

COUR DE CASSATION

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N° 99
JUN 2018



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL.....	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	7
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	9
D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL.....	10
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	16
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	23
G - ACTIONS EN JUSTICE	29

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

1. Emploi et formation

**Existence du contrat de travail*

Soc., 28 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1064 FS-P+B

N° 16-27.544 - CA Versailles, 28 septembre 2016

M. Frouin, Pt - Mme Goasguen, Rap. - Mme Grivel, Av. Gén.

Sommaire

Ayant relevé que l'établissement de bulletins de salaire était rendu nécessaire par l'obligation faite à l'entreprise de presse de prélever diverses cotisations liées au statut de journaliste pigiste, une cour d'appel en déduit exactement l'absence de contrat de travail apparent.

Note

Selon l'article L. 1221-1 du code du travail, « *le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter* ». Le législateur n'a pas donné de définition du contrat de travail. Dans le silence des textes, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé « *qu'il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant rémunération* » (Soc., 22 juillet 1954, *Bull.* 1954, V, n° 576). Conformément aux règles de preuve issues du code civil, c'est à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve (Soc., 10 novembre 1960, *Bull.* 1960, V, n° 1020 ; Soc., 21 juin 1984, pourvoi n° 82-42.409, *Bull.* 1984, V, n° 264) et en cas de contrat de travail apparent, c'est à celui qui se prévaut du caractère fictif de ce contrat de le prouver (Soc., 25 octobre 1990, pourvoi n° 88-12.868, *Bull.* 1990, V, n° 500 ; Soc., 30 avril 2014, pourvoi n° 12-35.219, *Bull.* 2014, V, n° 107).

L'apparence de contrat de travail peut résulter d'un écrit (Soc., 18 juin 1996, pourvoi n° 92-44.296, *Bull.* 1996, V, n° 245), mais également de la délivrance au travailleur de documents divers comme une attestation Assedic (Soc., 10 mai 2012, pourvoi n° 11-18.681, *Bull.* 2012, V, n° 136), une déclaration unique d'embauche (Soc., 5 décembre 2012, pourvoi n° 11-22.769, *Bull.* 2012, V, n° 319) ou encore des bulletins de paie (Soc., 30 avril 2014, pourvoi n° 12-35.219, *Bull.* 2014, V, n° 107).

En l'espèce, un journaliste pigiste a demandé à la société avec laquelle il collaborait de lui fournir régulièrement du travail ou à défaut de mettre un terme à leurs relations contractuelles suite à la baisse sensible du volume de son activité et de sa rémunération. La société n'ayant pas donné suite à cette demande, le travailleur a saisi le conseil de prud'hommes. Débouté de ses demandes en appel, il s'est pourvu en cassation en se prévalant d'un contrat de travail apparent justifié par la production de bulletins de salaire portant mention des cotisations salariales et de l'application de la convention collective des journalistes.

La question ainsi posée à la Haute juridiction était de savoir si la délivrance de bulletins de salaire à un journaliste pigiste était de nature à créer l'apparence d'un contrat de travail.

Dans le cas des mandataires sociaux, les bulletins de paie ne suffisent pas à caractériser l'existence d'un contrat de travail apparent (Soc., 10 juin 2008, pourvoi n° 07-42.165, *Bull. 2008*, V, n° 127) dans la mesure où l'établissement de bulletins de salaire résulte d'une obligation légale.

Or, aux termes de l'article L. 311-3 16° du code de la sécurité sociale, sont assujettis au régime général de sécurité sociale, les journalistes professionnels et assimilés dont les fournitures d'articles, d'informations, de reportages, de dessins ou de photographies à une agence de presse ou à une entreprise de presse quotidienne ou périodique, sont réglées à la pige, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à cette agence ou entreprise.

Dans l'arrêt ici commenté, la chambre sociale a repris la même solution que celle adoptée pour les mandataires sociaux en jugeant que le journaliste pigiste ne bénéficiait pas d'un contrat de travail apparent justifié par la production de bulletins de salaire dans la mesure où l'établissement de tels bulletins était rendu nécessaire par l'obligation faite à l'entreprise de presse de prélever diverses cotisations liées au statut de journaliste pigiste.

Faute de contrat de travail apparent, il appartenait au travailleur de prouver l'existence d'un contrat de travail. Toutefois, la chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par le journaliste en raison des constatations de la cour d'appel selon laquelle ce dernier bénéficiait d'une totale indépendance dans l'exercice de ses prestations empêchant la reconnaissance de la qualité de collaborateur permanent lié à la société par un contrat de travail de droit commun.

2 - Droits et obligations des parties au contrat de travail

**Pouvoir de direction de l'employeur*

Soc., 13 juin 2018

Arrêt n° 890 FS-P+B

N° 16-25.301 - CA Paris, 29 juin 2016

M. Frouin, Pt - Mme Duvallet, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

Rejet

Sommaire n° 1

Doit être approuvé l'arrêt qui, ayant constaté que les pilotes avaient été informés préalablement de l'existence du traitement automatisé des données à caractère personnel, de sa finalité, des destinataires des données collectées et de leurs droits d'accès, de rectification et de suppression depuis sa date de création, par le biais d'un mémo circularisé sous forme papier adressé les 31 août 2005 et 28 janvier 2013 et disponible de manière constante sur l'intranet qui leur était dédié, et qu'ils pouvaient à tout moment accéder directement à l'événement, lors de sa création et une fois l'événement traité par le "manager", pour y ajouter leurs commentaires, en a déduit que l'application "Main Courante" mise en place par la société Air France ayant pour finalité d'être un "outil informatique réservé à l'encadrement des Personnels Navigants Techniques (PNT) et permettant un suivi de l'activité journalière et un passage de consignes entre les cadres de permanence, ces informations ayant pour but d'informer les cadres sur les événements liés à l'exploitation et les demandes particulières des

pilotes” était conforme à l’exigence de loyauté de la collecte posée par l’article 6 1° de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

Sommaire n° 2

Doit être approuvé l’arrêt qui, ayant constaté que l’application “Main Courante” permettait d’assurer un suivi, entre les Personnels Navigants Techniques (PNT) et leurs “managers”, de l’activité journalière et des événements notables liés à l’exploitation de la flotte susceptibles d’avoir un impact en termes d’exploitation de la flotte et de gestion des emplois du temps et relevé que seul l’événement était inscrit dans l’application “Main Courante” et non ses conséquences disciplinaires qui faisaient l’objet d’un traitement distinct par un autre service, que l’application “Main Courante “ ne comportait aucune donnée portant sur d’éventuelles sanctions et qu’aucun rapprochement entre les données contenues dans l’application “Main Courante” et celles permettant de gérer les dossiers professionnels des pilotes, notamment pour la prise de décisions dans le déroulement de leur carrière, n’était effectué, en a déduit que, les deux cas d’utilisation de données issues de l’application litigieuse dénoncés par le syndicat comme fautifs n’étant pas à eux seuls suffisants à démontrer l’illicéité de l’application, l’absence de détournement de la finalité déclarée de l’application à des fins de gestion illicite du personnel en violation de l’article 6 2° de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

Sommaire n° 3

Doit être approuvé l’arrêt qui, ayant constaté que les indications relatives aux arrêts de travail ne faisaient pas apparaître le motif de l’absence de sorte qu’elles ne pouvaient être considérées comme une donnée relative à l’état de santé bénéficiant de la protection prévue à l’article 8 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 et que les deux cas relatés de mention de la qualité de gréviste étaient isolés, ancien pour l’un d’eux, rectifiés et résultaient d’erreurs commises par les utilisateurs que l’entreprise s’efforçait d’éviter en leur diffusant une liste de termes génériques, en a déduit qu’il n’était pas établi que l’application litigieuse offrait la possibilité de collecter des données illicites au sens de l’article 8 de la loi précitée.

4 - Contrats particuliers

**Contrats d’avenir*

Soc., 28 juin 2018

Arrêt n° 1070 FS-P+B

N° 17-17.842 - CA Pau, 10 décembre 2015

M. Frouin, Pt - Mme Aubert-Monpeyssen, Rap. - Mme Rémy, Av. Gén.

Rejet

Sommaire

Une cour d’appel qui relève qu’un salarié avait bénéficié d’une formation en interne et d’une adaptation aux postes de travail occupés dont la réalité était confirmée par les informations données par l’intéressé dans son curriculum vitae faisant état de l’obtention en juin 2009, d’un certificat informatique et Internet, ainsi que de sa connaissance des outils informatiques et de sa capacité à assurer le secrétariat et l’administration courante de trois écoles, peut en déduire que l’employeur avait satisfait à son obligation de formation et d’accompagnement.

Note :

Les dispositions relatives au contrat d'avenir, abrogées au 1er janvier 2010, sont issues de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 dite de programmation pour la cohésion sociale. L'article L. 5134-35 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, disposait que le contrat d'avenir avait pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant soit du revenu minimum d'insertion, soit de l'allocation de solidarité spécifique, soit de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés. La conclusion d'un contrat d'avenir exigeait la signature de deux conventions : une convention signée entre le bénéficiaire, le représentant de l'Etat ou de la collectivité territoriale concernée et l'employeur, ainsi qu'un contrat de travail conclu entre le travailleur et l'employeur. La convention devait définir le projet professionnel proposé, les conditions d'accompagnement dans l'emploi et les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (ancien article L. 5134-40 du code du travail) et le contrat d'avenir devait prévoir des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire (ancien article L. 5134-47 du code du travail).

En l'espèce, un salarié a été engagé dans le cadre d'un contrat d'avenir du 1^{er} décembre 2006 au 30 juin 2007, puis du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2009. La convention tripartite précisait que la formation serait assurée par une adaptation au poste en interne sans validation des acquis de l'expérience.

Estimant que l'employeur avait manqué à son obligation de formation, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée. La cour d'appel a infirmé le jugement rendu par la juridiction prud'homale au motif que l'employeur avait respecté les obligations qui découlaient de la convention tripartite et du contrat de travail. Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation.

La Haute juridiction devait ainsi se prononcer sur les contours de l'obligation de formation de l'employeur dans le cadre des contrats d'avenir.

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que lorsque l'employeur ne respectait pas ses obligations en matière de formation et d'orientation professionnelle, le salarié était en droit de demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée (Soc., 28 mai 2014, pourvoi n° 13-16.235, *Bull.* 2014, V, n° 126). Dans le cadre de cette même affaire, elle a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de formation en se contentant d'adapter le salarié au seul poste auquel il avait été affecté.

Dans l'arrêt ici commenté, la chambre sociale approuve la décision des juges du fond ayant déduit que l'employeur avait respecté son obligation de formation et d'accompagnement en relevant que le salarié avait bénéficié d'une formation en interne et d'une adaptation aux postes de travail qu'il occupait. Ces éléments étaient caractérisés en l'espèce par les informations données par l'intéressé au sein de son *curriculum vitae*, à savoir l'obtention d'un certificat informatique et Internet, ainsi que sa connaissance des outils informatiques et sa capacité à assurer le secrétariat et l'administration courante de trois écoles.

La chambre sociale a également jugé, le même jour, que le fait de prévoir un référent et de délivrer une formation en interne par une initiation à l'informatique ayant permis à l'intéressé d'effectuer les tâches d'assistance administrative qui lui avaient été confiées et d'acquérir des

compétences détaillées dans une attestation délivrée au terme du dernier contrat, justifiait du respect, par l'employeur, de son obligation de formation (Soc., 28 juin 2018, pourvoi n° 15-19.007, publié au *bulletin des arrêts des chambres civiles*).

Soc., 28 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1071 FS-P+B

N° 15-19.007 - CA Aix-en-Provence, 31 mars 2015

M. Frouin, Pt - M. Schamber, Rap. - Mme Rémerly, Av. Gén.

Sommaire

Une cour d'appel qui relève que chacune des conventions tripartites intervenues en vue de l'engagement d'un salarié en contrat aidé prévoyait un référent en la personne du principal du collègue et que la formation délivrée en interne par une initiation à l'informatique avait permis à l'intéressé d'effectuer les tâches d'assistance administrative qui lui avaient été confiées et d'acquérir des compétences détaillées dans une attestation délivrée au terme du dernier contrat, peut en déduire que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation et d'accompagnement.

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

2- Rémunérations

**Intéressement et participation*

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 927 FS-P+B

N° 17-14.372 - CA Paris, 8 décembre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Chamley-Coulet, Rap. – Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire

Il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que tous les salariés de l'entreprise où a été conclu un accord de participation ou d'intéressement doivent avoir la possibilité de bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait qu'ils n'exécutent pas leur activité en France ou qu'ils n'y sont pas rémunérés, et que la clause d'un accord d'intéressement ou de participation excluant les salariés détachés à l'étranger dans une succursale est réputée non écrite.

Ayant constaté que les salariés n'avaient jamais cessé d'appartenir à l'effectif de la société durant leur période de détachement dans les succursales concernées, une cour d'appel a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision de condamner la société à leur verser diverses sommes à titre de participation et d'intéressement, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants tenant à l'application du principe d'égalité de traitement s'agissant de la clause de l'accord d'intéressement.

Note :

En application des articles L. 3312-1 et L. 3312-2 du code du travail, toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel peut instituer par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés. L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. L'intéressement présente ainsi un caractère aléatoire et facultatif.

Aux termes des articles L. 3322-1 et L. 3322-2, la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. La participation est obligatoire dans les entreprises employant habituellement cinquante salariés.

L'article L. 3342-1 du code du travail précise que « *tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions* ».

En l'espèce, les accords de participation et d'intéressement d'une entreprise française excluaient expressément de leur champ d'application les salariés exécutant leur activité professionnelle dans des succursales situées à l'étranger et dont la rémunération était directement versée par l'entité d'accueil. Ces salariés demandaient le paiement de sommes au titre de ces deux dispositifs.

Le tribunal de grande instance, comme la cour d'appel, ont retenu que pendant leur détachement, les salariés étaient éligibles aux dispositifs de participation et d'intéressement en vigueur dans l'entreprise en dépit de la clause d'exclusion des travailleurs détachés figurant dans les accords collectifs applicables, cette clause devant être réputée non écrite.

La question posée à la Haute juridiction consiste ainsi à savoir si un accord d'intéressement ou de participation peut exclure les salariés d'une entreprise française dont le travail s'exécute dans une succursale à l'étranger et dont la rémunération est versée directement par l'entité d'accueil.

La Cour de cassation a déjà jugé que les accords de participation ne pouvaient écarter du bénéfice de la répartition de la réserve spéciale de participation une catégorie de salariés (Soc., 22 mai 2001, pourvoi n° 99-12.902, *Bull.* 2001, V, n° 179). Ainsi la clause d'un accord de participation excluant de son bénéfice les salariés expatriés devait être déclarée non écrite, les modalités de calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation ne pouvant pas faire l'objet d'une distinction suivant que les salariés d'une même entreprise travaillent en France ou à l'étranger (Soc., 29 octobre 2002, pourvoi n° 00-14.787, *Bull.* 2002, V, n° 324).

Par le présent arrêt, la chambre sociale approuve la décision de la cour d'appel en considérant que tous les salariés de l'entreprise où a été conclu un accord d'intéressement ou un accord de participation doivent avoir la possibilité de bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait qu'ils n'exécutent pas leur activité en France ou qu'ils n'y sont pas rémunérés. Elle ajoute que les clauses de ces accords excluant les salariés détachés à l'étranger dans une succursale sont réputées non écrites.

Cette solution ne vaut toutefois que si le salarié est resté salarié de la société française. La chambre sociale prend, en effet, le soin de relever que les salariés en cause n'avaient pas cessé d'appartenir à l'effectif de cette société durant leur période de détachement dans la succursale étrangère. Elle précise également qu'il n'y avait pas lieu de faire application, s'agissant de la clause de l'accord d'intéressement, du principe d'égalité de traitement.

**Primes*

Soc., 28 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1067 FS-P+B

N° 17-11.714 - CA Dijon, 1er décembre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Sabotier, Rap. - Mme Grivel, Av. Gén.

Sommaire n° 2

Une prime de panier ayant pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques constitue, nonobstant son caractère forfaitaire et le fait que son versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire.

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6 - CHSCT

6-1 Fonctionnement

**Recours à un expert*

Soc., 6 juin 2018

Cassation

Arrêt n° 925 FS-P+B

N° 16-28.026 - Pt TGI Nanterre, 7 décembre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Slove, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire

Il résulte des articles 485 du code de procédure civile et L. 4614-13 du code du travail, alors applicable, que la demande en justice devant le président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation.

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 926 FS-P+B

N° 17-17.594 - Pt TGI Versailles, 21 avril 2017

M. Frouin, Pt - Mme Lanoue, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire

Il résulte des articles 485 du code de procédure civile et L. 4614-13 du code du travail, alors applicable, que la demande en justice devant le président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation.

D - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

1- Accords et conventions collectives

**Accords collectifs et conventions collectives divers*

Soc., 13 juin 2018

Cassation partielle

Arrêt n° 963 F-P+B

N° 17-14.658 - CA Rennes, 11 janvier 2017

Mme Goasguen, f.f. Pt. - Mme Ala, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

Sommaire

La prime de chien prévue par l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, étendue, qui a, nonobstant son caractère forfaitaire, la nature d'un remboursement de frais professionnels, n'est due que par heure de travail effective de l'équipe conducteur-chien.

Doit être approuvé l'arrêt qui, après avoir constaté que le salarié avait été rempli de ses droits au titre des heures accomplies avec l'aide d'un chien, le déboute de sa demande en paiement de prime de chien pour les périodes non travaillées.

Soc., 27 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1040 FS-P+B

N° 17-10.372 - CA Paris, 30 novembre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Prieur, Rap. - M. Lemaire, Av. Gén.

Sommaire

Il résulte de l'article 4.3 de l'accord étendu du 13 avril 2005, annexé à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, que la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans doit s'accompagner de l'une des 3 contreparties d'embauche qu'il prévoit, parmi lesquelles figure la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour deux mises à la retraite, ces contreparties s'appréciant au niveau de l'entreprise, la prise de fonction devant intervenir au plus tôt dans un délai de 6 mois avant, ou au plus tard 10 mois après la mise à la retraite. L'employeur qui procède à la mise à la retraite d'un salarié, en application de ces dispositions, doit justifier de l'existence d'une embauche, en lien avec les mises à la retraite.

Une cour d'appel, qui constate qu'une société n'établit pas avoir accompagné la mise à la retraite d'un salarié de l'une des contreparties d'emploi prévues, en déduit exactement que la mise à la retraite, qui n'entre pas dans les prévisions de l'accord, est nulle.

Soc., 27 juin 2018

Cassation partielle

Arrêt n° 1042 FS-P+B

N° 16-23.917 - CA Fort-de-France, 10 juin 2016

M. Frouin, Pt. - M. Duval, Rap. - M. Lemaire, Av. Gén.

Sommaire

Selon l'article 24 de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 portant modification des classifications d'emplois conventionnels, le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. Lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne procurera pas au salarié une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Violent cet article la cour d'appel qui pour faire droit à une demande de rappel de salaire d'un salarié classé, en application de l'avenant précité, a un certain échelon le 1er août 1994, retient qu'il aurait dû bénéficier d'un changement d'échelon au 1er janvier 1997, puis au 1er janvier 2001 et au 1er janvier 2005 sans constater que le reclassement dans le nouvel échelon n'avait pas procuré à ce salarié une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon.

Soc., 27 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1043 FS-P+B

N° 16-25.756 - CA Angers, 13 septembre 2016

M. Frouin, Pt. - M. Ricour, Rap. - M. Lemaire, Av. Gén.

Sommaire

Aux termes de l'article 4.1.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, dès lors que cela est prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieure en cas de nécessité technique.

La cour d'appel, qui a constaté que le renouvellement était motivé par la nécessité d'apprécier l'ensemble des qualités professionnelles du salarié, a caractérisé la condition fixée par la convention collective.

Note :

Dans cette affaire, un salarié a été engagé en qualité d'attaché commercial le 14 novembre 2011 suivant contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail était soumis aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26

juillet 2011 prévoyant dans son article 4.1.2 que la période d'essai pouvait être renouvelée une fois en cas de nécessité technique dès lors que cette faculté était prévue par la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Le contrat de travail prévoyant une période d'essai de trois mois renouvelable une fois, l'employeur a, par lettre du 5 février 2012, et après accord exprès du salarié, renouvelé la période d'essai pour trois mois afin d'apprécier l'ensemble des qualités professionnelles de ce dernier. Par courrier en date du 25 avril 2012, l'employeur a mis un terme à la période d'essai.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le conseil de prud'hommes comme la cour d'appel ont débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, considérant que la période d'essai avait été régulièrement renouvelée.

La question posée à la Haute juridiction était donc de savoir si la condition de nécessité technique prévue par la convention collective pour permettre le renouvellement de la période d'essai était caractérisée par la nécessité d'apprécier l'ensemble des qualités professionnelles du salarié ?

La période d'essai est régie par les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail. L'article L. 1221-19 de ce code en fixe les durées maximales, l'article L. 1221-20 en détermine l'objet à savoir permettre « à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ». L'article L. 1221-21 du code du travail dispose que « la période d'essai peut-être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées du renouvellement (...) ».

Le renouvellement de la période d'essai est soumis au respect de plusieurs conditions : il doit être prévu par un accord de branche étendu, effectué dans les conditions prévues par la convention collective, stipulé dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement et recueillir l'accord exprès du salarié (Soc., 23 janvier 1997, pourvoi n° 94-44.357, *Bull.* 1997, V, n° 33).

En l'espèce, le salarié reproche à la cour d'appel d'avoir considéré d'une part, que la nécessité technique, condition du renouvellement de la période d'essai prévue par la convention collective précitée, était caractérisée par l'impossibilité d'apprécier l'ensemble des qualités professionnelles du salarié invoquée par l'employeur et, d'autre part, que les exigences légales et conventionnelles avaient été respectées sans constater que l'employeur faisait état d'une nécessité technique justifiant le renouvellement.

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement et a rejeté le pourvoi en rappelant que la période d'essai pouvait, en application de l'article 4.1.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, être renouvelée en cas de nécessité technique dès lors que cela était prévu par la lettre d'engagement ou le contrat de travail et en considérant que la condition fixée par la convention collective était caractérisée par la nécessité d'apprécier l'ensemble des qualités professionnelles du salarié.

Cette solution vient ainsi préciser la notion de nécessité technique prévue par l'article 4.1.2 de la convention collective précitée.

Soc., 27 juin 2018

Cassation partielle

Arrêt n° 1045 FS-P+B

N° 16-20.898 - CA Douai, 31 mai 2016

M. Frouin, Pt. - M. Duval, Rap. - M. Lemaire, Av. Gén.

Sommaire

En vertu de l'article 19.2 de l'accord de branche du 29 mars 2002 annexé à la convention collective nationale de l'aide à domicile : accompagnement, soins, services du 21 mai 2010, entré en vigueur le 1er juillet 2003, pour tous les emplois des catégories E, F, G et H le reclassement s'effectue à ancienneté moins trois ans sans récupération d'ancienneté en 2005.

Soc., 27 juin 2018

Cassation partielle

Arrêt n° 1048 F-P+B

N° 17-15.180 - CA Aix en Provence, 26 janvier 2017

Mme Goasguen, f.f. Pt. - Mme Aubert-Monpeyssen, Rap. - Mme Grivel, Av. Gén.

Sommaire

Selon l'article 3.1 b) de l'accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, la rémunération des personnels ambulanciers roulants correspond à la durée du travail effectif telle que décomptée à l'article 3.1 a) de cet accord qui, pour tenir compte des périodes d'inaction, de repos, repas, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, retient le cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité affectées d'un coefficient de minoration.

Doit en conséquence être censurée la décision qui retient un droit spécifique à indemnisation des équivalences.

Soc., 28 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1067 FS-P+B

N° 17-11.714 - CA Dijon, 1er décembre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Sabotier, Rap. - Mme Grivel, Av. Gén.

Sommaire n° 1

Selon l'article 26 « Ancienneté » de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura, il est tenu compte, pour la détermination de l'ancienneté, de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société, ainsi, le cas échéant, que de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

Il en résulte que cet article ne s'applique pas dans l'hypothèse d'un contrat de mission conclu avec l'entreprise utilisatrice.

Soc., 28 juin 2018

Cassation partielle

Arrêt n° 1068 FS-P+B

N° 16-28.344 - CA Grenoble, 25 octobre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Sabotier, Rap. - Mme Grivel, Av. Gén.

Sommaire

Aux termes de l'article 6 de l'avenant n° 57 du 25 juin 1999 relatif au temps de travail, annexé à la convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979, "Les cadres de niveau I, coefficients 510 et 560 jouissent d'un degré élevé d'autonomie du fait de leur fonction ou de leurs responsabilités et sont donc, sauf accord contractuel, exclus des dispositions de la réglementation relative à la durée du travail à l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire, aux congés payés, au chômage et à la journée du 1er mai. Ne sont concernés que les cadres dont la rémunération globale brute est supérieure d'au moins 50 % au salaire minimum conventionnel du coefficient".

Il en résulte que seuls les cadres de niveau I, coefficients 510 et 560, dont la rémunération globale brute est supérieure d'au moins 50 % au salaire minimum conventionnel du coefficient, sont susceptibles de conclure une convention de forfait en jours.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour accueillir la demande de rappel de salaire fondée sur l'attribution d'une rémunération globale brute supérieure d'au moins 50 % au salaire minimum conventionnel du coefficient, retient que le salarié avait été engagé en qualité de cadre autonome rémunéré au forfait en jours.

Soc., 28 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1069 FS-P+B

N° 16-28.511 - CA Rennes, 26 octobre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Prieur-Leterme, Rap. - Mme Grivel, Av. Gén.

Sommaire

L'article 1.8 de l'avenant n° 12 du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale de la coiffure, qui instaure une prime à partir de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, dispose que l'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement. Il en résulte qu'il n'y a pas lieu de déduire les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie.

**Egalité de traitement*

Soc., 28 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 1065 FS-P+B

N° 17-16.499 - CA Fort-de-France, 13 janvier 2017

M. Frouin, Pt. - Mme Cavrois, Rap. - Mme Grivel, Av. Gén.

Sommaire

Les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent revendiquer, au titre du principe d'égalité de traitement, le bénéfice des dispositions prévues par l'accord collectif antérieur.

Note :

La règle « à travail égal, salaire égal », posée pour la première fois par l'arrêt Ponsolle (Soc., 29 octobre 1996, pourvoi n° 92-43.680, *Bull.* 1996, V, n° 359), impose à l'employeur d'assurer une égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique, sauf à démontrer qu'il existe des éléments objectifs et pertinents permettant de justifier une inégalité de traitement. Toutefois, lorsque la différence de traitement est prévue par voie d'accord collectif, la chambre sociale a admis, dans certaines hypothèses, un renversement de la charge de la preuve en faisant bénéficier cette différence d'une présomption de justification : « *les différences de traitement [...] opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* » (sur des différences de traitement entre catégories professionnelles : Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773, *Bull.* 2015, V, n° 8 ; Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, *Bull.* 2015, V, n° 9 ; Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-25.437, *Bull.* 2015, V, n° 10 ; sur des différences de traitement entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes : Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 15-11.491, *Bull.* 2016, V, n° 130 ; Soc., 26 avril 2017, pourvoi n° 15-23.968 (3), publié au *Bulletin des arrêts des chambres civiles* ; sur des différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise ou d'établissement : Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.444, *Bull.* 2016, V, n° 206 ; Soc., 4 octobre 2017, pourvoi n° 16-17.517, publié au *Bulletin des arrêts des chambres civiles* ; sur des différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais affectés à des sites ou établissements distincts, opérées par voie d'accords collectifs : Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 17-12.782, publié au *Bulletin des arrêts des chambres civiles*).

Le Rapport annuel de la Cour de cassation 2016 précise que cette jurisprudence est fondée sur la légitimité conférée par la loi aux syndicats représentatifs : « *les négociateurs sociaux agissant par délégation de la loi et [...] doivent, en conséquence, disposer, dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement, d'une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur dans le contrôle qu'il exerce sur le respect par celui-ci du principe constitutionnel d'égalité* » (Rapport annuel de la Cour de cassation, 2016, pp. 187 et 188).

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité de psychologue à compter du 1^{er} juin 2000. Se prévalant d'une différence de traitement injustifiée liée à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution en 1998 ayant supprimé l'augmentation indiciaire automatique, il a saisi le conseil de prud'hommes sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal ».

La juridiction prud'homale a déclaré le principe applicable et fixé rétroactivement un nouvel indice de base. La cour d'appel a infirmé ce jugement en considérant que le salarié ne pouvait se prévaloir de l'ancien accord de 1988 dès lors qu'il avait été engagé après l'entrée en vigueur de l'accord de 1998.

Le salarié s'étant pourvu en cassation, la question posée à la Haute juridiction était la suivante : un salarié, embauché postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution, peut-il revendiquer l'application d'un ancien accord collectif au nom du principe d'égalité de traitement ?

S'agissant d'une violation invoquée du principe d'égalité de traitement résultant de l'entrée en vigueur de dispositions négociées par les partenaires sociaux, la chambre sociale a jugé récemment que le principe d'égalité de traitement ne faisait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide (Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-14.235, publié au *Bulletin des arrêts des chambres civiles* ; Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-11.588, publié au *Bulletin des arrêts des chambres civiles*).

Par l'arrêt ici commenté, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent se prévaloir du principe d'égalité de traitement pour revendiquer le bénéfice des dispositions prévues par l'accord collectif antérieur. Ainsi, lorsqu'un accord remplace d'anciennes dispositions conventionnelles par de nouvelles, les salariés engagés après l'entrée en vigueur du nouvel accord ne peuvent, sous couvert du principe d'égalité de traitement, bénéficier des anciennes dispositions. Au cas d'espèce, le salarié ayant été engagé en 2000, soit postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution de 1998, il ne pouvait pas revendiquer l'application de l'ancien accord collectif de 1988.

**Dénonciation d'un accord collectif*

Soc., 6 juin 2018

Cassation partielle

Arrêt n° 920 FS-P+B

N° 16-22.361 - CA Montpellier, 15 juin 2016

M. Frouin, Pt. - M. Rinuy, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire

Viola les dispositions des articles L. 2261-10, dans sa rédaction alors applicable, et L. 2261-9 du code du travail, la cour d'appel qui, pour dire sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié opéré sans que l'employeur ne respecte la procédure spéciale de licenciement disciplinaire prévue par l'article 812-1 de la convention collective de la Fédération du Crédit Mutuel Méditerranéen, retient qu'un accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé avant l'expiration du préavis de dénonciation alors qu'en application de ces articles cette convention collective avait cessé d'être applicable à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de substitution, après laquelle le licenciement avait été initié.

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

1- Elections professionnelles

**Election des délégués du personnel*

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 921 FS-P+B

N° 17-27.175 - TI Aulnay-sous-Bois, 27 octobre 2017
M. Frouin, Pt. - Mme Pécaut-Rivolier, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire 2

Il appartient à la Direccte, pour fixer la répartition des sièges au sein des collèges électoraux, d'appliquer un critère de proportionnalité entre l'effectif de chaque collège et le nombre de sièges à pourvoir, tout en prenant en compte les circonstances particulières notamment liées à la composition du corps électoral de l'entreprise et au nombre de collèges.

**Collège spécial pour les entreprises de transport et travail aériens*

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 921 FS-P+B

N° 17-27.175 - TI Aulnay-sous-Bois, 27 octobre 2017
M. Frouin, Pt. - Mme Pécaut-Rivolier, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire 1

Si l'article L. 6524-2 du code des transports, dans sa rédaction alors applicable, prévoit la mise en place dans les entreprises de transport et de travail aériens d'un collège spécial pour les élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise lorsque le nombre de personnels navigants techniques est au moins égal à vingt cinq, il n'institue pas en revanche de dérogation au nombre de représentants à élire en fonction des effectifs de l'entreprise.

**Liste des candidatures - Présentation*

Soc., 6 juin 2018

Cassation partielle sans renvoi

Arrêt n° 919 FS-P+B

N° 17-60.263 - TI Mende, 28 avril 2017
M. Frouin, Pt. – Mme Sabotier, Rap. – Mme Trassoudaine-Vergier, Av. Gén.

Sommaire

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance prévue par la deuxième phrase du premier alinéa des articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 du code du travail entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus.

Note :

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, fait désormais obligation aux organisations syndicales de faire figurer sur

leurs listes de candidats un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, les listes devant en outre être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, afin de garantir la présentation de candidats du sexe sous-représenté en position éligible. Cette obligation figurait à l'article L. 2314-24-1 du code du travail, pour l'élection des délégués du personnel, et à l'article L. 2324-22-1 du même code, pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise, et a été reprise par l'article L. 2314-30 du code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour l'élection des membres du comité social et économique.

En l'espèce, un syndicat a saisi le tribunal d'instance aux fins d'annulation de l'élection de trois femmes au motif que les listes sur lesquelles elles figuraient ne respectaient pas la règle de l'alternance prévue par les articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 précités. Le tribunal a annulé l'élection de l'une d'entre elles mais a rejeté la demande d'annulation des deux autres élections litigieuses dans la mesure où la représentation des hommes et des femmes à l'issue des élections était conforme à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, et cela malgré le non-respect de la règle de l'alternance par les listes présentées.

La question posée à la Haute juridiction concerne ainsi les conditions d'annulation des élections des représentants du personnel en cas de non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance prévue aux articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Par deux arrêts du 9 mai 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la marge de liberté laissée aux organisations syndicales dans la constitution de leurs listes de candidats aux élections professionnelles à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions légales précitées. En premier lieu, elle a considéré que ces dispositions imposaient aux organisations syndicales de présenter une liste de candidats conforme aux prescriptions légales, c'est-à-dire au cas particulier, deux sièges étant à pourvoir, de présenter deux candidats, une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré (Soc., 9 mai 2018, pourvoi n° 17-14.088, publié au *Rapport annuel de la Cour de cassation*). En second lieu, elle a jugé que le non-respect de la règle de l'alternance entraînait l'annulation de l'élection de l'élu concerné, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège électoral et que tous les candidats de la liste aient été élus (Soc., 9 mai 2018, pourvoi n° 17-60.133, publié au *Bulletin des arrêts des chambres civiles*).

Dans la présente affaire, la chambre sociale confirme cette jurisprudence en considérant que *« la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance prévue par la deuxième phrase du premier alinéa des articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus »*. Ainsi, deux conditions doivent être remplies pour confirmer l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas la règle de l'alternance : le respect de la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège électoral et l'élection de tous les candidats de la liste.

2 - Représentation du personnel

2.2 Institutions représentatives du personnel

* *Mise en place*

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 924 FS+P+B+R

N° 17-21.068 - TI Aulnay-sous-Bois, 30 juin 2017

M. Frouin, Pt. - Mme Chamley-Coulet, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire

La nullité d'un accord collectif relatif à la mise en place d'institutions représentatives du personnel n'a pas d'effet rétroactif.

Ayant relevé qu'un accord conclu en mai 2011 entre deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour modifier leurs périmètres respectifs n'avait été déclaré invalide que par un arrêt de la Cour de cassation du 22 février 2017 et qu'il avait, bien qu'illicite, reçu exécution, un tribunal d'instance en a déduit à bon droit qu'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise du 18 août 2015 avait procédé à une modification des périmètres des CHSCT pour mettre fin à une situation de fait illicite et que la demande d'annulation des élections organisées en exécution de cet accord, laquelle tendait ainsi au maintien des effets d'une illégalité à laquelle l'accord du 18 août 2015 avait remédié, devait être rejetée.

Note :

Dans l'arrêt ici commenté, la chambre sociale de la Cour de cassation énonce un principe général sur les effets de la nullité en matière d'institutions représentatives du personnel. Ce principe s'inscrit dans la ligne de plusieurs arrêts aux termes desquels la chambre sociale a déjà exclu la rétroactivité de certaines décisions d'annulation dans ce domaine.

Saisie de la question des effets de la cassation d'un jugement ayant reconnu l'existence d'une unité économique et sociale sur les institutions représentatives mises en place en exécution de cette décision et sur les mandats en cours, la chambre sociale a ainsi jugé, le 2 décembre 2008, que « *l'annulation d'un jugement reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de l'institution représentative mise en place dans ce cadre qu'à compter du jour où elle est prononcée* » et que « *doit dès lors être cassé l'arrêt qui retient que l'annulation d'une décision reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale produit des effets rétroactifs sur le mandat d'un salarié protégé élu dans ce cadre* » (Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-41.832, Bull. 2008, V, n° 238).

Elle a également jugé, le 15 avril 2015, que « *l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée* » (Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° 14-19.139, Bull. 2015, V, n° 80) et le 11 mai 2016 que « *l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel n'a pas d'effet rétroactif* » (Soc., 11 mai 2016, pourvoi n° 15-60.171, 15-60.172, Bull. 2016, V, n° 91).

Rappelons également que selon une jurisprudence ancienne et constante, l'annulation, par le syndicat désignataire ou le tribunal d'instance, du mandat d'un représentant syndical, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur, la perte de la qualité de salarié protégé intervenant à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé, y compris lorsque le motif de l'annulation est la fraude (Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-42.019, *Bull.* 2000, V, n° 396 ; Soc., 28 février 2007, pourvoi n° 05-42.553, *Bull.* 2007, V, n° 36 ; Soc., 4 mars 2009, pourvoi n° 08-41.408, *Bull.* 2009, V, n° 63 ; Soc., 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-15081, *Bull.* 2014, V, n° 290).

Au cas présent, en mai 2011, deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avaient, par accord unanime, modifié leurs périmètres d'implantation respectifs par le transfert d'un site du périmètre du premier à celui du second. Des élections ont eu lieu en février 2015 dans ce cadre. En août de la même année, un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur a remis en état les périmètres d'origine ; de nouvelles élections ont été organisées en octobre 2015, avant l'expiration des mandats en cours.

Soutenant que l'accord de mai 2011 était illicite et que celui d'août 2015 avait rétabli la situation d'origine, en sorte que de nouvelles élections étaient prématurées, le syndicat CGT et deux salariés en ont demandé l'annulation. Par arrêt du 22 février 2017, la chambre sociale a cassé le jugement du 8 janvier 2016 faisant droit à cette demande, pour ne pas avoir tiré les conséquences de ses constatations selon lesquelles l'accord de mai 2011, conclu sans saisine de l'employeur et du comité d'entreprise, n'était pas conforme à l'article L. 4613-4 du code du travail. Le tribunal d'instance de renvoi a rejeté la demande d'annulation, retenant, en substance, qu'elle se fondait sur une posture paradoxale au détriment d'autrui consistant à soutenir l'illicéité de l'accord de mai 2011 tout en sollicitant son maintien.

Le pourvoi faisait essentiellement valoir qu'ainsi que cela était soutenu depuis l'introduction de l'instance, aucune modification n'étant intervenue en 2015, les élections étaient sans objet, en sorte que leur annulation s'imposait et qu'il ne pouvait être reproché aux demandeurs aucune contradiction procédurale.

La critique est écartée par un attendu de principe énonçant que n'a pas d'effet rétroactif l'annulation d'un accord collectif relatif à la mise en place d'institutions représentatives du personnel. Il en résulte qu'ayant relevé que l'accord de 2011, bien qu'illicite, avait été exécuté et que sa nullité n'avait pas été prononcée avant février 2017, en sorte qu'en août 2015, il ne pouvait être regardé comme n'ayant jamais existé, c'est à bon droit que le tribunal a retenu qu'il avait alors bien été procédé à une modification des périmètres d'implantation pour mettre fin à une situation de fait illicite et que la demande d'annulation des élections, laquelle tendait au maintien d'une illégalité à laquelle il avait été remédié, devait être rejetée.

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

Soc., 6 juin 2018

Arrêt n° 896 P+B

N° 17-11.497 - CA Bordeaux, 30 novembre 2016

M. Rinuy, f.f. Pt. - Mme Basset, Rap.

Cassation partielle sans renvoi

Sommaire

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise comme de la contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il résulte par ailleurs des articles L. 1251-24 et L. 8241-1 du code du travail que les salariés mis à disposition ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés et que, lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Il en découle que la rémunération versée aux salariés mis à disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles.

** Comité de groupe*

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 923 FS-P+B

N° 16-27.291 - CA Versailles, 28 janvier et 13 octobre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Chamley-Coulet, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire n° 2

Il résulte des articles L. 2325-40, alors applicable, et L. 2334-4 du code du travail, interprétés conformément à l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que l'employeur peut contester la rémunération de l'expert-comptable mandaté par le comité de groupe et qu'eu égard aux exigences du droit à un recours juridictionnel effectif, un tel litige relève de la compétence du président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en application de l'article R. 2325-7 du code du travail.

**Syndicat - liberté syndicale*

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 922 FS-P+B

N° 16-25.527 - CA Paris, 8 septembre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Chamley-Coulet, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire

Aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans accord de l'employeur. Il en résulte que celui-ci peut dénoncer l'usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical.

Note :

Dans cette affaire, une société, après avoir procédé à la dénonciation d'un usage autorisant les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire dans ses locaux, a demandé à ces dernières de le modifier l'adresse de leur siège.

Face à l'inertie des syndicats, la société a saisi le tribunal de grande instance afin qu'ils soient condamnés à s'exécuter sous astreinte.

Le tribunal de grande instance comme la cour d'appel ont fait droit à cette demande et ont ordonné aux organisations syndicales de transférer et fixer leur siège social en dehors des locaux de l'entreprise.

Une organisation syndicale s'étant pourvue en cassation, la question posée à la Haute juridiction était la suivante : la liberté syndicale confère-t-elle à une organisation syndicale le droit de maintenir son siège statutaire dans les locaux de l'entreprise sans l'accord de l'employeur et la dénonciation par l'employeur d'un tel usage porte-t-elle atteinte en elle-même à cette liberté ?

La liberté syndicale est un droit fondamental reconnu par l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui dispose que « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». Cette liberté est également consacrée par de nombreux autres textes parmi lesquels l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 3 de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, l'article 5 de la Convention n° 135 de l'Organisation internationale du Travail concernant les représentants des travailleurs, ou encore l'article 5 de la Charte sociale européenne.

Le code du travail contient plusieurs dispositions relatives à l'exercice du droit syndical. Ainsi, l'article L. 2141-4 de ce code dispose que « *l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre* ». L'article L. 2142-8 prévoit que « *dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cent salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués (...)* ». Enfin, l'article L. 2142-9 dispose que « *les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur* ».

Au soutien de son pourvoi, le syndicat faisait valoir qu'en mettant unilatéralement fin à la mise à disposition d'un local au profit des organisations syndicales, la société avait porté atteinte au droit à l'action syndicale et à la liberté du syndicat de se constituer et de s'organiser librement. Il a ajouté que la dénonciation d'un usage portant atteinte à la liberté syndicale devait être motivée.

La chambre sociale de la Cour de cassation faisant application du principe selon lequel les restrictions apportées par l'employeur aux libertés individuelles et collectives des salariés et de leurs représentants devaient être justifiées par un motif légitime et proportionnées au but recherché, a jugé que l'installation des locaux syndicaux dans une annexe située dans l'enceinte de l'entreprise dont l'accès était subordonné au passage sous un portique électronique, à la présentation d'un badge et à une éventuelle fouille, n'était pas justifiée par des impératifs de sécurité ni proportionnée au but recherché (Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 06-13.810, *Bull.* 2007, V, n° 143). Elle a également retenu que le déplacement par l'employeur du local syndical sans autorisation judiciaire préalable et malgré l'opposition d'une organisation syndicale portait atteinte à la liberté syndicale (Soc., 13 janvier 2010, pourvoi n° 08-19.955, *Bull.* 2010, V, n° 11 publié au *Rapport annuel de la Cour de cassation*).

S'agissant des modalités de dénonciation d'un usage, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que même si cette dénonciation n'avait pas à être motivée, le motif ayant entraîné la décision de l'employeur ne devait pas être illicite (Soc., 13 février 1996, pourvoi n° 92-42.066, *Bull.* 1996, V, n° 54).

Dans la présente affaire, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi au motif qu'aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorisait les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans l'accord de l'employeur. Ainsi, ce dernier pouvait dénoncer un usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical. Elle a estimé qu'une telle atteinte n'était pas caractérisée en l'espèce en raison du délai raisonnable laissé aux organisations syndicales pour transférer leur siège et de l'absence d'éléments laissant apparaître que la décision n'aurait pas concerné la totalité des organisations syndicales, ni que l'employeur aurait commis un abus de son droit de propriété.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2 – Licenciements

2.1- Mise en œuvre

**Lettre de licenciement – Signature*

Soc., 13 juin 2018

Arrêt n° 892 FS-P+B

N° 16-23.701 - CA Bordeaux, 6 juillet 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Barbé, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

Rejet

Sommaire

Ayant relevé que le salarié de la société filiale avait été licencié par le directeur général de la société mère qui supervisait ses activités, en sorte qu'il n'était pas une personne étrangère à la

société filiale, la cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement était régulier, quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit.

Note :

Les articles L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-6 du code du travail disposent que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable, qu'au cours de celui-ci, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications et que, lorsque l'employeur décide de le licencier, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Si la conduite de cette procédure de licenciement incombe donc, en principe à l'employeur, il résulte de la jurisprudence qu'elle peut également être établie par un mandataire ou par un représentant de l'employeur. Cette délégation n'a pas à être nécessairement écrite (Soc., 18 novembre 2003, pourvoi n° 01-43.608, *Bull.* 2003, V, n° 287 ; Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44.200, *Bull.* 2009, V, n° 191 ; Ch. Mixte, 19 novembre 2010, pourvoi n° 10-10.095, *Bull.* 2010, Ch. mixte, n° 1), celle-ci pouvant être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement (Ch. Mixte, 19 novembre 2010, pourvoi n° 10-10.095, précité ; Soc., 26 janvier 2011, pourvoi n° 08-43.475, *Bull.* 2011, V, n° 34) et notamment des fonctions de responsable des ressources humaines (Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44.200, précité).

Il est de jurisprudence constante que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme (Soc., 26 mars 2002, pourvoi n° 99-43.155, *Bull.* 2002, V, n° 105 ; Soc., 7 décembre 2011, pourvoi n° 10-30.222, *Bull.* 2011, V, n° 289 ; Soc., 26 avril 2017, pourvoi n° 15-25.204, publié au *Bulletin des arrêts des chambres civiles*) et que le licenciement intervenu dans ces conditions est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 4 avril 2006, pourvoi n° 04-47.677, *Bull.* 2006, V, n° 134 ; Soc., 30 septembre 2010, pourvoi n° 09-40.114, *Bull.* 2010, V, n° 208 (1) ; Soc., 7 décembre 2011, pourvoi n° 10-30.222, précité).

Concernant la notion de « personne étrangère à l'entreprise », il a été jugé que le cabinet comptable d'un employeur est une personne étrangère à l'entreprise et que, de ce fait, le licenciement d'un salarié, dont la procédure de licenciement a été conduite par ce cabinet, est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 26 mars 2002, pourvoi n° 99-43.155, précité ; Soc., 7 décembre 2011, pourvoi n° 10-30.222, précité). Par contre, n'est pas une personne étrangère à l'entreprise au sein de laquelle il effectue sa mission, un travailleur temporaire chargé d'assister le directeur des ressources humaines et de le remplacer en cas d'absence (Soc., 2 mars 2011, pourvoi n° 09-67.237, *Bull.* 2011, V, n° 57).

Cette notion a suscité de nombreux contentieux lorsque la procédure de licenciement intervient au sein d'un groupe de sociétés. La chambre sociale a jugé que le directeur du personnel, engagé par la société mère pour exercer ses fonctions au sein de la société et de ses filiales, n'est pas une personne étrangère à ces filiales et peut recevoir mandat pour procéder à l'entretien préalable et au licenciement d'un salarié employé par ces filiales, sans qu'il soit nécessaire que la délégation de pouvoir soit donnée par écrit (Soc., 19 janvier 2005, pourvoi n° 02-45.675, *Bull.* 2005, V, n° 10), de même pour le directeur des ressources humaines d'une société mère, dès lors que la société mère est étroitement associée à la gestion de la carrière des salariés cadres de ses filiales. (Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44.200, précité),

pour le directeur général ou le directeur général délégué d'une société mère (Soc., 19 septembre 2012, pourvoi n° 10-16.988, diffusé ; Soc., 16 janvier 2013, pourvoi n° 11-26.398, diffusé) ainsi que pour le directeur financier d'une société mère possédant la totalité des parts de sa filiale et qui, en outre, a reçu une délégation de signature du représentant légal de la filiale (Soc., 30 juin 2015, pourvoi n° 13-28.146, *Bull.* 2015, V, n° 133).

Dans la présente affaire, le directeur général d'une société filiale d'un groupe, licencié pour faute grave par une lettre signée du directeur général de la société mère, contestait son licenciement au motif que le signataire de cette lettre était étranger à la filiale et donc dépourvu du pouvoir de le licencier.

La cour d'appel a relevé que le directeur général de la société mère transmettait des directives aux directeurs généraux des filiales, concernant notamment les procédures à respecter en matière de recrutement et de licenciement ; qu'il avait rencontré le salarié licencié pour une réunion de travail, suivie d'un compte-rendu, sur l'orientation de la filiale dans le groupe ; que le salarié licencié lui avait transmis en copie un compte-rendu du comité de pilotage de la filiale. Elle en a déduit que le directeur général de la société mère, qui supervisait l'activité du salarié licencié, n'était pas étranger à la filiale.

La question posée à la Cour de cassation était donc la suivante : le directeur général d'une société mère a-t-il qualité pour licencier le salarié d'une société filiale ?

Par le présent arrêt, la chambre sociale approuve la décision de la cour d'appel qui, après avoir constaté l'immixtion habituelle du directeur général de la société mère dans la gestion de sa filiale, en a déduit qu'il n'était pas une personne étrangère à la filiale et pouvait donc procéder régulièrement au licenciement de l'un de ses salariés, et ce quand bien même aucune délégation de pouvoir n'avait été passée par écrit.

La Haute juridiction confirme ainsi sa jurisprudence en matière de détermination des personnes titulaires du pouvoir de licencier au sein d'un groupe de sociétés.

2.4 Licenciement économique

**Mesures d'accompagnement*

Soc., 13 juin 2018

Arrêt n° 889 FS-P+B

N° 16-17.865 - CA Versailles, 31 mars 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Leprieur, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

Cassation partielle

Sommaire

Dès lors qu'a été adressé au salarié, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, un courrier électronique comportant le compte-rendu de la réunion avec le délégué du personnel sur l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique, qui énonçait les difficultés économiques invoquées ainsi que les postes supprimés, dont celui de l'intéressé, il en résulte que l'employeur avait satisfait à son obligation d'informer le salarié du motif économique de la rupture du contrat de travail.

Note :

L'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, définit le licenciement pour motif économique comme tout « *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* ».

Le licenciement pour motif économique est soumis à une procédure spécifique imposant notamment que la lettre de licenciement « *comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur* » et mentionne « *la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en œuvre* » (article L. 1233-16 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige).

De surcroît, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel (article L. 1233-66 du code du travail dans sa version applicable au litige). Ce contrat de sécurisation professionnelle a pour objet « *l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise* » (article L. 1233-65 du code du travail). Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour donner sa réponse (article 4, §1, de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle), son adhésion emportant la rupture automatique de son contrat de travail (article L. 1233-67 du code du travail). Dans cette hypothèse, bien qu'aucune lettre de licenciement ne soit adressée au salarié, celui-ci doit tout de même être informé par écrit du motif économique à l'origine de la rupture de son contrat de travail (à propos d'une convention de reclassement personnalisé, dispositif ayant précédé le contrat de sécurisation professionnelle : Soc., 27 mai 2009, pourvoi n° 08-43.137, Bull. 2009, V, n° 139). En ce sens, la Cour de cassation a affirmé qu'un salarié pouvait prétendre à l'indemnisation du préjudice résultant d'un licenciement irrégulier même s'il avait accepté le CSP : « *l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la procédure de licenciement pour motif économique* » (Soc., 17 mars 2015, pourvoi n° 13-26.941, Bull. 2015, V, n° 51).

Pour remplir l'obligation d'information à l'égard du salarié prévue par l'article L. 1233-16 du code du travail, l'employeur peut énoncer le motif économique et mentionner le bénéfice de la priorité de réembauche « *soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation* » (à propos d'une convention de reclassement personnalisé : Soc., 14 avril 2010, pourvoi n° 08-45.399, Bull. 2010, V, n° 98 ; Soc., 14 avril 2010, pourvoi n° 09-40.987, Bull. 2010, V, n° 98 ; à propos d'un contrat de sécurisation professionnelle : Soc., 22 septembre 2015, pourvoi n° 14-16.218, Bull. 2015, V, n° 171). Ainsi, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse dès lors que les juges

d'appel ont constaté que l'employeur avait adressé au salarié une lettre énonçant les motifs économiques de la rupture postérieurement à son acceptation de la proposition de contrat de sécurisation professionnelle (Soc., 22 septembre 2015, pourvoi n° 14-16.218, *Bull.* 2015, V, n° 171).

En l'espèce, une entreprise rencontrant des difficultés économiques dans le cadre de son activité photovoltaïque a engagé une procédure de licenciement économique conduisant à la suppression de deux postes. Elle a consulté le délégué du personnel de l'entreprise le 25 novembre 2013 puis envoyé le 26 novembre 2013 un courrier électronique à l'ensemble du personnel, comprenant le compte-rendu de la réunion qui détaillait les raisons économiques motivant la procédure de licenciement ainsi que les postes supprimés. Le 23 janvier 2014, un salarié, dont le poste devait être supprimé, a été reçu en entretien préalable à un licenciement économique, lors duquel l'employeur lui a proposé d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle et lui a remis le formulaire à cet effet. A l'issue de l'entretien, l'employeur a adressé au salarié une lettre relative au motif économique de son licenciement. Le même jour, le salarié a envoyé son acceptation du CSP. Cette adhésion a entraîné la rupture de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-67 du code du travail.

Par la suite, le salarié a contesté la validité de son licenciement, estimant notamment n'avoir jamais eu connaissance des motifs conduisant à la rupture de son contrat avant d'accepter le CSP et n'avoir jamais reçu d'information personnelle. La cour d'appel a accueilli cette demande en considérant qu'un courrier électronique adressé collectivement aux salariés ne pouvait tenir lieu de lettre comportant l'énoncé du motif économique du licenciement du salarié intéressé et de ses incidences sur son emploi ou son contrat de travail exigé par l'article L. 1233-16 du code du travail.

La Haute juridiction devait donc déterminer si un courrier électronique énonçant les raisons économiques de la procédure de licenciement et les postes supprimés, adressé à l'ensemble des salariés, constitue une information écrite au sens de l'article L. 1233-16 du code du travail.

La Cour de cassation a retenu dans un précédent arrêt que l'obligation d'information incombant à l'employeur était accomplie lorsque celui-ci avait remis au salarié, avant son acceptation du CSP, une lettre lui proposant un poste à ce titre et énonçant que la suppression de son poste était fondée sur une réorganisation de la société liée à des motifs économiques tenant à la fermeture de deux établissements (Soc., 16 novembre 2016, pourvoi n° 15-12.293, *Bull.* 2016, V, n° 219).

Dans la présente affaire, la chambre sociale s'est intéressée à la date et au contenu du courrier électronique pour vérifier si l'employeur avait satisfait à son obligation d'information. Elle a rappelé tout d'abord que le courrier électronique avait été transmis avant l'acceptation du CSP par le salarié, respectant ainsi les exigences posées par la jurisprudence. Elle a relevé par ailleurs que ce message, « *comportant le compte-rendu de la réunion avec le délégué du personnel sur l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique* », « *énonçait les difficultés économiques invoquées ainsi que les postes supprimés, dont celui de l'intéressé* ». Les motifs économiques à l'origine du licenciement et les postes concernés par cette procédure avaient ainsi été portés à la connaissance du salarié.

La Haute juridiction a déduit de l'ensemble de ces éléments que, au regard des articles L. 1233-3, L. 1233-16 et L. 1233-67 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable,

« l'employeur avait satisfait à son obligation d'informer le salarié du motif économique de la rupture du contrat de travail ».

8- Rupture d'un commun accord

8-1 Rupture conventionnelle homologuée

Soc., 13 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 936 F-P+B

N° 16-24.830 - CA Douai, 30 septembre 2016

Mme Farthouat-Danon, f.f.Pt - Mme Salomon, Rap.

Sommaire

Il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par le dernier de ces textes.

Il en résulte que, lorsqu'une première convention a fait l'objet d'un refus d'homologation par l'autorité administrative, les parties doivent, à peine de nullité de la seconde convention de rupture, bénéficier d'un nouveau délai de rétractation.

Note :

La rupture conventionnelle, mode autonome de rupture du contrat de travail, a été mise en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (article L. 1237-11 du code du travail). A compter de la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de quinze jours pour exercer son droit de rétractation (article L. 1237-13 du code du travail). A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, la validité de la convention étant subordonnée à son homologation (article L. 1237-14 du code du travail).

Après un entretien du 26 juillet 2013, un salarié a conclu avec son employeur une convention de rupture le 27 juin 2013 prévoyant une date d'expiration du délai de rétractation au 11 août 2013. Le 30 août 2013, l'autorité administrative a refusé d'homologuer cette convention au motif que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle était inférieure au minimum conventionnel. A la suite de ce refus, les parties ont signé une seconde convention prévoyant une indemnité plus élevée. Le 6 décembre 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de la validité de la rupture. La cour d'appel a jugé que le changement opéré par la modification du montant de l'indemnité de rupture justifiait que le salarié bénéficie d'un nouveau délai de rétractation. L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation en se prévalant de la jurisprudence de la chambre sociale selon laquelle la stipulation par les parties à la rupture conventionnelle d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant inférieur à celui prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail n'entraîne pas, en elle-même, la nullité de la convention de rupture (Soc., 8 juillet 2015, pourvoi n° 14-10.139, *Bull.* 2015, V, n° 144).

La question posée à la Haute juridiction était donc la suivante : en présence d'un refus d'homologation d'une convention de rupture, le salarié bénéficie-t-il, dans le cadre d'une seconde convention, d'un nouveau délai de rétractation ?

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours (Soc., 14 janvier 2016, pourvoi n° 14-26.220, *Bull.* 2016, V, n° 10). Ainsi le respect du délai de rétractation constitue une formalité substantielle dont l'omission entraîne la nullité de la convention de rupture.

L'arrêt ici commenté s'inscrit dans la droite ligne de cette jurisprudence. En effet, la chambre sociale considère que lorsqu'une première convention a fait l'objet d'un refus d'homologation par l'autorité administrative, les parties doivent, à peine de nullité de la seconde convention de rupture, bénéficier d'un nouveau délai de rétractation.

G - ACTIONS EN JUSTICE

**Comparution à l'audience*

Soc., 13 juin 2018

Cassation

Arrêt n° 887 FS-P+B

N° 16-24.135 - CA Saint-Denis de la Réunion, 31 mai 2016

M. Frouin, Pt. - M. Maron, Rap. - M. Boyer, Av. Gén.

Sommaire

Il résulte des dispositions des articles 446-1 et 946 du code de procédure civile que ce n'est qu'à la demande des parties que celles-ci peuvent être autorisées à formuler leurs prétentions par écrit, sans se présenter à l'audience.

Méconnaît ces dispositions, ainsi que l'article R. 1461-2 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, la cour d'appel qui renvoie l'affaire en dépôt de dossier "les parties ne s'y étant pas opposées" et statue en leur absence.

**Compétence matérielle du conseil de prud'hommes*

Soc., 13 juin 2018

Cassation partielle sans renvoi

Arrêt n° 894 FS-P+B

N° 16-25.873 - CA Riom, 27 septembre 2016

M. Frouin, Pt - M. Maron, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

Sommaire

Ayant relevé qu'il n'existait aucun contrat de travail entre les salariés et la société tête du groupe auquel appartenait la société qui les employait, qu'il n'était pas soutenu l'existence d'une situation de co-emploi, et que les salariés recherchaient la responsabilité extra-

contractuelle de la société tête du groupe, une cour d'appel en a exactement déduit que le conseil de prud'hommes n'était pas compétent.

**Référés*

Soc., 6 juin 2018

Rejet

Arrêt n° 923 FS-P+B

N° 16-27.291 - CA Versailles, 28 janvier et 13 octobre 2016

M. Frouin, Pt. - Mme Chamley-Coulet, Rap. - Mme Berriat, Av. Gén.

Sommaire n° 1

L'unification du régime procédural des ordonnances de référé et des ordonnances rendues en la forme des référés prévue par l'article 492-1 du code de procédure civile s'entend également du régime des voies de recours.

Une cour d'appel en a justement déduit que par application de l'article 98 du même code, alors applicable, l'ordonnance rendue en la forme des référés ne pouvait pas être attaquée par la voie du contredit.



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

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation

ISSN 2269-7217