet possible de prévoir le versement d'une somme forfaitaire au titre des frais professionnels. En ce cas, il est nécessaire que la rémunération du salarié, déduction faite des frais professionnels, demeure supérieure au salaire légal ou conventionnel minimum. Pour le calcul de ce montant il convient de prendre en compte les rémunérations versées à l'exclusion de la somme forfaitaire destinée à la prise en charge par le représentant de ses frais. En effet, la contrepartie forfaitaire est un substitut au remboursement direct des frais. Or, selon la Cour de cassation, le remboursement ne doit pas être pris en compte pour le calcul du montant minimal* » (Soc., 10 décembre 2002, pourvoi n° 00-45.641 : Juris-Data n° 2002-017098) (Jean-François Cesaro, commentaire de Soc., 24 mai 2005, pourvoi n° 03-43.865, JCP S 2005, 1034).

**Heures d'équivalence*

Sommaire

Le juge national doit tenir compte de la définition par la Cour européenne des droits de l'homme de la notion de bien protégé par l'article 1^{er} du Protocole n° 1 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Caractérise un bien, au sens de ce texte, l'intérêt patrimonial qui constitue une "espérance légitime" de pouvoir obtenir le paiement de rappels de salaires au titre des temps de responsabilité de surveillance nocturne.

Encourt la cassation l'arrêt qui retient que les salaires au titre des temps de responsabilité ne constituaient pas un bien protégé par l'article 1^{er} du Protocole n°1 à la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et que la demande se heurtait aux dispositions de l'article 29 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 validant les versements effectués au titre de la rémunération des périodes de permanences nocturnes en application des clauses de conventions collectives et accords collectifs nationaux de travail agréés, en tant que leur montant serait contesté par le moyen tiré de l'absence de validité desdites clauses, alors qu'il a constaté que les demandes de rappels de salaires invoquées portaient sur une période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000, ce dont il devait déduire l'existence d'une espérance légitime de créance.

Soc, 21 mars 2012

Cassation partielle

Arrêt n° 847 FS- P+B

N° 04-47.532 - C.A. Versailles, 15 septembre 2004

M. Lacabarats, Pt. - M. Flores, Rap. - M. Aldigé, Av. Gén.

Note

Le présent arrêt s'inscrit dans l'important contentieux suscité par l'article 29 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, qui avait validé rétroactivement le régime d'heures d'équivalence de divers accords et conventions collectives applicables aux institutions sociales et médico-sociales.

La question posée est celle de l'application de cet article à une instance introduite par un salarié pour demander un rappel de salaires relatif à des heures de nuit, au regard de la protection du droit de propriété prévu par l'article 1^{er} du protocole additionnel n° 1 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

En effet, l'article 1^{er} du protocole additionnel n° 1 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales protège le droit de propriété, à savoir les biens, notion qui peut recouvrir tant des biens actuels que des valeurs patrimoniales, y compris, dans certaines situations bien définies, des créances. La Cour européenne des droits de l'homme considère qu'une créance relève de la qualification de « bien » dès lors que le requérant a une « espérance légitime » de la voir concrétiser (CEDH, 20 novembre 1995, *Pressos Compania Naviera S.A. et autres c. Belgique*, requête n° 17849/91). Toutefois, « *lorsque l'intérêt patrimonial concerné est de l'ordre de la créance, il ne peut être considéré comme une "valeur patrimoniale" que lorsqu'il a une base suffisante en droit interne* » (CEDH, 28 septembre 2004, *Kopecký c. Slovaquie*, requête n° 44912/98), par exemple lorsqu'il est confirmée « *par une jurisprudence bien établie des tribunaux* ». Dès lors que cela est acquis, peut entrer en jeu la notion d'espérance légitime (CEDH, 6 octobre 2005, *Draon c. France*, requête n° 1513/03). C'est ainsi qu'ont été considérés comme des biens relevant de la protection de l'article 1^{er} du Protocole additionnel : un droit de créance en réparation (CEDH, 6 octobre 2005, *Draon c. France*, précité ; CEDH, 6 octobre 2005, *Maurice c. France*, requête n° 11810/03 ; 1^{re} Civ., 24 janvier 2006, pourvoi n° 02-13.775, *Bull.* 2006, I, n° 31), un droit de créance résultant d'une possibilité de déchéance du droit aux intérêts pouvant être

prononcé par un juge en raison de l'irrégularité affectant une offre de crédit immobilier (CEDH, 14 février 2006, Lecarpentier et autres c. France, requête n° 67847/01), un droit de créance de nature salariale (CEDH, 9 janvier 2007, Aubert et autres c. France, requête n° 31501/03), l'espérance légitime de remboursement d'une somme litigieuse après un redressement fiscal irrégulier (CEDH, 23 juillet 2009, Joubert c. France, requête n° 30345/05).

Concernant les créances salariales, objets du présent litige, la chambre sociale de la Cour de cassation, pour vérifier l'existence d'une espérance légitime, s'est d'abord, par un arrêt du 5 juin 2008, placée à la date de l'action en justice pour décider que *“dès lors, les salariés qui ont saisi la juridiction prud'homale après l'entrée en vigueur de ce texte de loi [article 29 de la loi du 19 janvier 2000] pour obtenir des rappels de salaires au titre de permanences nocturnes accomplies avant, ne peuvent prétendre avoir été privés d'une "espérance légitime" ou d'une "valeur patrimoniale préexistante faisant partie de leurs biens" au sens de l'article 1er du Protocole n° 1 annexé à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales”*(Soc., 5 juin 2008, pourvoi n° 06-46.295, Bull. 2008, V, n° 124).

Par un arrêt du 24 novembre 2010 (Soc., 24 novembre 2010, pourvoi n° 08-44.181, Bull. 2010, V, n° 268), la chambre sociale, sous l'influence de l'arrêt Aubert, a modifié sa jurisprudence pour retenir, s'agissant de la loi Fillon du 17 janvier 2003 (loi n° 2003-47), que *“ doit être cassé, l'arrêt qui déclare irrecevables les demandes de rappel de salaires présentées postérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 8 de la loi du 17 janvier 2003, alors qu'il avait constaté que ces demandes portaient sur la période du 1er janvier 2000 au 30 septembre 2001, antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 17 janvier 2003, ce dont il devait déduire l'existence d'une espérance légitime, et qu'il lui appartenait de vérifier si l'application rétroactive de cette loi respectait un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et les impératifs de sauvegarde du droit au respect des biens”*.

Par le présent arrêt, la chambre sociale transpose ce raisonnement à l'article 29 de la loi du 19 janvier 2000 en décidant que dès lors que l'arrêt de la cour d'appel avait constaté que les demandes de rappels de salaires invoquées portaient sur une période antérieure au 1^{er} février 2000, date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000, il devait en déduire l'existence d'une espérance légitime de créance.

**Garantie mensuelle de rémunération*

Sommaire commun

La rémunération à comparer au salaire minimum de croissance doit être calculée sur la base du nombre d'heures de travail effectif à l'exclusion des temps de pause durant lesquels le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur (arrêt n°1, pourvoi n°10-21.737 et arrêt n° 2, pourvoi n° 10-27.425).

Soc., 21 mars 2012

REJET

Arrêt n° 854 FS - P+B+R

N° 10-21.737 (arrêt n°1) - CPH Moulins, le 3 juin 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Ballouhey, Rap. - M. Aldigé, Av. Gén.

Soc., 21 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 856 FS-P+B+R

N° 10-27.425 (arrêt n°2) - CA Montpellier, le 6 octobre 2010

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

Note

Selon l'article L. 3231-2 du code du travail, le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat ainsi qu'une participation au développement économique de la nation. Le fait de payer un salaire inférieur à ce minimum constitue une infraction (article R. 3233-1 du code du travail).

Sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectuées (Soc., 25 mai 2005, pourvoi n° 03-44.301, *Bull.* 2005, V, n° 179). Pour vérifier que cette règle est respectée, il convient de procéder à la comparaison entre le salaire versé et le salaire minimum de croissance. Aux termes de l'article D. 3231-6 du code du travail que le salaire horaire à prendre en considération pour l'application du salaire minimum de croissance est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

Il résulte de l'application combinée des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail que le temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif s'il en réunit les critères, c'est-à-dire si le salarié se trouve à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de pause qui ne constitue pas du temps de travail effectif s'analyse en un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité dès lors que le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, et ni la brièveté de ce temps de pause, ni la circonstance que le salarié ne puisse quitter l'établissement à cette occasion ne permettent de considérer qu'un tel temps de pause constitue un temps de travail effectif (Soc., 5 avril 2006, pourvoi n° 05-43.061, *Bull.* 2006, V, n° 142).

Le temps de pause qui n'est pas du temps de travail effectif peut cependant, en application des dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ou encore des stipulations du contrat de travail donner lieu à une rémunération, le cas échéant sous forme de primes, et tel était le cas dans les deux affaires tranchées par les arrêts du 21 mars 2012, l'article 5.4 de la convention collective de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire prévoyant que les salariés disposent d'« une pause payée à raison de 5 % du temps de travail effectif ».

Il était allégué que la rémunération des pauses, à raison du caractère forfaitaire et proportionnel au temps de travail effectif, présentait un caractère de complément de salaire de fait, ou encore de majoration de salaire. Dans le prolongement de sa jurisprudence constante (Soc., 1^{er} février 1989, pourvoi n° 86-15.766, *Bull.* 1989, V, n° 88 ; Soc., 13 mars 2001, pourvoi n° 98-46.465, *Bull.* 2001, V, n° 95 ; Soc., 13 juillet 2010, pourvois n° 09-42.890, 09-42.892 et 09-42.891, *Bull.* 2010, V, n° 178), la chambre sociale juge que « dès lors qu'il n'est pas contesté que, pendant les pauses, le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail, doivent être exclues du salaire devant être comparé au SMIC ».

On peut remarquer que la rédaction des arrêts du 21 mars 2012, confirmant la jurisprudence constante de la chambre sociale, ne mentionne plus le critère retenu dans son arrêt précité du 13 juillet 2010, selon lequel les primes rémunérant les pauses dépendaient de facteurs généraux sur lesquelles le salarié n'influe pas. Ce critère, qui avait été retenu par la chambre criminelle (Crim., 5 novembre 1996, pourvoi n° 95-82.994, *Bull. crim.* 1996, n° 393) ne figurait plus dans les arrêts plus récents de cette chambre (Crim., 15 février 2011, pourvoi n° 10-87.019, *Bull. crim.* 2011, n° 28 ; Crim., 15 février 2011, pourvoi n° 10-83.988, *Bull. crim.* 2011, n° 27 ; Crim., 22 novembre 2011, pourvoi n° 11-80.013, *Bull. crim.* 2011, n° 237).

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

2 -1 - Protection contre le licenciement

**Obligation de reclassement pesant sur l'employeur*

Sommaire

Lorsque le salarié à la suite d'un accident du travail est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

A légalement justifié sa décision la cour d'appel qui, après avoir relevé que la formation professionnelle délivrée en binôme pendant quarante cinq jours sur l'emploi proposé au salarié s'était avérée inefficace, dans la mesure où c'est une formation initiale qui faisait défaut à l'intéressé lequel avait des aptitudes manuelles mais aucune compétence en informatique et comptabilité, en a déduit que le poste proposé au reclassement n'était pas approprié aux capacités du salarié.

Soc., 7 mars 2012

REJET

Arrêt n° 683 FS - P+B

N° 11-11.311 - CA Aix-en-Provence, 20 octobre 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Wurtz, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Un salarié engagé par une société en qualité de cariste a été victime d'un accident de travail à la suite duquel il a été placé en arrêt de travail.

A l'issue d'une seconde visite médicale, le médecin du travail l'a déclaré inapte au poste de magasinier cariste.

Il a alors été reclassé sur un poste de guichetier avec avis conforme du médecin du travail et des délégués du personnel. Un peu plus de deux mois plus tard, il s'est vu notifier son licenciement pour inaptitude au poste de guichetier et insuffisance professionnelle.

Dans ce contexte, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande principale en annulation du licenciement.

La cour d'appel a confirmé en toutes ses dispositions le jugement du conseil de prud'hommes ayant annulé le licenciement du salarié et condamné la société-employeur au paiement de diverses sommes.

La société-employeur a formé un pourvoi en cassation. Le moyen fait grief à l'arrêt d'avoir annulé le licenciement du salarié et de l'avoir condamné à lui payer des indemnités en réparation du préjudice tant moral que matériel.

La société-employeur estime notamment que la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 4624-1 du travail en retenant que la formation offerte au salarié était inefficace car il s'agissait d'assurer une formation initiale, faisant défaut au salarié, et que la

prétendue insuffisance professionnelle résultait de l'inadaptation du poste aux capacités professionnelles du salarié.

Il s'est ainsi agi pour la chambre sociale de s'interroger sur la question de l'obligation incombant à l'employeur prévue par les articles L. 4624-1 et L. 1226-10 du code du travail de reclasser un salarié déclaré inapte sur un autre emploi approprié à ses capacités.

Il revenait dès lors à la chambre sociale de préciser son interprétation de la notion de « capacités », d'en affiner les contours et l'étendue afin de pouvoir caractériser un manquement ou non par l'employeur à son obligation de reclassement.

L'article L. 4624-1 du code du travail dispose notamment que *« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. »*

Cet article pose ainsi le principe selon lequel l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement, laquelle est contenue dans l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'article L. 1226-10 du code du travail décline cette obligation générale et prévoit que *« Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. »*

C'est précisément sur la caractérisation de cette notion tenant à *« un autre emploi approprié à ses capacités »* [celle du salarié déclaré inapte suite à un accident ou une maladie professionnelle] que le litige portait. S'agit-il strictement des capacités « physiques » du salarié telles qu'évaluées par le médecin du travail ou cette notion inclut-elle les capacités professionnelles du salarié ?

La chambre sociale rejette le pourvoi formé par la société-employeur. Elle confirme, dans un premier attendu, le principe selon lequel l'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte à la suite d'un accident de travail *« (...) un autre poste approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail »*.

Dans un second attendu, elle affine sa position et juge que la cour d'appel a décidé à bon droit que le poste proposé n'était pas approprié aux capacités du salarié en retenant que *« l'emploi de reclassement proposé au salarié n'était pas accessible à celui-ci malgré une formation professionnelle, que celle délivrée en binôme sur le poste pendant quarante-cinq jours s'était avérée inefficace dans la mesure où c'est une formation initiale qui faisait défaut à l'intéressé lequel avait des aptitudes manuelles mais aucune compétence en informatique et comptabilité »*.

La chambre sociale décide dès lors de retenir une acception extensive de la notion de « capacités », puisque les capacités professionnelles y sont englobées. Ainsi, un employeur commet un manquement à son obligation de reclassement s'il ne tient pas compte des capacités professionnelles du salarié.

La chambre sociale entérine le raisonnement de la cour d'appel qui avait dans ce contexte annulé le licenciement pour inaptitude au poste et insuffisance professionnelle qui était intervenu.

D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

1- Accords et conventions collectives

**Accords collectifs et conventions collectives divers*

Sommaire

Selon l'article 12.2 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, relève du niveau IV coefficient 180 (maîtres-ouvriers ou maîtres-chefs d'équipe), le salarié qui possède une parfaite maîtrise du métier permettant, soit de réaliser avec autonomie les travaux les plus délicats nécessitant une haute technicité dans une technique, et, de plus, des connaissances des techniques connexes permettant d'assurer des travaux relevant de ceux-ci, soit de conduire et d'animer régulièrement, suivant les directives données par les agents de maîtrise, une équipe dans une spécialité et de rendre compte de l'activité de cette dernière.

Il résulte de ce texte que peut prétendre à la qualification de niveau IV le salarié qui possède une parfaite maîtrise du métier lui permettant, soit de réaliser avec autonomie les travaux les plus délicats, soit de conduire et d'animer régulièrement une équipe, ces conditions étant alternatives.

Soc., 7 mars 2012

CASSATION

Arrêt n° 494 F - P+B

N° 10-16.611 à 10-16.614 - CA Colmar, 25 février 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Sommé, Rap. -

Note

Par cet arrêt, la chambre sociale a donné une interprétation de certaines dispositions de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

Il s'agissait de déterminer les modalités d'appréciation des conditions exigées à l'article 12.2 de cette convention collective pour prétendre à la qualification de «Maîtres-ouvriers ou maîtres-chefs d'équipe».

En effet, l'article 12.2 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 dispose notamment que « *Le titulaire [du niveau IV- Maîtres-ouvriers ou maîtres-chefs d'équipe] possède une parfaite maîtrise du métier permettant soit :*

-de réaliser avec autonomie les travaux les plus délicats nécessitant une haute technicité dans une technique, et, de plus, des connaissances des techniques connexes permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci ;

-de conduire et d'animer régulièrement, suivant les directives données par les agents de maîtrise, une équipe dans une spécialité et de rendre compte de l'activité de cette dernière (...) »

Dans la présente espèce, des salariés se sont pourvus en cassation, reprochant aux arrêts de la cour d'appel de les avoir déboutés notamment de leur demande tendant à être reclassés au niveau IV, coefficient 180 de la convention collective en question.

Ils affirment avoir produit aux juges du fond des pièces justifiant qu'ils remplissaient les conditions relatives aux responsabilités, à l'autonomie et à la technicité correspondant au niveau, si bien que la cour d'appel, en considérant que les conditions posées à l'article 12.2 étaient cumulatives, aurait entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles 1134 du code civil et 12.2 de la convention collective nationale des ouvriers des entreprises de travaux publics.

La chambre sociale décide de casser les arrêts de la cour d'appel sur ce point. Elle énonce « *qu'en statuant comme elle l'a fait (...) en retenant que les conditions tenant à la réalisation de travaux avec autonomie et à l'animation d'une équipe étaient cumulatives (...), la cour d'appel (...) a violé le texte susvisé.* »

La chambre sociale s'en tient ainsi à une interprétation littérale du texte visé en considérant que les deux conditions posées sont alternatives.

Sommaire

Il résulte des dispositions de l'article 5-15 de la convention collective nationale de gros et de détail à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 que les salariés, qui bénéficient pour une année pleine de six jours fériés chômés en sus du 1^{er} mai, peuvent prétendre à un jour de congé supplémentaire lorsque le 1^{er} mai, jour légalement chômé, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine chômée collectivement dans l'établissement.

Doit être censuré l'arrêt qui déboute le salarié de sa demande d'indemnité compensatrice en raison de la coïncidence du jeudi de l'Ascension et du 1^{er} mai 2008 alors que le jeudi de l'Ascension de l'année 2008, jour férié chômé collectivement dans l'entreprise, coïncidait avec le 1^{er} mai, jour légalement chômé.

Soc, 7 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 682 FS- P+B

N° 10-16.156 - C.A. Aix-en-Provence, 26 janvier 2010

M. Lacabarats, Pt. - Mme Sommé, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén. référendaire

Sommaire

L'article 3-16 de la convention collective nationale des activités du déchet détermine le montant de la prime de treizième mois perçue par les salariés sans condition de durée effective de leur présence dans l'entreprise.

Il en résulte que l'employeur qui relève de ladite convention, ne peut décider de modalités d'attribution moins favorables aux salariés en soumettant l'octroi de la prime de treizième mois à une présence effective et en déduisant l'absence pour maladie.

Soc, 21 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 848 FS- P+B

N° 10-15.553 - C.P.H. Forbach, 4 décembre 2008

M. Lacabarats, Pt. - Mme Ducloz, Rap. - M. Aldigé, Av. Gén.

Sommaire

Aux termes de l'article 23 bis de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, en cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée.

Il résulte de ce texte que le travail un jour férié ouvre droit, pour le salarié, à un congé supplémentaire d'une durée correspondant aux heures de travail réalisées au cours de cette journée.

Soc, 21 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 850 FS- P+B

N° 10-23.841 à 10-23.856 et 10-25.973- C.A. Lyon, 25 juin 2010 et 3 septembre 2010

M. Lacabarats, Pt. - M. Blatman, Rap. - M. Aldigé, Av. Gén.

Note

La chambre sociale de la Cour de cassation avait à se prononcer sur la notion de "repos d'égale durée" utilisée par l'article 23 bis de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Ce texte prévoit en effet qu'en cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée.

Deux acceptions s'opposaient en l'espèce : celle de l'employeur, qui considérait que les salariés étaient remplis de leurs droits lorsque leur travail un jour férié donnait lieu à l'attribution d'un jour de repos placé à un autre moment. Les salariés et syndicats demandeurs au pourvoi soutenaient au contraire qu'il fallait donner un sens au texte conventionnel en accordant aux salariés concernés un jour de repos supplémentaire par rapport aux 11 jours fériés déjà déduits de la durée annuelle de travail, faute de quoi ils ne retireraient aucun avantage d'un tel travail.

L'arrêt rapporté leur donne raison, tout en précisant que la durée du congé supplémentaire auquel ils ont droit doit correspondre aux heures de travail réalisées au cours du jour férié considéré.

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

1- Elections professionnelles

**Contestation de la régularité - Délai*

Sommaire n° 1 :

La demande en annulation d'une liste de candidats lors des élections professionnelles relève de la contestation de la régularité de l'élection et non d'une contestation relative à l'électorat

Soc., 28 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 768 F - P+B

N° 11-16.141 - T.I. Gonesse, 7 avril 2011

M. Béraud, f.f.Pt. - M.Huglo, Rap.

Note

Les articles R. 2314-28 et R. 2324-24 du code du travail traitent respectivement de l'élection des délégués du personnel et de celle des titulaires et suppléants au comité d'entreprise. Ils désignent le tribunal d'instance comme juridiction compétente pour statuer sur les contestations. Mais l'un et l'autre distinguent selon la nature de la contestation pour édicter un délai de contestation différent : pour une contestation qui porte sur l'électorat, le délai de saisine du tribunal est de trois jours à compter de la publication de la liste électorale ; pour une contestation relative à la régularité de l'élection, le délai est de quinze jours à compter de cette élection.

La distinction entre ces deux types de contestations est parfois délicate.

La Cour de cassation a déjà jugé que la contestation de l'éligibilité fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale est recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection (Soc., 20 janvier 1998, pourvoi n° 96-60.446, *Bull.* 1998, V, n° 24 ; Soc., 21 mai 2003, pourvoi n° 02-60.396, *Bull.* 2003, V, n° 167).

Affecte également la régularité de l'élection, la contestation qui porte sur la participation d'une catégorie de personnel aux opérations électorales : il s'agissait de la prise en compte des salariés

mis à disposition par une entreprise extérieure (Soc., 13 novembre 2008, pourvois n° 08-60.331 et 08-60.332, *Bull.* 2008, V, n° 220).

En ce qui concerne la contestation portant sur le dépôt d'une liste de candidats, la chambre sociale, dans une décision non publiée (Soc., 26 mai 2010, pourvoi n° 09-60.373), a jugé que la demande en annulation d'une liste de candidats relève de la contestation de la régularité de l'élection qui peut être formée à tout moment jusqu'à l'expiration du délai de quinze jours.

Dans le cas présent, la contestation portait sur la régularité du dépôt des listes de certains syndicats, notamment à cause de l'absence de pouvoir d'un signataire, ou de l'absence de signature sur les listes déposées. Le tribunal avait rejeté la demande en annulation au motif que le délai de trois jours à compter de la publication des listes était écoulé au moment de la saisine, rattachant cette contestation au contentieux de l'électorat.

La chambre sociale casse cette décision, en réaffirmant dans cet arrêt publié la solution dégagée dans l'arrêt du 26 mai 2010 précité.

**Opérations électorales*

Sommaire n° 2 :

La circonstance que les électeurs n'avaient pas eu accès librement au lieu du dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

Sommaire n° 3 :

Les circonstances que la liste d'émargement n'avait pas été signée par tous les membres du bureau de vote en violation des dispositions de l'article R. 62 du code électoral et que le président du bureau de vote n'avait pas constaté publiquement et mentionné au procès-verbal les heures d'ouverture et de clôture du scrutin contrairement aux prescriptions de l'article R. 57 du même code sont de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant des principes généraux du droit électoral, constituent des irrégularités justifiant à elles seules l'annulation des élections.

Soc., 28 mars 2012

Arrêt n° 768 F - P+B

N° 11-16.141 - T.I. Gonesse, 7 avril 2011

M. Béraud, f.f.Pt. - M.Huglo, Rap.

CASSATION PARTIELLE

Note

En matière d'élections professionnelles, à moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral, les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation des élections que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, si elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise.

Cette distinction entre irrégularités dont le juge mesure l'incidence sur le résultat du scrutin et irrégularités par nature contraires aux principes généraux du droit électoral a été mise en œuvre dans des décisions récentes (Soc., 13 janvier 2010, pourvoi n° 09-60.203, *Bull.* 2010, V, n° 7, commenté au Rapport de la Cour de cassation 2010 ; Soc., 10 mars 2010, pourvoi n° 09-60.236, *Bull.* 2010, V, n° 55).

Dans la seconde catégorie d'irrégularités, l'arrêt rapporté illustre deux cas d'atteintes graves qui entraînent l'annulation du scrutin : l'une et l'autre sont de nature à affecter la sincérité des opérations électorales. Les irrégularités, relatives aux listes d'émargement et au rôle du président de bureau, heurtaient en outre directement un principe général de droit électoral, sanctionné par un texte du code électoral. La chambre sociale avait déjà jugé que l'accord préélectoral passé entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales devait respecter ces principes (Soc., 20 octobre 1999, pourvoi n° 98-60.359, *Bull.* 1999, V, n° 390). Elle sanctionne par la nullité du scrutin le non-respect de ces principes lors du déroulement du vote.

2 - Représentation du personnel

2.2 Institutions représentatives du personnel

**Comités d'entreprise et d'établissement- Fonctionnement*

Sommaire

Si le comité d'entreprise décide librement de l'utilisation des fonds reçus au titre de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre du fonctionnement du comité d'entreprise et de ses missions économiques.

Il en résulte que si la subvention de fonctionnement peut être affectée à la prise en charge d'actions de formation ou d'achat de presse au profit des membres du comité d'entreprise sur la subvention du comité d'entreprise, cette prise en charge doit se rattacher aux attributions économiques du comité.

Doit en conséquence être approuvée la cour d'appel qui a constaté que les délibérations prévoyaient le financement, sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, de formations et d'abonnements lecture sans lien avec ses attributions économiques mais se rattachant à l'exercice de fonctions de nature syndicale et dont le bénéfice était en partie étendu à des représentants syndicaux extérieurs au comité et qui en a déduit que la mise en oeuvre de ces délibérations constituait un trouble manifestement illicite qu'il lui appartenait de faire cesser.

Soc, 27 mars 2012

REJET

Arrêt n° 910 FS- P+B+R

N° 11-10.825 - C.A. Reims, 8 novembre 2010

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

Note

La Cour de cassation n'avait jamais été saisie de la question du contrôle des choix faits par le comité d'entreprise pour l'utilisation de sa subvention de fonctionnement.

Cette subvention est prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail et doit être versée par l'employeur à concurrence d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Elle se distingue de la subvention destinée à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés de l'entreprise.

Il ne fait guère de doute que l'utilisation par le comité d'entreprise de sa subvention de fonctionnement est soumise au contrôle du juge judiciaire qui doit vérifier que cette utilisation est bien conforme à son objet. Les délibérations ou résolutions du comité d'entreprise touchant à l'utilisation du budget de fonctionnement peuvent donc être déferées au juge judiciaire, et notamment au juge des référés, qui a le pouvoir, conformément au droit commun, de suspendre la

mise en œuvre d'une délibération qui serait susceptible de constituer un trouble manifestement illicite dans l'entreprise.

La question se posait en second lieu de savoir si l'employeur, qui est membre du comité d'entreprise, a qualité pour contester les délibérations relatives à l'utilisation de la subvention de fonctionnement alors qu'il en est également le débiteur. La chambre sociale répond clairement par l'affirmative, les textes ne faisant aucune exception à la capacité de l'employeur à contester en justice les délibérations du comité d'entreprise qui lui semblent non conformes aux textes légaux.

Ayant admis la recevabilité de l'action de l'employeur et le pouvoir du juge des référés en cas de délibération constituant un trouble manifestement illicite, il restait à la chambre sociale à dire dans quels cas les choix d'utilisation de la subvention de fonctionnement par le comité d'entreprise caractérisent un tel trouble.

En l'espèce, deux délibérations étaient mises en cause, la première créant une « bourse de formation syndicale » prévoyant, au bénéfice des salariés titulaires du comité d'entreprise, la prise en charge des coûts des formations syndicales, économiques ou sociales organisées sous l'égide d'une organisation syndicale représentative, la seconde créant une « bourse d'informations syndicales » prévoyant la prise en charge des coûts d'abonnement à la presse syndicale des élus et représentants syndicaux.

Après avoir rappelé que la prise en charge par le comité d'entreprise d'actions de formation, d'achat ou d'abonnement à la presse entraine dans le cadre de son budget de fonctionnement, la Cour de cassation pose une double condition : que les formations et abonnements soient en rapport avec les missions économiques du comité d'entreprise, que la prise en charge s'effectue au profit des membres du comité d'entreprise.

Constatant qu'en l'espèce la prise en charge était prévue pour des formations et abonnements se rattachant non aux fonctions de membres du comité d'entreprise, mais à des fonctions de nature syndicale, et qu'elle était, pour partie, au bénéfice de représentants syndicaux extérieurs au comité d'entreprise, la chambre sociale confirme la décision de la cour d'appel d'en ordonner la suspension, au regard de son caractère manifestement illicite.

Sommaire

Il résulte de l'article L. 2325-1 du code du travail que le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine, et selon l'article L. 2325-43 que l'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale; il s'ensuit que le comité d'entreprise ne peut être créancier de sommes correspondant à la subvention destinée à son fonctionnement pour une période antérieure à sa création;

Doit être censurée par conséquent la décision qui, au motif que l'employeur ne peut se prévaloir de sa propre défaillance à mettre en place antérieurement le comité d'entreprise, accorde à ce comité un rappel de subvention pour les années antérieures à sa création.

Soc., 27 mars 2012

CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

Arrêt n° 911 FS-P+B

N° 11-11.176 - C.A. Paris, 18 novembre 2010

M. Lacabarats, Pt. – Pécaut-Rivolier, Rap. – M. Lalande, Av. Gén.

Note

Un comité d'entreprise a été créé au sein d'une société en 2001.

Ce comité d'entreprise a saisi le tribunal de grande instance pour demander la condamnation de la société à lui verser un rappel des sommes dues au titre de la subvention au budget de fonctionnement entre 1982 et 2005.

Pour faire droit à la demande du comité d'entreprise pour la période de 1982 à 2000, la cour d'appel, après avoir constaté que l'absence de mise en place d'un comité d'entreprise avant 2001 ne résultait pas de l'établissement d'un procès-verbal de carence, retient qu'en l'absence totale d'organisation d'élection, la société ne saurait se prévaloir de sa propre défaillance pour s'affranchir d'établir un budget pour les délégués du personnel remplissant les fonctions du comité d'entreprise en application de l'article L. 2313-13 du code du travail.

L'article L. 2325-43, alinéa 1^{er}, du code du travail dispose que « *l'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.* »

Cette subvention est-elle due pour la période antérieure à la création du comité d'entreprise ? Telle était la question posée par la présente espèce.

La chambre sociale a, sous le visa des articles L. 2325-1 et L. 2325-43 du code du travail, répondu par la négative à cette question. Elle a estimé que le comité d'entreprise ne peut pas être créancier de sommes correspondant à la subvention destinée à son fonctionnement pour une période antérieure à sa création.

Aux termes de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2325-1, « *le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.* »

La notion de personnalité juridique exclut que le comité d'entreprise puisse être créancier de sommes correspondant à une subvention destinée à son fonctionnement pour une période antérieure à sa création. En effet, avant sa création, le comité d'entreprise n'a pas d'existence juridique et ne dispose donc pas de patrimoine, il ne peut pas être créancier de la subvention prévue à l'article L. 2325-43 du code du travail.

La chambre sociale a déjà jugé qu'« *il résulte des articles L. 431-3, L. 422-3 et L. 422-5 du Code du travail qu'en l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13, l'employeur et les délégués du personnel sont tenus de gérer conjointement le budget de fonctionnement du comité d'entreprise et d'assurer le fonctionnement de toutes les institutions sociales pour le compte du comité ; qu'il en résulte que l'obligation légale et annuelle de versement de la subvention de fonctionnement et de contribution au financement des institutions sociales à la charge de l'employeur n'est pas suspendue par la carence du comité d'entreprise, et que même si l'obligation conjointe du délégué du personnel et du chef d'entreprise, n'est pas assurée, le comité d'entreprise reste créancier, en principe, de ces sommes.* » (Soc., 13 septembre 2005, pourvoi n° 04-10.961, Bull. 2005, V, n° 256). Dans cette affaire, faute de candidats aux élections pour le renouvellement du comité des membres du comité d'entreprise, un employeur a dressé le 28 avril 1995 un procès-verbal de carence en application de l'ancien article L. 433-13 du code du travail. En juin 1997, de nouveaux membres du comité d'entreprise ont été élus. Le comité d'entreprise a alors réclamé à l'employeur le versement des subventions de fonctionnement et des contributions aux œuvres sociales et culturelles au titre de la période de mai 1995 à juin 1997. Cette situation est différente de celle de l'arrêt du 27 mars 2012 car le comité d'entreprise a préalablement existé mais ses membres n'ont pas pu être renouvelés du fait de l'absence de candidats aux élections. Dans cette hypothèse, le comité d'entreprise est en sommeil et conserve sa personnalité juridique qui ne disparaît pas du seul fait de la carence de candidature empêchant son renouvellement. Il reste donc propriétaire de ses biens, débiteur de ses dettes et créancier des subventions légales que l'employeur lui doit. D'ailleurs l'article L. 2313-13 (anciens articles L. 431-3 et L. 422-3) confie conjointement à l'employeur et aux délégués du personnel le soin de gérer la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise en cas de

carence constatée aux élections. Si ce texte n'a pas été appliqué, il est normal que le comité d'entreprise remis de son sommeil puisse exiger le paiement des sommes qui auraient du lui être versées.

Si le comité d'entreprise n'a pas préalablement existé, il est dépourvu d'existence juridique et ne peut exiger les sommes correspondant à la subvention destinée à son fonctionnement pour une période antérieure à sa création. Tel est l'enseignement de l'arrêt du 27 mars 2012.

3. Protection des représentants du personnel

3-1 Protection contre le licenciement

**Annulation de l'autorisation administrative de licencier – Portée*

Sommaire

Le salarié protégé, licencié en vertu d'une autorisation ultérieurement annulée et ne demandant pas sa réintégration, d'une part, peut prétendre, s'il remplit les conditions, tant au paiement des indemnités de rupture qu'à celui de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, peu important son départ à la retraite, d'autre part, a le droit d'être indemnisé de la totalité du préjudice subi depuis son licenciement jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision annulant l'autorisation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période.

Soc., 27 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 909 FS-P+B

N° 11-11.221 - C.A. Riom, 19 janvier 2010

M. Lacabarats, Pt. – M. Struillou, Rap. – M. Lalande, Av. Gén.

Note

L'inspecteur du travail a accordé l'autorisation de licencier un salarié protégé.

Le licenciement a été prononcé et le salarié a fait valoir ses droits à la retraite.

Par la suite, le juge administratif a annulé l'autorisation de licenciement.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au versement de rappel de salaires pour une période postérieure à son départ à la retraite, des indemnités de rupture ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rejeter ces demandes, la cour d'appel a notamment retenu que la rupture du contrat de travail du salarié résultant de son départ à la retraite, celle-ci ne pouvait ni ouvrir droit aux indemnités de rupture, ni produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié a formé un pourvoi à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel.

Quelle est l'incidence du départ à la retraite sur la demande d'indemnisation d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été ultérieurement annulée ?

La chambre a, au visa des articles L. 1235-3 et L. 2422-1 du code du travail, répondu que « *le salarié protégé, licencié en vertu d'une autorisation ultérieurement annulée et ne demandant pas sa réintégration, d'une part, peut prétendre, s'il remplit les conditions, tant au paiement des indemnités de rupture qu'à celui de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,*

peu important son départ à la retraite, d'autre part, a le droit d'être indemnisé de la totalité du préjudice subi depuis son licenciement jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision annulant l'autorisation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période ».

Elle avait déjà jugé que le départ à la retraite pendant la période d'indemnisation du préjudice subi par le salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée ne fait pas cesser ce préjudice dont la totalité doit être réparée pendant la période déterminée par l'article L. 425-3, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période (Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 05-42.599, *Bull.* 2007, V, n° 140).

La chambre sociale avait également décidé que « *Le salarié protégé licencié en vertu d'une autorisation administrative ensuite annulée peut prétendre, qu'il ait ou non demandé sa réintégration, au paiement des indemnités de rupture, s'il n'en a pas bénéficié au moment du licenciement et s'il remplit les conditions pour y prétendre, ainsi qu'au paiement de l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail, s'il établit que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse.* » (Soc., 5 février 2002, pourvoi n° 99-43.896, *Bull.* 2002, V, n° 53).

**Domaine d'application*

Sommaire

Selon l'ancien article L. 514-2 du code du travail, les conseillers prud'hommes salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats, lesquelles, en application des dispositions combinées des anciens articles L. 412-18, alinéa 8, L. 425-2 et L. 436-2 s'étendent aux conseillers prud'hommes pendant la période de six mois suivant la cessation de leur mandat.

La recodification du code du travail, étant, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant, il en résulte que l'article L. 2421-8 du code du travail selon lequel l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation, par l'inspecteur du travail saisi par l'employeur, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire, bénéficie aux conseillers prud'hommes pendant la période de six mois suivant la cessation de leur mandat.

Soc., 13 mars 2012

Arrêt n° 749 FS-P+B

N° 10-21.785 - C.A. Colmar, 3 juin 2010

M. Lacabarats, Pt. – Mme Lambremon, Rap. – M. Legoux, Av. Gén.

CASSATION PARTIELLE

Note

Une personne a été engagée le 11 février 2008 par une société, sous contrat de professionnalisation dont le terme était fixé au 10 février 2009. Elle a été élue conseiller prud'homme le 25 juin 2008. Ses fonctions ont pris fin le 15 janvier 2009. Son contrat de travail à durée déterminée est arrivé à son terme, sans que l'employeur ait saisi l'inspecteur du travail en application de l'article L. 2421-8 du code du travail.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre de la violation de son statut protecteur, de la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail et de la violation du statut protecteur, la cour d'appel a retenu que, depuis l'entrée en vigueur du nouveau code du travail au 1^{er} mai 2008, le régime protecteur prévu à l'article L. 2421-8 dudit code ne s'étend qu'au seul conseiller prud'homme en activité en cas de rupture du contrat à son terme, l'article L. 2412-1 13^o ne mentionnant que cette catégorie de salariés, sans évoquer ceux dont le mandat a expiré antérieurement au terme du contrat.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel. Il soutenait notamment que la recodification s'étant faite à droit constant, l'ancien conseiller prud'homme doit bénéficier de la protection prévue à l'article L. 2421 du code du travail.

La question posée par la présente espèce était celle de savoir si l'inspecteur du travail devait être saisi, en application de l'article L. 2421-8 du code du travail, pour un contrat de travail à durée déterminée, sans clause de renouvellement, d'un conseiller prud'homme dont le mandat a expiré antérieurement au terme dudit contrat.

L'ancien article L. 514, alinéa 3, du code du travail soumettait les conseillers prud'hommes salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée aux mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats. L'article L. 412-18 du même code renvoyait, quant à lui, aux dispositions des articles L. 425-2 et L. 436-2 du code du travail, relatives à la protection des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise ayant conclu des contrats de travail à durée déterminée, pour préciser les garanties et protections dont bénéficiaient les délégués syndicaux susvisés. Ces dispositions renvoyaient, à leur tour, aux anciens articles L. 425-1 et L. 436-1 du même code qui imposaient notamment à l'employeur de recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour le licenciement d'anciens délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat.

Il résultait de l'ensemble de ces textes que le conseiller prud'homme dont le mandat prenait fin avant la survenue du terme de son contrat de travail devait bénéficier de la protection ci-dessus décrite pendant les six mois suivant la fin du mandat. Ainsi, si le contrat de travail à durée déterminée arrivait à son terme durant cette période, la constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne faisait pas l'objet d'une mesure discriminatoire devait être requise.

La recodification a supprimé une partie des renvois auxquels procédaient les articles susvisés. Il ressort de l'article L. 2421-8 du code du travail que seul est concerné par la saisine de l'inspecteur du travail le salarié dont le contrat à durée déterminée arrive à son terme pendant l'exercice du mandat de conseiller prud'hommes, écartant ainsi l'hypothèse où ce mandat prend fin avant la survenance du terme.

La chambre sociale a d'abord rappelé que « *la recodification du code du travail, est, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant* » (Soc., 27 janvier 2010, pourvoi n° 08-44.376, *Bull.* 2010, V, n° 22). Elle avait déjà manifesté son attachement au principe de la recodification à droit constant en indiquant, dans un arrêt du 29 avril 2009 (Soc., 29 avril 2009, pourvoi n° 08-60.484, *Bull.* 2009, V, n° 115) que la recodification n'avait pas eu pour effet de modifier le champ d'application du dernier alinéa de l'ancien article L. 412—1 du code du travail en le remplaçant par l'article L. 2143-6 du même code.

La chambre sociale a ensuite décidé que « *selon l'ancien article L. 514-2 du code du travail, les conseillers prud'hommes salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats, lesquels, en application des dispositions combinées des anciens articles L. 412-18, alinéa 8, L. 425-2 et L. 436-2 s'étendent aux conseillers prud'hommes pendant la période de six mois suivant la cessation de leur mandat ; qu'il en résulte que l'article L. 2421-8 du code du travail selon lequel l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après*

constatation, par l'inspecteur du travail saisi par l'employeur, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire, bénéficie aux conseillers prud'hommes pendant la période de six mois suivant la cessation de leur mandat ».

Le conseiller prud'hommes ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois bénéficie d'une protection contre son licenciement (C. trav., art. L. 2411-22) et contre la cessation de son contrat de travail à durée déterminée lorsque celui-ci est rompu avant son terme en raison d'une faute grave ou lorsqu'il n'est pas renouvelé alors qu'il comporte une clause de renouvellement (C. trav., art. L. 2412-13). Ces deux hypothèses sont assez proches de celle dans laquelle se trouve le salarié dont le mandat de conseiller prud'hommes cesse avant l'arrivée normale du terme de son contrat.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2 - Licenciements

2.1- Mise en œuvre

**Motifs de licenciement - Office du juge*

Sommaire

En application de l'article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, laquelle est soit forfaitaire, et dans ce cas fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, soit versée sur pièces justificatives.

Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel, qui, ayant constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité, en déduit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse.

Soc., 21 mars 2012

REJET

Arrêt n° 817 FS-P+B

N° 10-12.009 - C.A. Orléans, 10 décembre 2009

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

Note

Une personne a été engagée par une société en qualité de chef de projet, selon un contrat à durée déterminée.

La convention collective applicable était celle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec.

Le contrat de travail comportait la clause suivante : *« Votre secteur d'activité est normalement celui d'Orléans et celui de la région Centre. Vous pourrez cependant être amené à faire des déplacements ou des séjours de durée variable dans toutes les régions ou les pays dans lesquels la société ...pourrait avoir une activité. »*

L'employeur a demandé au salarié d'effectuer une mission auprès de la Banque postale de Gradignan du 21 mars au 13 juillet 2007.

Le salarié a refusé cette mission et a été licencié.

Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de son licenciement.

La cour d'appel a décidé que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce titre. Elle a estimé que ce licenciement, fondé sur le refus du salarié d'exécuter une mission temporaire en dehors de sa zone habituelle d'intervention, était abusif aux motifs que les parties n'avaient pas conclu un accord préalable sur le montant de l'indemnité de remboursement des frais.

L'employeur a formé un pourvoi à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel. Il déduisait des articles 50 et 53 de la convention collective que si l'employeur doit garantir au salarié le remboursement de l'intégralité des frais supportés lors de ses déplacements, il importe peu, en revanche, que les parties aient conclu un accord préalable sur le montant des frais de déplacement puisque le remboursement peut être soit forfaitaire, soit sur pièces justificatives. Pour l'employeur, le salarié ne pouvait pas invoquer l'absence d'accord sur un forfait pour refuser d'exécuter la mission temporaire confiée, au titre de laquelle il pouvait réclamer un remboursement sur pièces justificatives. Il soutenait que le juge du fond devait vérifier si la mission litigieuse confiée en raison de la spécificité des fonctions de chef de projet exercées par le salarié auprès des différents clients de la société, n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise ; si tel était le cas, le refus d'exécuter cette mission validait son licenciement.

Selon l'article 53 de la convention collective en cause, *« le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement. Cette indemnité sera :*

- *soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé, et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ;*
- *soit versée sur pièces justificatives. »*

S'appuyant sur cette disposition, la chambre sociale a décidé que *« la cour d'appel a constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement à Gradignan par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité ; que sans avoir à procéder à des recherches que ces constatations rendaient inopérantes, elle en a déduit à bon droit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse. »*

L'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement par le versement d'une indemnité forfaitaire mais aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité, conformément à l'article 53 de la convention collective. Dès lors, le salarié était fondé à refuser d'effectuer la mission. Son licenciement fondé sur ce refus était donc abusif

2.3. Licenciements disciplinaires

**Faute grave*

Sommaire

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Dès lors doit être approuvé l'arrêt qui relevant que le salarié appartenant au "personnel critique de sécurité" avait consommé des drogues dures pendant ses escales entre deux vols et qui se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait fait courir un risque aux passagers, en a déduit qu'il avait ainsi commis une faute grave justifiant la rupture immédiate de son contrat de travail.

Soc., 27 mars 2012

REJET

Arrêt n° 748 FS - P+B

N° 10-19.915 - CA Papeete, 1er avril 2010

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

Note

Un salarié engagé par une compagnie aérienne en qualité de personnel navigant commercial a été licencié pour faute grave, une consommation de produits stupéfiants au cours d'une escale entre deux vols lui ayant été reprochée.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Par un arrêt confirmatif, la cour d'appel a dit le licenciement fondé sur une faute grave.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

Il considère notamment qu'un fait de la vie personnelle ne peut, à lui seul, constituer une faute du salarié dans la relation de travail et que le temps d'escale entre deux vols longs courriers constitue un temps de repos relevant de la vie personnelle du salarié. Il estime dès lors que la consommation de stupéfiants par un personnel navigant commercial pendant un temps d'escale entre deux vols longs courriers ne constitue pas une faute professionnelle justifiant son licenciement disciplinaire, si bien qu'en décidant le contraire, la cour d'appel aurait violé l'article 9 du code civil, et les articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1331-1 du code du travail.

Ce pourvoi était ainsi l'occasion pour la chambre sociale d'examiner une situation où des agissements tenant à la vie personnelle du salarié ont eu une incidence sur l'exécution de son contrat de travail. La question soulevée par ce pourvoi était de savoir si un motif tiré de la vie personnelle peut justifier un licenciement disciplinaire.

La chambre sociale rejette le pourvoi du salarié. Dans un attendu de principe, elle énonce qu' « *un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* ».

Elle entérine le raisonnement de la cour d'appel qui, après avoir constaté que le salarié, « *qui appartenait au "personnel critique pour la sécurité", avait consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols et retenu que se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, il n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait ainsi fait courir un risque aux passagers* », en avait déduit « *qu'il avait commis une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail.* »

La chambre sociale admet ainsi la possibilité d'un licenciement disciplinaire justifié par un motif tiré de la vie personnelle. Elle pose néanmoins une condition : il faut que ce motif tiré de la vie personnelle constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Il en résulte que la chambre sociale reconnaît que les périmètres de la vie personnelle et de la vie professionnelle peuvent interférer notamment quand des faits ayant pris naissance dans la vie personnelle ont un retentissement dans la vie professionnelle.

Il convient de souligner qu'en la matière, la position de la chambre sociale a évolué toute en nuances, et de manière tout à fait récente :

- Dans un arrêt du 23 juin 2009 (Soc., 23 juin 2009, pourvoi n° 07-45.256, Bull. 2011, V, n° 160), la chambre sociale décidait qu' « *un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire* ».
- Dans un arrêt rendu le 9 mars 2011 (Soc., 9 mars 2011, pourvoi n° 09-42.150, Bull. 2011, V, n° 69), la Cour de cassation reprenait le principe suivant lequel « *un fait de la vie personnelle occasionnant un trouble dans l'entreprise ne peut justifier un licenciement disciplinaire* ».
- Dans un arrêt rendu le 3 mai 2011 (pourvoi n° 09-67.464, Bull. 2011, V, n° 464), la Cour de cassation énonce qu' « *un motif tiré de la vie personnelle ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.* ». Même si la chambre sociale reste sur sa ligne de principe, elle admet néanmoins un cas où la délimitation entre vie professionnelle et vie personnelle n'est pas étanche : le manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Par cet arrêt, la chambre sociale reprend sa solution de mai 2011 et va même plus loin puisque désormais le principe de l'impossibilité qu'un motif tiré de la vie personnelle puisse justifier un motif disciplinaire n'est plus posé en préalable. Il est aujourd'hui admis qu'un licenciement disciplinaire puisse être justifié en raison d'agissements du salarié dans sa vie privée mais à la condition de caractériser un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

2.4 Licenciement économique

**Motif économique – Caractérisation*

Sommaire 1

La lettre de licenciement qui fait état de difficultés économiques, d'une mutation technologique ou d'une réorganisation, et qui indique que cette situation entraîne une suppression d'emploi, une transformation d'emploi ou une modification du contrat de travail est suffisamment motivée. La cour d'appel, qui a relevé que la lettre de licenciement mentionnait que le licenciement avait pour cause la modification, refusée par le salarié, de son contrat de travail consécutive à une réorganisation de l'entreprise, a fait ressortir qu'elle répondait aux exigences légales de motivation prévues par les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail.

Sommaire 2

Ayant relevé que le marché de l'enveloppe dans les années précédant le licenciement s'était réduit en Europe et en France dans des proportions importantes sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, qu'il existait une surproduction d'enveloppes en Europe occidentale, et que la concentration des grands consommateurs d'enveloppes avait occasionné une baisse significative des prix tandis que l'évolution des technologies avait réduit depuis 2000 les activités de découpe porteuses d'une forte valeur ajoutée et qu'il en était résulté une baisse sensible du chiffre d'affaires, des bénéfices et du résultat net du groupe dont faisait partie la société, la cour d'appel a pu en déduire que l'existence d'une menace sur la compétitivité du groupe était caractérisée.

Sommaire 3

Ayant relevé que la modification de leur contrat de travail était proposée à tous les salariés et que les licenciements concernaient tous ceux l'ayant refusée, la cour d'appel a retenu à bon droit que dès lors que l'employeur n'avait aucun choix à opérer parmi les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail, il n'y avait pas lieu d'appliquer un ordre des licenciements.

Soc., 27 mars 2012

REJET

Arrêt n° 908 FS - P+B

N° 11-14.223 - CA Bordeaux, 24 juin 2010

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

Note

Un salarié a été licencié pour motif économique. Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement et demander le paiement de dommages-intérêts.

La cour d'appel a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et a ainsi rejeté la demande du salarié.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation, ce pourvoi comportant trois moyens. Il s'est ainsi agi pour la chambre sociale de répondre à trois points de droits inhérents au licenciement pour motif économique :

- L'appréciation du bien-fondé du motif économique du licenciement tiré d'une réorganisation de l'entreprise et la caractérisation d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise (1^{er} moyen) ;
- La motivation du licenciement et les exigences légales de motivation de la lettre de licenciement (2^{ème} moyen) ;
- L'ordre des licenciements et l'application de critères quand le licenciement résulte du refus d'une proposition de modification de leur contrat de travail faite à tous les salariés et concernent tous les salariés ayant refusé cette modification (3^{ème} moyen).

Sur ces trois points, la chambre sociale rejette le pourvoi formé par le salarié.

1) Sur la motivation du licenciement économique

Le salarié estimait que la cour d'appel avait violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail en faisant ressortir que la lettre de licenciement, qui mentionnait que le licenciement avait pour cause la modification refusée par le salarié de son contrat de travail consécutive à une réorganisation de l'entreprise, répondait aux exigences légales de motivation.

L'article L. 1233-3 du code du travail dispose notamment que : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.* »

En outre, l'article L. 1233-16 du même code précise que : « *La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.* »

Si l'article L. 1233-3 du code du travail ne prévoit comme motifs de licenciement économique uniquement des difficultés économiques ou des mutations technologiques, il convient de rappeler que la jurisprudence, considérant que l'énumération de ce texte n'était pas limitative, a élargi le nombre des raisons économiques possibles.

Dans un arrêt rendu le 11 juin 2002 (pourvoi n° 00-40.625, *Bull.* 2002, V, n° 201), la chambre sociale a mentionné le motif tenant à la réorganisation de l'entreprise et l'a placé au même rang que ceux prévus par les dispositions du code du travail : « *la lettre de licenciement doit comporter non seulement l'énonciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou de la réorganisation de l'entreprise, mais également l'énonciation des incidences sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié de ces éléments* ».

Aussi, le 24 septembre 2002 (pourvoi n° 00-44.007, *Bull.* 2002, V, n° 275), la chambre sociale a posé dans un arrêt le principe suivant : « *La réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique autonome de licenciement ...* »

Par cet arrêt, la chambre sociale confirme ainsi sa jurisprudence en la matière.

- 2) Sur l'appréciation du bien-fondé du motif économique du licenciement tiré d'une réorganisation de l'entreprise et la caractérisation d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise

Le salarié considérait que les juges du fond n'avaient pas donné de base légale à leur décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail en caractérisant une menace sur la compétitivité du groupe. Il estimait en effet que le groupe était uniquement dans la recherche d'une meilleure compétitivité.

Comme précisé antérieurement, la réorganisation de l'entreprise constitue un motif autonome de licenciement économique.

Aussi, depuis un arrêt rendu le 11 janvier 2006, et publié au rapport annuel de la Cour de cassation (pourvoi n°04-46.201, *Bull.* 2006, V, n° 10), la chambre sociale a décidé explicitement que « *La réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient* ».

Il a donc été admis au titre des origines économiques de la réorganisation de l'entreprise, la nécessité de sauvegarde de sa compétitivité.

Dans ce contexte et quelques mois après, la chambre sociale est venue préciser que pour apprécier le bien-fondé du motif économique de licenciement tiré d'une réorganisation de l'entreprise, il revenait au juge de vérifier et de caractériser l'existence d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise : « *La réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi.* » (Soc., 31 mai 2006, pourvoi n° 04-47.376, *Bull.* 2006, V, n° 200).

L'arrêt attaqué a jugé que « *l'ensemble de ces éléments repris, pour l'essentiel, dans la lettre de licenciement, imposait à l'entreprise de se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence et sauvegarder la compétitivité du groupe.* »

La chambre sociale décide que la cour d'appel a suffisamment caractérisé l'existence d'une menace sur la compétitivité du groupe dont fait partie l'entreprise et qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision.

Par cet arrêt, la Cour de cassation s'inscrit ainsi dans la lignée de sa jurisprudence antérieure.

- 3) Sur l'ordre des licenciements et l'application de critères quand le licenciement résulte du refus d'une proposition de modification de leur contrat de travail faite à tous les salariés et concernent tous les salariés ayant refusé cette modification

Le salarié reprochait au plan de sauvegarde de l'emploi de la société d'avoir prévu que les critères d'ordre des licenciements ne s'appliquaient pas aux salariés ayant refusé les modifications de contrat de travail proposées à l'ensemble des salariés.

L'article L. 1233-5 du code du travail dispose que : *« Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.*

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. »

La question posée était de savoir si le plan de sauvegarde de l'emploi pouvait ainsi disposer valablement que les critères de l'ordre des licenciements ne s'appliquent pas quand le licenciement résulte du refus d'une proposition de modification de leur contrat de travail faite à tous les salariés, et concernent tous les salariés ayant refusé cette proposition.

Il s'agit d'une question inédite.

Des arrêts diffusés avaient déjà esquissé une réponse possible à cette question :

- *« les règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier ; que tel n'est pas le cas lorsque le licenciement concerne tous les salariés d'une entreprise appartenant à la même catégorie professionnelle. »* (Soc., 27 mai 1997, pourvoi n° 95-42.419, arrêt dit Fimotel)
- *« Mais attendu que la cour d'appel a fait ressortir que tous les emplois de la catégorie dont relevait M. X avaient été supprimés et qu'il n'y avait pas lieu d'établir un ordre des licenciements ; que le moyen n'est pas fondé ;(Soc., 14 janvier 2003, pourvoi n° 00-45.700).*
- *« Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la proposition de modification du contrat ne concernait que ce seul salarié, ce qui impliquait qu'aucun ordre des licenciements n'avait à être suivi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »* (Soc., 18 mai 2011)

La chambre sociale vient confirmer l'application d'un principe selon lequel les règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier, ce qui n'est pas le cas lorsque les licenciements concernent tous les salariés ayant refusé une modification de leur contrat de travail.

**Plan de sauvegarde de l'emploi*

Sommaire

Ayant exactement rappelé que pour satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et concrètes propres à permettre le reclassement effectif des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité et qu'il doit, notamment, préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés en vue d'un reclassement dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur, la cour d'appel, qui a constaté, d'une part, qu'il existait des possibilités de reclassement dans les sociétés du groupe situées à l'étranger et que le plan de sauvegarde de l'emploi ne comportait aucune indication en ce qui concerne le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans les filiales étrangères, d'autre part, que le reclassement des salariés

menacés de licenciement économique sur les postes recensés comme disponibles était subordonné à une période probatoire ou d'adaptation et ne comportait aucune garantie d'attribution du poste pour les candidats, a pu en déduire que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société ne répondait pas aux exigences légales et que la procédure de licenciement collectif pour motif économique était nulle.

Le plan de sauvegarde de l'emploi qui ne répond pas aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail est nul. Il s'ensuit que les sommes perçues par les salariés en vertu du plan de sauvegarde de l'emploi n'ont plus de fondement juridique. La nullité du plan oblige donc les salariés à restituer les sommes perçues en exécution de ce plan, lesquelles viennent en déduction de la créance à titre de dommages et intérêts qui leur est allouée.

Soc., 28 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 935 FS - P + B

N° 11-30.034 à 11-30.066 – C.A. Amiens, 14 décembre 2012

M. Lacabarats, Pt. – M. Frouin, Rap. – M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Projetant de fermer l'un de ses établissements, une société a engagé une procédure de licenciement pour motif économique, signant avec les organisations syndicales un accord de méthode, lequel contenait les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi. Au titre du dispositif de reclassement interne des salariés menacés de licenciement, le plan recensait les postes disponibles au sein des filiales du groupe dont relevait l'entreprise, en se limitant à celles implantées en France, et précisait que, sur demande individuelle, des possibilités de reclassement à l'étranger pouvaient être envisagées.

Constatant, d'une part, que le plan de sauvegarde de l'emploi ne comportait aucune indication sur le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans les filiales étrangères et, d'autre part, qu'il ne garantissait aux candidats aucune attribution prioritaire des postes visés, la juridiction prud'homale a conclu à la nullité de la procédure de licenciement pour insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

La société a formé un pourvoi en cassation contre cette décision, estimant au contraire que les mesures de reclassement prévues par ledit plan satisfaisaient aux obligations prévues par les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail et qu'à tout le moins, si la nullité de ce dernier était prononcée, les salariés devraient être tenus de restituer les sommes perçues en exécution de ce dernier.

Deux questions étaient donc soumises à l'appréciation de la Cour de cassation. En effet, elle était amenée à se prononcer, dans un premier temps, sur les conditions de validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi établi dans le cadre d'une entreprise appartenant à un groupe multinational, puis, dans un second temps, sur les conséquences juridiques de l'insuffisance d'un tel plan au regard des sommes perçues par les salariés en exécution de ce dernier.

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique est tenu, sous certaines conditions fixées par le législateur, d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, lequel doit intégrer un plan de reclassement destiné à faciliter le reclassement interne des salariés dont l'emploi est menacé (articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code précité). Ledit plan doit comporter des mesures précises et concrètes de nature à permettre le reclassement effectif de ces derniers (Soc., 13 février 1997, pourvoi n° 95-16.648, *Bull.*, V, n° 63 ; Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-45.519, non publié). En effet, la chambre sociale a déjà eu plusieurs fois l'occasion de préciser que devaient impérativement y figurer le nombre et la nature des emplois proposés (Soc., 17 mai 1995, pourvoi n° 94-10.535, *Bull.*, V, n° 159) ainsi que leur localisation (Soc., 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-45.001, non publié).

Si la détermination de l'étendue géographique de l'obligation de reclassement n'était pas réellement discutée en l'espèce, il n'est toutefois pas inutile de rappeler que les recherches doivent être menées dans l'ensemble du groupe constitué par les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie de leur personnel (Soc., 5 avril 1995, pourvois n° 93-43.866 et 63-42.690, *Bull.*, V, n° 123). Or, l'effort de recherche ne peut se limiter aux sociétés du groupe situées en France (Soc., 7 octobre 1998, pourvoi n° 96-42.812, *Bull.*, V, n° 407). En effet, le lieu d'implantation de ces dernières est indifférent, dès lors qu'il n'est pas établi que la législation applicable localement empêche l'emploi des salariés étrangers (Soc., 12 février 2003, pourvois n° 01-40.622 et 01-40.342, non publié ; Soc., 13 juillet 2010, pourvois n° 09-43.028 à 09-43.061, non publié). Par conséquent, l'employeur ne peut se contenter d'indiquer qu'il existe des possibilités de reclassement à l'étranger. Il est tenu de répertorier et de préciser l'ensemble des postes disponibles, y compris au sein des filiales étrangères (Soc., 16 décembre 2008, précité), ce d'autant plus que les juges du fond avaient, en l'espèce, constaté que les postes identifiés en France n'assuraient pas la couverture mathématique des emplois supprimés. En tout état de cause, la proposition des offres de reclassement ne peut être subordonnée à la manifestation préalable de volonté des salariés (Soc., 24 juin 2008, pourvois n° 08-45.870 à 08-45.876, *Bull.*, V, n° 138 ; Soc., 29 février 2012, pourvoi n° 10-26.657, non publié).

Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé que l'obligation de reclassement ne pouvait être considérée comme pleinement satisfaite que dans l'hypothèse où les candidats bénéficient d'une véritable garantie d'attribution du poste proposé. Cette solution n'est pas sans rappeler l'arrêt rendu par la chambre sociale en date du 12 juillet 2010 dans lequel elle a jugé que le plan de sauvegarde de l'emploi ne respectait pas les exigences légales lorsque les salariés devaient obtenir l'accord de l'entité d'accueil sur leur candidature et, à la suite d'une certaine période d'adaptation, sur leur maintien au sein de cette dernière (Soc., 12 juillet 2010, pourvoi n° 09-15.182, *Bull.*, V, n° 166). Ainsi, le fait de subordonner l'attribution du poste disponible au respect d'une période probatoire ou d'adaptation semble ne pas pouvoir être concilié avec les exigences légales applicables en matière de reclassement, dès lors qu'aucune garantie n'est octroyée aux candidats.

S'agissant de la sanction de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de licenciement est frappée de nullité (article L. 1235-10 alinéa 1 du code du travail), laquelle s'étend, selon une jurisprudence désormais constante, à l'ensemble des actes subséquents, et notamment aux licenciements prononcés par l'employeur (Soc., 13 février 1997, pourvois n° 96-41.874 et 96-41.875, *Bull.*, V, n° 64). La Cour rappelle simplement, dans l'arrêt commenté, que le plan litigieux est également entaché de nullité.

Cependant, elle était, en l'espèce, plus particulièrement interrogée sur les conséquences juridiques de l'annulation de la procédure au regard des indemnités perçues par les salariés en exécution de ce dernier. Leur demeurent-elles acquises ou doivent-elles être restituées à l'entreprise, ou à tout le moins venir en déduction des sommes qui leur sont allouées à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la nullité de la procédure ?

La nullité entraînant la disparition rétroactive de l'acte qu'elle frappe, le versement de sommes perçues en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi devrait logiquement être considéré comme dépourvu de fondement juridique et donc indu. C'est d'ailleurs ce que la chambre sociale avait décidé en matière de transaction consécutive à la rupture du contrat de travail, dont l'annulation oblige les salariés à restituer les sommes qui leur avaient été versées (Soc., 10 novembre 2009, pourvois n° 08-43.805 à 08-43.8230, *Bull.*, V, n° 251). Par ailleurs, la Cour a déjà eu l'occasion de se prononcer sur les conséquences de l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les salariés avaient demandé leur réintégration dans l'entreprise, estimant également que ces derniers devaient restituer les sommes perçues en exécution dudit plan (Soc., 19 janvier 2000, pourvoi n° 08-43.449, non publié ; Soc., 16 décembre 2008, précité). Mais elle n'avait encore jamais précisé s'il s'agissait d'une règle de portée plus générale, ayant vocation à s'appliquer même en l'absence d'une telle demande de réintégration exprimée par les salariés. C'est désormais chose faite.

2.7 Indemnités de licenciement

Sommaire

Prive sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement et de la convention collective applicable, la cour d'appel qui condamne une société à payer à des salariés non cadres un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement sur le fondement de ce principe en application des dispositions conventionnelles fixant le mode de calcul de l'indemnité de licenciement due aux ingénieurs et cadres, sans rechercher si la différence de traitement résultant de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie des ingénieurs et cadres par rapport aux personnels non cadres tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Soc., 28 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 935 FS - P + B

N° 11-30.034 à 11-30.066 – C.A. Amiens, 14 décembre 2012

M. Lacabarats, Pt. – M. Frouin, Rap. – M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Aucun avantage conventionnel n'échappe au contrôle judiciaire à l'aulne du principe d'égalité de traitement. Pour autant, toute différenciation n'est pas exclue. Ainsi, la différence de catégorie professionnelle peut-elle justifier une disparité de traitement dans le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ? Telle était la question soumise à la chambre sociale de la Cour de cassation.

Projetant de fermer l'un de ses établissements, la société employeur engageât une procédure de licenciement pour motif économique, au cours de laquelle un plan de sauvegarde de l'emploi fut établi. Saisie par plusieurs anciens salariés, la cour d'appel conclut à la nullité de l'ensemble des licenciements prononcés en raison de l'insuffisance de ce dernier. En outre, la société fut condamnée à verser aux salariés non cadres un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement sur le fondement du principe d'égalité de traitement. En effet, les juges du fond ont estimé que les dispositions conventionnelles fixant des modalités d'attribution et de calcul plus favorables pour les salariés cadres contrevenaient à ce principe, sans qu'aucune raison objective ne vienne justifier une telle différence de traitement par rapport aux salariés non cadres. La société forma un pourvoi en cassation contre cette décision.

Si, en substance, la Cour de cassation suivit le raisonnement de la cour d'appel sur la question de la validité de la procédure de licenciement (ce point faisant l'objet d'un commentaire distinct), il en fut tout autrement concernant l'application du principe d'égalité de traitement à l'indemnité conventionnelle de licenciement. C'est sur ce second point que l'attention sera attirée dans ces quelques lignes.

Dégagé progressivement par la jurisprudence (Soc., 19 octobre 1996, pourvoi n° 92-43.680, *Bull.*, V, n° 359, « *Ponsolle* »), le principe d'égalité de traitement permet au juge de vérifier que les avantages réservés à certains salariés le sont bien en raison de la différence de situation qui les opposent aux autres salariés. Toutefois, la Cour de cassation admet qu'il est toujours possible de traiter de façon dissemblable des salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage considéré lorsque « *cette différence repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* ». A plusieurs reprises, elle a précisé que la seule différence de catégorie professionnelle était insuffisante pour justifier une telle disparité de traitement, que l'avantage soit d'origine unilatérale (Soc., 20 février 2008, pourvoi n° 05-45.601, *Bull.*, V, n° 39)

ou conventionnelle (Soc., 1^{er} juillet 2009, pourvoi n° 07-42.675, *Bull.*, V, n° 168). En l'espèce, il s'agissait bien d'une disposition de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie qui prévoyait des modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement spécifiques à ces derniers et plus favorables que celles applicables aux salariés non cadres.

La décision précitée avait été vivement critiquée par une partie de la doctrine, laquelle y voyait une atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux et une source de fragilisation de l'équilibre des conventions collectives, a fortiori lorsque celles-ci sont catégorielles. Sensible à cette argumentation, la Cour de cassation a précisé son raisonnement dans deux arrêts du 8 juin 2011. Ainsi, elle admet qu'une différence de catégorie professionnelle puisse constituer une « *raison objective et pertinente* » de différenciation, dès lors que cette dernière a « *pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération* » (Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-14.725, *Bull.*, V, n° 155 ; Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-11.933, *Bull.*, V, n° 143).

Dès lors, le juge est tenu de rechercher si la différence de traitement instituée ne vise pas à prendre en compte la spécificité de la catégorie des cadres. Pour exemple, certains juges du fond ont déjà eu l'occasion de déclarer justifiée, au regard de l'objet de l'indemnité conventionnelle de licenciement, la différence de calcul fondée sur l'appartenance à une catégorie professionnelle. En effet, la cour d'appel d'Angers a pu estimer que le licenciement prive le cadre de sa rémunération, préjudice identique à l'ensemble des salariés involontairement privés de leur emploi, mais également d'une perspective d'évolution de carrière spécifique et de l'exercice d'une fonction définie par une responsabilité de commandement de caractère hiérarchique (C.A. Angers, 8 novembre 2011, n° 10-00554).

Lorsqu'au contraire, la cour d'appel se contente de préciser que la perte de rémunération, plus importante pour les cadres, était déjà compensée par la prise en compte, pour la détermination de ladite indemnité, d'une rémunération de base plus importante, sans contrôler la réalité et la pertinence des raisons objectives invoquées par l'employeur pour justifier la différence de calcul de cette dernière, il était logique que la Cour de cassation censure sa décision pour manque de base légale.

Cet arrêt s'inscrit dans un ensemble de décisions, toutes rendues le 28 mars 2012, se fondant sur le principe d'égalité de traitement pour censurer les juges du fond qui n'auraient pas respecté leur office en omettant de rechercher si la différence de traitement entre les salariés cadres et non cadres dans l'attribution d'un avantage conventionnel, qu'il s'agisse notamment d'indemnités de préavis et de licenciement (Soc., 28 mars 2012, pourvois n° 10-28.670 et n° 11-11.307) ou de supplément de congés payés (Soc., 28 mars 2012, pourvoi n° 11-12.043), n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie professionnelle des cadres.

3. Résiliation judiciaire

Sommaire

Il résulte des articles 1184 du code civil et 93, 100, 102-1, 102-3 et 102-4 du code du travail maritime alors applicable, que si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail engagée par le matelot salarié postérieurement à l'envoi de la lettre de licenciement, date de la rupture du contrat de travail, est nécessairement sans objet, le juge doit toutefois, pour apprécier le bien-fondé du licenciement, prendre en considération les griefs qui étaient invoqués par le salarié dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt, qui après avoir condamné l'employeur au paiement d'un rappel de salaire, déboute le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat et retient que

le licenciement est fondé, sans toutefois prendre en considération, dans l'appréciation du bien-fondé de celui-ci, les griefs du salarié qui soutenait à l'appui de sa demande de résiliation du contrat qu'il ne se présentait plus à bord parce qu'il n'était pas rémunéré.

Soc, 7 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 681 FS- P+B

N° 10-17.090 - C.A. Douai, 30 septembre 2009

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

Note

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation vient confirmer une précédente décision du 20 décembre 2006 relative à l'incidence d'une demande de résiliation judiciaire par un salarié postérieure à son licenciement et l'office du juge dans ce cas (Soc., 20 décembre 2006, pourvoi n° 05-42.539, *Bull.* 2006, V, n° 397).

En l'espèce, un marin engagé en qualité de matelot rémunéré à la part par contrat à durée indéterminée, faisant valoir qu'il ne percevait pas la rémunération minimale obligatoire, avait saisi le 2 juillet 2007 l'administrateur des affaires maritimes en vue de la tentative préalable de conciliation prévue par l'article 2 du décret du 20 novembre 1959. Il avait ensuite été licencié pour faute grave au motif de ses absences injustifiées par lettre du 7 juillet 2007. Le 12 décembre 2007, il a saisi le tribunal d'instance statuant en matière maritime pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et un rappel de salaire.

La Cour de cassation rappelle tout d'abord que le contrat de travail ayant été rompu par la notification du licenciement, la demande postérieure tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de ce contrat est nécessairement sans objet. En effet, *“la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture”* (Soc., 11 mai 2005, pourvoi n° 03-40.650, *Bull.* 2005, V, n° 159 et Ass. Plén., 28 janvier 2005, *Bull.* 2005, Ass. plén., n° 1). Or on ne peut solliciter l'intervention du juge pour obtenir la rupture d'un contrat déjà rompu.

Elle indique ensuite que le juge doit toutefois, pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement, prendre en considération les griefs invoqués par le salarié au soutien de sa demande de résiliation dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation.

Or en l'espèce, la cour d'appel n'avait pas pris en considération les griefs du salarié lequel soutenait à l'appui de sa demande de résiliation du contrat qu'il ne se présentait plus à bord parce qu'il n'était pas rémunéré. La chambre sociale casse donc l'arrêt de la cour d'appel qui avait débouté le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat et retenu que le licenciement était fondé.

Il convient de rappeler que dans la situation inverse, c'est-à-dire lorsque l'action en résiliation formée par le salarié est suivie de son licenciement, il est de jurisprudence constante que *“le juge doit rechercher si la demande de résiliation était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur”* (Soc., 16 février 2005, pourvoi n° 02-46.649, *Bull.* 2005, V, n° 54; Soc., 12 juillet 2005, pourvoi n° 03-43.603, *Bull.* 2005, V, n° 246; Soc., 21 juin 2006, pourvoi n° 05-44.020, *Bull.* 2006, V, n° 225; Soc., 15 mai 2007, pourvoi n° 04-43.663, *Bull.* 2007, V, n° 76).

4. Démission

**Vice du consentement*

Sommaire

Lorsqu'un salarié argue du caractère équivoque de sa démission, non à raison de l'existence d'un différend, antérieur ou concomitant de sa démission, qui permettrait de l'analyser en une prise d'acte de la rupture, mais au motif de la contrainte ayant vicié son consentement, le juge ne peut analyser cette démission en prise d'acte.

Soc., 7 mars 2012

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 495 F - P+B

N° 09-73.050 - CA Rennes, 3 novembre 2009

M. Lacabarats, Pt. - Mme Sommé, Rap. -

Note

A la suite de la décision d'une société-employeur de supprimer un de ses services, plusieurs de ses salariés ont donné leur démission.

Soutenant que leur démission devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Ils soutiennent en effet que leurs démissions, données sous la contrainte de leur employeur, sont entachées d'un vice du consentement et donc équivoques.

La cour d'appel a dit que les démissions des salariés produisaient les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ce contexte, la société-employeur a formé un pourvoi en cassation. Elle considère notamment que :

- lorsqu'un salarié invoque un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, le juge ne peut analyser cette démission en une prise d'acte, par lui, de la rupture de son contrat de travail en raison de faits et manquements imputables à l'employeur ;
- en outre, la cour d'appel, qui a constaté que les démissions faisaient suite à la réembauche des salariés dans d'autres entreprises, aurait dû en déduire que les démissions en question étaient l'expression d'une volonté claire et non équivoque des salariés de mettre fin à leur contrat de travail ;
- enfin, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé, comme l'exigent les articles L. 1231-1, L. 1237-2, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail, l'existence d'un différend antérieur ou contemporain à la rupture, ne pouvait pas requalifier une démission en prise d'acte de la rupture.

Il s'agissait pour la chambre sociale de répondre à la question suivante : des salariés peuvent-ils demander la requalification de leur démission en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison d'une contrainte ayant vicié leur consentement ?

La chambre sociale répond par la négative. Elle décide « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations que les salariés arguaient du caractère équivoque de leur démission, non à raison de l'existence d'un différend antérieur ou concomitant de leur démission, susceptible de l'analyser en une prise d'acte, mais au motif de la contrainte ayant vicié leur consentement, contrainte qu'elle a jugée non établie, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés [articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail].* »

Cet arrêt s'inscrit clairement dans la lignée de la jurisprudence de la chambre dérogée sur cette question.

En effet, depuis quatre arrêts de principe rendus le 9 mai 2007, et publiés au rapport annuel de la Cour de cassation (pourvois n°05-40.518, n° 05-41.324 et 05-41.325, 05-40.315, et 05-42.301, *Bull.* 2007, V, n° 70), la chambre sociale distingue :

- la démission équivoque en raison d'un vice du consentement, susceptible d'être annulée en application de l'article 1109 du code civil,
- de la démission équivoque en raison de manquements reprochés à l'employeur résultant de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission, pouvant, si les faits le justifient, faire l'objet d'une requalification en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Aussi, par un arrêt rendu le 17 mars 2010 (pourvoi n°09-40.465, *Bull.* 2010, V, n° 68), la chambre sociale est venue préciser qu'un salarié ne peut tout à la fois invoquer un vice de consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission et demander que cet acte de démission soit analysé en une prise d'acte, par lui, de la rupture de son contrat de travail en raison de faits et manquements imputables à l'employeur.

Par le présent arrêt, la chambre sociale délimite explicitement l'étendue de l'office du juge en la matière, et exclut toute possibilité d'accueillir la demande d'un salarié de requalification en prise d'acte d'une démission équivoque en raison d'un vice du consentement : « *Lorsqu'un salarié argue du caractère équivoque de sa démission (...) au motif de la contrainte ayant vicié son consentement, le juge ne peut analyser cette démission en prise d'acte.* »

G - ACTIONS EN JUSTICE

**Aide juridictionnelle*

Sommaire

Selon l'article 1022-2 du code de procédure civile, applicable en matière de contentieux des élections professionnelles, le demandeur justifie de l'acquittement de la contribution pour l'aide juridique au plus tard au moment de la remise de son mémoire. En application de l'article 126 du code de procédure civile, la justification du paiement de cette contribution avant décision du juge statuant sur la recevabilité de la demande régularise la procédure.

Soc., 28 mars 2012

REJET

Arrêt n° 1074 FS - P+B +I

N° 11-61.180 - Tribunal d'instance de Longjumeau, 13 octobre 2011

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

Note (communiqué)

L'arrêt du 28 mars 2012 tranche une double question relative à la contribution pour l'aide juridique. Cette contribution, due notamment pour les instances introduites en matière civile, commerciale, prud'homale, sociale ou rurale, a été instituée par une loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 et est désormais prévue à l'article 1635 bis Q du code général des impôts.

1 - La contribution est-elle due pour les procédures relatives aux élections professionnelles ?

L'arrêt du 28 mars 2012 répond à cette question par l'affirmative. Certes, les procédures en matière d'élections professionnelles sont sans frais ni dépens, en application de l'article R. 2324-25 du code du travail.

Mais, selon l'article 62, alinéa 2, du code de procédure civile, modifié par le décret n° 2011-1202 du 28 septembre 2011 pris pour l'application de la loi susvisée, seules les procédures pour lesquelles une disposition législative prévoit un déroulement sans frais peuvent bénéficier d'une dispense de paiement de la contribution.

L'exception n'est donc pas applicable au contentieux des élections professionnelles, la disposition prévoyant la dispense de frais étant de nature réglementaire.

2 - L'absence de paiement de la contribution dans les délais fixés peut-elle faire l'objet d'une régularisation ?

L'originalité des nouveaux textes est de :

- Prescrire le versement de la contribution, dès l'introduction de l'instance, à peine d'irrecevabilité de la demande en justice (article 62, nouveau, du code de procédure civile) ;
- D'interdire aux parties de soulever une fin de non-recevoir sur ce point, seul le juge ayant le pouvoir et le devoir de le faire (article 62-5 du même code).

Pour la Cour de cassation, l'article 1022-2, nouveau, du code de procédure civile prévoit que le demandeur doit justifier de l'acquittement de la contribution pour l'aide juridique au plus tard au moment de la remise de son mémoire.

En l'espèce, la justification du paiement n'a été produite que quelques jours après la date de dépôt du mémoire ampliatif, le greffe ayant attiré l'attention du demandeur sur la nécessité d'acquitter la contribution.

Faisant application de l'article 126 du code de procédure civile, la chambre sociale a jugé, après avis de la 2e chambre civile compétente pour les questions de procédure civile, que "la justification du paiement de cette contribution avant décision du juge statuant sur la recevabilité de la demande régularise la procédure".

L'importance pratique de cette décision justifie sa publication immédiate, sans préjudice de ce qui sera jugé, d'une part par le Conseil constitutionnel sur les questions prioritaires de constitutionnalité qui lui ont été transmises par le Conseil d'Etat et la Cour de cassation, d'autre part par le Conseil d'Etat sur le recours formé contre le décret susvisé.



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation