

Contrat de travail, exécution

L'obligation de loyauté du salarié ne survit pas à la fin du contrat de travail

SOC., 23 SEPTEMBRE 2020, POURVOI N° 19-15.313, F-P+B >

Une cour d'appel, qui a relevé qu'un salarié avait constitué une société concurrente de celle de son employeur, immatriculée pendant le cours du préavis, mais dont l'exploitation n'avait débuté que postérieurement à la rupture de celui-ci, alors que le salarié n'était plus tenu d'aucune obligation envers son ancien employeur, en a exactement déduit qu'aucun manquement à l'obligation de loyauté n'était caractérisé.

Commentaire :

L'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi. Le salarié est donc tenu, durant l'exécution de son contrat, d'une obligation de loyauté et de fidélité à l'égard de son employeur, lui interdisant, notamment, d'exercer une activité concurrente de celle de ce dernier (Com., 4 juin 1973, pourvoi n° 72-11.737, Bull. 1973, IV, n° 192 (2) ; Soc., 30 mars 2005, pourvoi n° 03-16.167, Bull. 2005, V, n° 110 ; Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-12.423 ; Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 16-15.623, Bull. 2017, V, n° 114). Pendant l'exécution de son préavis, le salarié licencié ou démissionnaire reste tenu des obligations découlant de son contrat de travail, parmi lesquelles l'obligation de loyauté (Soc., 9 mai 2000, pourvoi n° 97-45.294, Bull. 2000, V, n° 171 ; Soc., 10 juin 2003, pourvoi n° 01-41.710).

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que l'obligation de loyauté est liée à l'existence du contrat de travail, et ne peut donc être opposée que pendant l'exécution de ce contrat de travail. Il en résulte que si un salarié crée une société pendant l'exécution de son préavis, mais que cette société ne débute l'exploitation de son activité qu'après la cessation de la relation de travail, à un moment où le salarié n'est plus tenu d'aucune obligation envers son employeur, notamment en l'absence d'une clause de non-concurrence, il ne peut y avoir manquement à une obligation de loyauté. Cette solution s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence constante et ancienne de la Cour de cassation (Soc., 20 février 1975, pourvoi n° 74-40.238, Bull. 1975, V, n°84 (2) ; Soc., 26 mai 1998, pourvoi n° 96-42.592 ; Com., 12 février 2002, pourvoi n° 00-11.602, Bull. 2002, IV, n° 32 ; Com., 31 mars 2009, pourvoi n° 08-12.554).

Transfert partiel d'entreprise et scission subséquente du contrat de travail

Il résulte de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que, lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé, sauf si la scission du contrat de travail, au prorata des fonctions exercées par le salarié, est impossible, entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, après avoir retenu que le salarié, consacrant 50% de son activité au secteur transféré, n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions dans ce secteur, juge que l'ensemble du contrat de travail devait se poursuivre avec le cédant.

Voir aussi la note explicative à cet arrêt.

Contrat de travail, rupture

Rupture conventionnelle du contrat de travail La remise d'un exemplaire de la convention au salarié : objet et charge de la preuve ?

SOC., 23 SEPTEMBRE 2020, POURVOI N° 18-25,770, FS-P+B >

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié étant nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause, il s'ensuit qu'à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est nulle.

En cas de contestation, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle l'objet de la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié et les conséquences du défaut de remise de ladite convention. A cette occasion, elle se prononce sur la charge de la preuve en cas de contestation de la remise à chaque partie d'un exemplaire de la convention de rupture.

Ce faisant, elle affine sa jurisprudence antérieure. En effet, la chambre sociale a d'abord jugé que seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signée des deux parties lui permettait de demander l'homologation de celle-ci et d'exercer son droit de rétractation de façon éclairée (Soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° 17-14.232, Bull. 2013, V, publié au bulletin des chambres civiles). Elle a ensuite précisé qu'il n'existait pas de présomption de remise de cet exemplaire aux parties signataires (Soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° 18-14.414, Bull. 2019, V, publié au bulletin des chambres civiles)

Dans la présente affaire, elle applique les règles traditionnelles de la charge de la preuve en considérant qu'il incombe à celui qui se prévaut de la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié d'en rapporter la preuve.

Faute du salarié : la preuve par des extraits d'un compte privé Facebook peut être licite à certaines conditions

SOC., 30 SEPTEMBRE 2020, POURVOI N° 19-12.058, FS-P+B+R+I >

Il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Voir aussi la note explicative relative à cet arrêt.

Plan de sauvegarde de l'emploi : incompétence du juge judiciaire au profit du juge administratif pour statuer, en référé, sur la régularité de la procédure non encore achevée d'information-consultation des représentants du personnel

SOC., 30 SEPTEMBRE 2020, POURVOI N° 19-13.714, FORMATION MIXTE - P+B+I >

Il résulte des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail que toute demande tendant, avant la transmission de la demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document de l'employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, est adressée à l'autorité administrative. Les décisions prises à ce titre ainsi que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation relevant de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Dès lors, une cour d'appel qui constate que les demandes d'un comité d'entreprise et d'un syndicat tendent à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de suspendre sous astreinte la fermeture de magasins et toute mise en œuvre d'un projet de restructuration avant l'achèvement de la consultation des instances représentatives du personnel relative au projet de restructuration et au projet de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, en déduit exactement, sans méconnaître le principe du droit au recours effectif, que ces demandes ne relèvent pas de la compétence du juge judiciaire.

Commentaire:

L'article L. 1233-30 du code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui a remplacé le comité d'entreprise par le comité social et économique, prévoyait une procédure unique de consultation du comité d'entreprise requérant deux avis de sa part:

- *l'un sur l'opération projetée de restructuration et de compression des effectifs et ses modalités d'application,*
- *l'autre sur le projet de licenciement collectif.*

En outre, l'article L. 1235-7-1 du code du travail prévoit que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peut être contestée que devant le juge administratif.

Dès lors, le Conseil d'Etat a jugé qu'il appartient à l'administration de vérifier si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi (CE. Ass., 22 juillet 2015, n° 385816, publié au Recueil Lebon , précité).

Par ailleurs, l'article L. 1233-57-5 du code du travail permet aux intéressés d'adresser à la Direccte une demande, en cours de procédure de consultation, afin que l'administration enjoigne à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure.

L'intention du législateur était d'investir l'administration de l'ensemble du contrôle de la régularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise lorsque celle-ci est en cours et de fermer la voie, jusque-là ouverte, de saisine du juge des référés judiciaire sur le fondement d'un trouble manifestement illicite lié à l'absence de régularité de la consultation (Soc., 16 avril 1996, pourvoi n° 94-14.915, Bull. 1996, V, n° 164 ; Soc., 16 avril 1996, pourvoi n° 93-15.417, Bull. 1996, V, n° 163 et Soc., 17 juin 1997, pourvoi n° 95-18.904, Bull.. 1997, V, n° 223).

En conséquence, même s'il semble ressortir de la jurisprudence du Conseil d'Etat que l'accès au juge administratif n'est pas encore ouvert avant la décision finale d'homologation ou de validation (CE, 25 septembre 2019, n° 428510, mentionné aux Tables et CE, 25 septembre 2019, n° 428508, mentionné aux Tables), la chambre sociale a considéré qu'il était contraire à l'intention du législateur d'admettre une compétence du juge des référés judiciaire pour statuer sur la régularité de la mise en œuvre de la procédure d'information-consultation alors que celle-ci n'est pas achevée.

S'agissant du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, la chambre sociale a écarté la possibilité pour le juge judiciaire de se prononcer sur la suffisance des mesures de reclassement prévues dans ce plan ou sur le respect par l'employeur de son obligation de rechercher un repreneur (Soc., 21 novembre 2018, pourvois n°17-16.766 et 17-16.767, FS-P+B+R+I)

Sur la répartition des compétences entre juge administratif et juge judiciaire en matière de plan de sauvegarde de l'emploi, voir la lettre spéciale de la chambre sociale du mois d'octobre 2020.

Santé et sécurité au travail

Maladie du salarié : le licenciement pour inaptitude non professionnelle sans consultation préalable des représentants du personnel est dépourvu de cause réelle et sérieuse

Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-11.974, FS-P+B+I

Il résulte des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1, alinéas 2 et 3, du code du travail, en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur les conséquences du défaut de consultation des délégués du personnel sur le licenciement motivé par l'inaptitude du salarié et impossibilité de reclassement, depuis les modifications introduites par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

En effet, pour mémoire, l'article 102 de la loi précitée a étendu cette obligation de consultation des instances représentatives, qui existait déjà sur le fondement de l'article L. 1226-10 du code du travail applicable à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'inaptitude d'origine non-professionnelle en complétant l'article L. 1226-2 du même code.

Dans le prolongement de la jurisprudence qu'elle a dégagée pour l'inaptitude ayant une origine professionnelle (Soc., 13 juillet 2005, n° 03-45.573), la chambre sociale estime que le défaut de consultation des délégués du personnel, qui participe de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur, prive de cause réelle et sérieuse le licenciement, décidé pour inaptitude non professionnelle et impossibilité de reclassement.

Licenciement pour inaptitude professionnelle : quel périmètre de l'obligation de reclassement ?

Ne méconnaît pas les règles de la charge de la preuve relatives au périmètre du groupe de reclassement, la cour d'appel qui, appréciant les éléments qui lui étaient soumis tant par l'employeur que par le salarié, a constaté qu'il n'était pas établi que l'organisation du réseau auquel appartenait l'entreprise permettait entre les sociétés adhérentes la permutation de tout ou partie de leur personnel.

Commentaire :

L'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable en l'espèce, obligeait l'employeur à proposer au salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail, un autre emploi adapté à ses capacités.

A cet égard, la jurisprudence bien établie de la chambre sociale de la Cour de cassation - désormais consacrée par la rédaction de l'article L.1226-10 précité du même code du travail issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 - énonce que la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail, déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Soc., 24 octobre 1995, pourvoi n° 94-40.188, Bull. 1995, V, n° 283).

Par le présent arrêt, la chambre sociale précise qu'en cas de contestation du périmètre de l'obligation de reclassement et, avec lui, celui du groupe de sociétés auquel adhère l'employeur, il appartient au juge de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, tant par l'employeur que par le salarié, et de déterminer si l'organisation du réseau auquel appartient l'employeur permet entre les sociétés adhérentes la permutation de tout ou partie du personnel.

Ce faisant, la chambre sociale étend ainsi au licenciement pour inaptitude constatée par le médecin du travail sa jurisprudence définie à l'occasion du licenciement pour motif économique, relativement à l'étendue du périmètre de reclassement au sein duquel l'employeur doit justifier de ses recherches, ainsi qu'à la charge de la preuve dudit périmètre (Soc., 16 novembre 2016, pourvoi n° 14-30.063, Bull. 2016, V, n° 216 ; Soc., 16 novembre 2016, pourvoi n° 15-19.927, Bull. 2016, V, n° 217 ; Soc., 20 mars 2019, pourvoi n° 17-19.595, en cours de publication).

Amiante, obligation de sécurité et préjudice d'anxiété : extension de l'action en indemnisation des salariés de l'employeur non inscrit sur la liste de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, modifiée, mais sous-traitant d'un établissement

Le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même cet employeur n'entrerait pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 modifiée.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur l'action en indemnisation du préjudice d'anxiété des salariés ayant été exposés à l'amiante en travaillant, dans le cadre d'une sous-traitance, dans un établissement inscrit sur la liste établie par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 mais dont l'employeur ne relève pas de cette liste.

Traditionnellement, ces salariés ne pouvaient obtenir de leur employeur l'indemnisation de leur préjudice d'anxiété sur le fondement de cet article (Soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175, Bull. n° 131).

Toutefois, depuis une décision rendue en assemblée plénière le 5 avril 2019 (Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442, en cours de publication), la Cour de cassation a reconnu, au profit des salariés n'ayant pas travaillé au sein d'un établissement classé, la possibilité d'agir sur le fondement du droit commun afin d'obtenir réparation de leur préjudice d'anxiété pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. La chambre sociale a fait sienne cette jurisprudence pour les litiges relatifs, d'abord, à une exposition à l'amiante (Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 17-18.311, Bull. 2019, en cours de publication) puis, plus généralement, à d'autres substances nocives ou toxiques (Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 17-24.879, Bull. 2019, en cours de publication).

La présente décision étend ainsi l'application de cette jurisprudence aux salariés d'un employeur ne relevant pas de la liste de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, modifiée, pour peu que le contrat de sous-traitance s'est exécuté dans un établissement classé sur le fondement de ladite liste. Il en résulte qu'il appartiendra à ces salariés du sous-traitant de justifier de leur exposition à l'amiante et de démontrer le préjudice personnellement subi par eux, à la différence des salariés de cet établissement, qui eux, bénéficieront sur ce point des présomptions découlant de l'inscription de l'établissement sur la liste prévue par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998.

Durée du travail et rémunération

Spécificité du contrat de travail intermittent de la convention collective SYNTEC : les dispositions relatives au temps partiel ne permettent pas une requalification du contrat à temps complet pour défaut de précision des périodes travaillées

SOC., 30 SEPTEMBRE 2020, POURVOI N° 18-24.909, FS-P+B >

Sommaire n° 1 :

Selon l'article L. 3123-33 du code du travail dans sa réaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le contrat de travail intermittent est un contrat écrit qui comporte notamment la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Il en résulte que les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa réaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui prévoient que le contrat de travail à temps partiel précise la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ne sont pas applicables au contrat de travail intermittent.

Doit être cassé l'arrêt qui requalifie un contrat de travail intermittent en contrat de travail à temps complet et alloue un rappel de salaire en conséquence, aux motifs que le contrat de travail ne détermine ni le temps de travail hebdomadaire ou mensuel, ni la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et que l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il s'agissait d'un emploi défini par la durée exacte mensuelle ou hebdomadaire convenue avec répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois et que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Sommaire n° 2 :

Les contrats de travail de travail intermittent des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle conclus en application de l'annexe enquêteurs du 16 décembre 1991 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987, qui comporte des mesures d'adaptations prévues par l'annexe 4-2 maintenues en vigueur par l'article 43 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, n'ont pas à mentionner les périodes travaillées.

Doit être cassé, l'arrêt qui requalifie le contrat de travail intermittent d'un salarié chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle au motif qu'en violation des dispositions de l'article L. 3123-33 du code du travail, le contrat de travail ne précise pas les périodes de travail et les périodes de suspension d'activité.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que les dispositions du code du travail applicables au contrat de travail à temps partiel, relatives à la mention de la durée hebdomadaire ou mensuelle ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ne sont pas applicables au contrat de travail intermittent.

Ce faisant, la chambre sociale poursuit sa construction jurisprudentielle relative aux contrats de travail de travail intermittent des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle conclus en application de l'annexe enquêteurs du 16 décembre 1991 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987. A cet égard, elle rappelle ainsi la spécificité de certains de ces contrats dont il n'est pas requis qu'ils mentionnent les périodes travaillées par le salarié.

Représentation collective

Un syndicat primaire ne peut pas être interprofessionnel

SOC., 21 OCTOBRE 2020, POURVOI N° 20-18.669, FS-P+B+R+I >

Le code du travail distingue les syndicats dits primaires, qui, aux termes de l'article L.2131-2 du code du travail regroupent des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, et les unions de syndicats, au sein desquelles, selon l'article L.2133-1 du code du travail, les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux. Il résulte de cette distinction que si les unions de syndicats peuvent être intercatégorielles, les syndicats professionnels primaires doivent respecter dans leurs statuts les prescriptions de l'article L.2131-2 et ne peuvent dès lors prétendre représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité.

Voir aussi la note explicative relative à cet arrêt.

Statuts professionnels particuliers

Licenciement des journalistes professionnels : pas de différence de régime au motif que l'employeur est une agence de presse

SOC., 30 SEPTEMBRE 2020, POURVOI N° 19-12.885, FS-P+B+R+I >

Il n'y a pas lieu de distinguer là où la loi ne distingue pas. Les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail sont applicables aux journalistes professionnels au service d'une entreprise de presse quelle qu'elle soit.

Dès lors la cour d'appel, saisie d'un recours en annulation formé contre la décision de la commission arbitrale des journalistes ayant fixé l'indemnité de licenciement d'un journaliste professionnel, écarte à bon droit le moyen tiré de l'incompétence de cette commission, fondé sur le fait que l'employeur était une agence de presse.

Voir aussi la note explicative relative à cet arrêt