



EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

Par Bernard GAURIAU

**Agrégé des facultés de droit, professeur à l'université d'Angers
Avocat associé chez Jeantet**

Sommaire

0. Introduction	3
1) Portage salarial	3
2) Ordonnance relative au portage salarial	3
1. Les relations individuelles du travail	13
1.1. Le contrat de travail	13
1.1.1. L'existence et la formation du contrat de travail	13
§1. Le contrat à durée indéterminée	13
§2. Le contrat à durée déterminée	13
§3. Le contrat de travail temporaire.....	14
1.1.2. Les clauses du contrat de travail	14
§1. Clause de garantie d'emploi.....	14
§2. Clause de non concurrence	17
1.1.3. Les pouvoirs du chef d'entreprise	18
1.1.4. Modification du contrat de travail	21
1.1.5. Maintien du contrat de travail	21
1.2. La rupture du contrat de travail	22
1.2.1. Rupture du CDI	22
§1. La procédure de licenciement	22
§2. Le licenciement pour motif non économique	24
A. Procédure	24
B. Le licenciement pour motif disciplinaire	24
C. Le licenciement pour motif non disciplinaire	24
§3. Le licenciement pour motif économique	24
1.2.2. Le licenciement nul	30
1.2.3. La mise à la retraite et le départ à la retraite	30
1.2.4. La démission	30
1.2.5. La prise d'acte	30
1.2.6. Action en résiliation judiciaire	33
1.2.7. Rupture conventionnelle	33
1.2.8. Cessation anticipée d'activité	38
1.2.9. Suites de la rupture	39
2. Les relations collectives du travail	39
2.1.1. Les conditions de travail	39
§1. Durée et temps de travail	39
§2. Rémunération	41
§3. Egalité de traitement / discrimination	41
§4. Harcèlements	48
§5. Hygiène et sécurité, accident du travail et maladie professionnelle.....	50
2.1.2. La représentation du personnel	54
§1. Elections	54
§2. Niveaux de représentation.....	55
§3. Les syndicats	55
§4. Le statut protecteur des salariés protégés	56
2.1.3. Les conventions et accords collectifs	57
2.1.4. Les conflits collectifs	58

0/INTRODUCTION

1) Portage salarial

- **Cour de Cassation, chambre sociale du 4 février 2015, [n°13-25.627](#)**

Vu les articles 327 et 330 du code de procédure civile ;

Attendu, selon ces textes, que les **interventions volontaires sont admises** devant la Cour de cassation, si elles sont formées à **titre accessoire**, à l'appui des prétentions d'une partie, et ne sont recevables que si leur auteur a intérêt pour la conservation de ses droits à **soutenir une partie** ;

Attendu que le pourvoi formé par la société Jam communication est dirigé contre un arrêt qui a dit que le licenciement de M. Jouve était sans cause réelle et sérieuse et l'a condamné à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnités ; que le syndicat des Professionnels de l'emploi en portage salarial (PEPS) **ne justifiant pas d'un intérêt**, pour la **conservation de ses droits**, à soutenir l'auteur du pourvoi, est **irrecevable** son intervention volontaire accessoire devant la Cour de cassation ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 septembre 2013), que M. Jouve, engagé le 2 octobre 2006 par la société Jam communication en qualité de rédacteur pour assurer des missions auprès de la société Entrecrom exerçait, à compter d'un avenant en date du 1er mars 2008, la fonction de directeur de contenu avec le statut cadre ; qu'il a été licencié le 19 mars 2010 au motif qu'il n'avait **pas respecté la clause d'objectifs de son contrat de travail** qui lui faisait obligation de conclure avant la fin de sa mission en cours une ou des missions nouvelles équivalentes à cinq jours ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaires, de congés payés, d'indemnité de licenciement et d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que l'économie du portage salarial repose sur le fait que **c'est au salarié porté qu'il appartient de trouver des missions auprès d'entreprises clientes** ; qu'en conséquence, si le salarié porté est soumis au régime du salariat pour ce qui concerne sa rémunération et ses accessoires, **l'entreprise de portage salarial ne saurait être tenue de lui fournir du travail** ; qu'en énonçant, pour condamner la société Jam communication à payer diverses sommes à M. Jouve à titre d'indemnités et de rappel de salaire, **que le contrat de portage comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié**, la cour d'appel a violé l'article L. 1251-64 du code du travail ;

Mais attendu que **la conclusion d'un contrat de travail emporte pour l'employeur obligation de fourniture du travail** ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

DECLARE IRRECEVABLE l'intervention volontaire du syndicat des Professionnels de l'emploi en portage salarial ;

REJETTE

*

* *

- **Ordonnance [n° 2015-380](#) du 2 avril 2015 relative au portage salarial**

Titre Ier : CONDITIONS D'EXERCICE DU PORTAGE SALARIAL

Article 1

Le titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé du titre V est remplacé par l'intitulé suivant : « Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial » ;

2° La section 7 du chapitre Ier comprenant l'article L. 1251-64 est abrogée ;

3° Le chapitre IV intitulé : « Dispositions pénales » devient le chapitre V et ses articles L. 1254-1 à L. 1254-13 deviennent les articles L. 1255-1 à L. 1255-13.

Article 2

Après le chapitre III du livre II du titre V du même code, il est inséré un chapitre IV ainsi rédigé :

« **Chapitre IV**
« **Portage salarial**

« **Section 1**

« **Définition et champ d'application**

« Art. L. 1254-1.-Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :
« 1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée " entreprise de portage salarial " effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

« 2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le " salarié porté ", lequel est rémunéré par cette entreprise.

« Art. L. 1254-2.-I.-Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

« II.-Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à [l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#) pour une activité équivalant à un temps plein.

« III.-L'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

« **Section 2**

« **Conditions et interdictions de recours au portage salarial**

« Art. L. 1254-3.-L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

« Art. L. 1254-4.-I.-La prestation dans l'entreprise cliente ne peut avoir pour objet :

« 1° De remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

« 2° D'effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L. 4154-1 sauf dérogation prévue au même article.

« II.-La durée de cette prestation ne peut excéder la durée de trente-six mois.

« Art. L. 1254-5.-Les activités de services à la personne mentionnées à l'article L. 7231-1 ne peuvent faire l'objet d'un contrat de travail en portage salarial.

« Art. L. 1254-6.-Les dispositions des titres III et IV du livre II de la huitième partie ne sont pas applicables au portage salarial exercé dans les conditions définies au présent chapitre.

« **Section 3**

« **Contrat de travail**

« Sous-section 1

« Dispositions communes

« Art. L. 1254-7.-Le contrat de travail est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée déterminée ou indéterminée.

« Art. L. 1254-8.-La seule rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié. L'entreprise de portage salarial est redevable de la rémunération due au salarié porté correspondant à la prestation réalisée dans les conditions prévues aux articles L. 1254-15 et L. 1254-21.

« Art. L. 1254-9.-Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-15, L. 1254-21 et L. 1254-25 est défini par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté et de l'indemnité.

« **Sous-section 2**

« **Le contrat de travail à durée déterminée**

« Art. L. 1254-10.-Le contrat de travail à durée déterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

« Paragraphe 1

« Fixation du terme et durée du contrat

« Art. L. 1254-11.-Le contrat de travail comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Toutefois, il peut ne pas comporter de terme précis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu. Il est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

« Art. L. 1254-12.-La durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement dans les conditions prévues à l'article L. 1254-17.

« Art. L. 1254-13.-Par dérogation à l'article L. 1254-12, pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée maximale de trois mois.

« Paragraphe 2

« **Forme, contenu et transmission du contrat**

« Art. L. 1254-14.-Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : " contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ".

« Art. L. 1254-15.-Le contrat de travail comporte notamment les clauses et mentions suivantes :

« 1° Clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

« a) La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

« b) Les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ;

« c) S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

« d) Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

« e) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

« f) Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;

« g) Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

« h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

« i) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

« 2° Clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :

« a) L'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;

« b) Le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

« c) La durée de la prestation ;

« d) Le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

« e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ;

« f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

« g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

« h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

« Art. L. 1254-16.-Le contrat est transmis au salarié porté au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa conclusion.

« Paragraphe 3

« **Renouvellement du contrat**

« Art. L. 1254-17.-Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1254-12, sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1254-13.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« **Paragraphe 4**

« **Dispositions finales**

« Art. L. 1254-18.-Les dispositions du titre IV du livre II de la première partie du présent code ne sont pas applicables, à l'exception des articles L. 1242-10, L. 1242-16, L. 1243-1 à L. 1243-6 et L. 1243-8.

« **Sous-section 3**

« **Le contrat de travail à durée indéterminée**

« Art. L. 1254-19.-Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.
« Les dispositions des titres Ier, II et III du livre II de la première partie du présent code sont applicables à ce contrat, sous réserve des dispositions de la présente sous-section.

« Art. L. 1254-20.-Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : " contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée ".

« Art. L. 1254-21.-I.-Le contrat de travail comporte les clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

« 1° Les modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié porté pour la réalisation de la prestation, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ; ces modalités sont appliquées au prix de chaque prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente mentionné au 5° de l'article L. 1254-23 ;

« 2° S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

« 3° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

« 4° Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés déterminés en fonction de la prestation réalisée conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;

« 5° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

« 6° Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

« 7° La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

« 8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial.

« II.-Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

« **Section 4**

« **Le contrat commercial de prestation de portage salarial**

« Art. L. 1254-22.-L'entreprise de portage salarial conclut avec l'entreprise cliente du salarié porté un contrat commercial de prestation de portage salarial au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début de la prestation. Ce contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.
« L'entreprise de portage adresse au salarié porté par tout moyen une copie de ce contrat dans le même délai.

« Art. L. 1254-23.-Le contrat conclu par écrit comporte les clauses et mentions suivantes :

« 1° L'identité du salarié porté ;

« 2° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

« 3° Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

« 4° La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

« 5° Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;

« 6° La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

« 7° S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

« 8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

« 9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

« Section 5

« L'entreprise de portage salarial

« Art. L. 1254-24.-L'entreprise de portage salarial exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial.

« Seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial.

« Art. L. 1254-25.-L'entreprise de portage salarial met en place et gère pour chaque salarié porté un compte d'activité.

« Le salarié porté est informé une fois par mois des éléments imputés sur ce compte, et notamment :

« 1° De tout versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de sa prestation ;

« 2° Du détail des frais de gestion ;

« 3° Des frais professionnels ;

« 4° Des prélèvements sociaux et fiscaux ;

« 5° De la rémunération nette ;

« 6° Du montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

« Art. L. 1254-26.-I.-L'entreprise de portage salarial justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

« 1° Des salaires et de leurs accessoires ;

« 2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

« 3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

« 4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à [l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale](#).

« II.-La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

« Elle est calculée en pourcentage de la masse salariale annuelle de l'entreprise intéressée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

« III.-L'entreprise de portage salarial fournit à l'entreprise cliente du salarié porté, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des prélèvements dus à ces organismes.

« Art. L. 1254-27.-L'activité d'entrepreneur de portage salarial ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention de la garantie financière.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine le contenu et les modalités de la déclaration prévue au présent article.

« Art. L. 1254-28.-Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de portage salarial.

« Art. L. 1254-29.-Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial, il est tenu compte :

« 1° Des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

« 2° Des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

« Art. L. 1254-30.-Pour l'application aux salariés portés des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de portage salarial, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise.

« Art. L. 1254-31.-Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de portage salarial des salariés portés s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise. »

Titre II : ÉLIGIBILITÉ ET ÉLECTORAT DANS L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL

Article 3

Le livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2314-17, il est inséré un article L. 2314-17-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2314-17-1.-Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.
« Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.
« Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. » ;

2° Après l'article L. 2314-18-1, il est inséré un article L. 2314-18-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 2314-18-2.-Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-17-1 que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise. » ;

3° Après l'article L. 2324-16, il est inséré un article L. 2324-16-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2324-16-1.-Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.
« Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquels ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.
« Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. » ;

4° Après l'article L. 2324-17-1, il est inséré un article L. 2324-17-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 2324-17-2.-Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2324-16-1 que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise. »

Titre III : DIVIDENDE DU TRAVAIL : INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

Article 4

Après l'article L. 3322-4 du même code, il est inséré un article L. 3322-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3322-4-1.-Pour l'appréciation du seuil de cinquante salariés, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de portage salarial mentionnées aux articles L. 1254-1 et suivants est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents de l'entreprise de portage salarial le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec cette entreprise au cours de l'exercice.»

Article 5

Après le deuxième alinéa de l'article L. 3342-1 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Le salarié porté mentionné aux articles L. 1254-1 et suivants est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise de portage ou dans le groupe qui l'emploie s'il a réalisé une prestation dans une entreprise cliente pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice. »

Titre IV : INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ORGANISATION ET LA MARCHÉ DE L'ENTREPRISE

Article 6

Le paragraphe 5 de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'intitulé du paragraphe est remplacé par l'intitulé suivant : « Recours aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial » ;
2° Au premier alinéa de l'article L. 2323-17, après les mots : « à durée déterminée », sont insérés les mots : « , aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ».

Titre V : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7

Au 1° de l'article L. 8241-1 du même code, les mots : « au portage salarial » sont supprimés.

Article 8

Un accord de branche étendu peut prévoir, pour les salariés portés mentionnés à l'[article L. 1254-2 du code du travail](#) issu de la présente ordonnance, l'adaptation du montant et de la répartition de la contribution versée par les employeurs de dix salariés et plus au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue. Ce montant ne peut être inférieur à 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours et la répartition de la contribution ne peut déroger aux parts minimales consacrées, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, du compte personnel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Article 9

Le Premier ministre et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2015.

• Décret [n° 2015-654](#) du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale

Pour être représentatives au niveau des branches professionnelles ou au niveau national et interprofessionnel, les organisations professionnelles d'employeurs doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale par la loi du 20 août 2008, parmi lesquels figure celui de l'audience.

Le présent décret précise les conditions et modalités selon lesquelles est mesurée l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche professionnelle, au niveau national, interprofessionnel et multiprofessionnel.

Le décret précise également les modalités de candidature des organisations qui souhaitent voir établie leur représentativité.

Références : le présent décret est pris pour l'application de l'[article 29 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les dispositions du [code du travail](#) modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Décrète :

Article 1

I.-Le livre Ier de la deuxième partie du code du travail (partie réglementaire) est complété par un titre V ainsi rédigé :

« Titre V

« REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

« Chapitre Ier

« Critères de représentativité

« Art. R. 2151-1.-Pour l'application du 4° de l'article L. 2151-1, une organisation professionnelle d'employeurs issue de la fusion d'organisations professionnelles d'employeurs préexistantes peut se prévaloir de l'ancienneté acquise antérieurement à la fusion par la plus ancienne de ces dernières dans le champ professionnel et géographique correspondant au niveau pour lequel la représentativité est demandée.

« Chapitre II

« Organisations professionnelles d'employeurs représentatives

« Section 1

« Dispositions communes à la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche professionnelle et au niveau national et interprofessionnel

« Art. R. 2152-1.-Pour l'application des articles L. 2152-1 et L. 2152-4, sont considérées comme adhérentes les entreprises, qu'elles emploient ou non du personnel salarié, dès lors qu'elles versent une cotisation, conformément aux règles fixées par une délibération de l'organe compétent de l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle elles adhèrent ou d'une structure territoriale statutaire de cette organisation, et selon des modalités assurant leur information quant à l'organisation destinataire de la cotisation.

« Ces dispositions s'appliquent sous réserve du dernier alinéa de l'article L. 2152-1.

« Pour les professions libérales définies à l'[article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, dans le cas d'une association entre des professionnels, chaque associé qui adhère à une organisation professionnelle d'employeurs dans les conditions de la présente section est pris en compte comme une entreprise adhérente.

« Art. R. 2152-2.-Sont également prises en compte comme entreprises adhérentes celles qui, selon les modalités fixées par une délibération de l'organe compétent de l'organisation ou de la structure territoriale statutaire de cette organisation, s'acquittent d'une cotisation dont le montant est réduit, pour tenir compte d'une adhésion en cours d'année ou de tout autre motif prévu par la délibération précitée, sous réserve que cette réduction n'excède pas de moitié la cotisation due en application des règles mentionnées à l'article R. 2152-1.

« Art. R. 2152-3.-Le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'année de la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5.

« Art. R. 2152-4.-Lorsque l'adhésion de plusieurs entreprises est effectuée par l'une d'entre elles pour le compte des autres avec l'accord écrit de celles-ci, chaque entreprise est prise en compte pour la mesure de l'audience comme adhérente dès lors que sa cotisation est versée conformément aux règles définies aux articles R. 2152-1 et R. 2152-2.

« Art. R. 2152-5.-Pour être pris en compte, l'adhérent doit avoir payé au 31 mars de l'année de la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5 l'intégralité des cotisations dues au titre de l'année précédente.

« Art. R. 2152-6.-Le commissaire aux comptes atteste le nombre par département d'entreprises adhérentes de l'organisation professionnelle d'employeurs candidate à l'établissement de sa représentativité, apprécié conformément aux dispositions de la présente section et des sections 2 et 3 du présent chapitre.

« Les règles prises en compte en matière de cotisations et définies conformément aux dispositions des articles R. 2151-1 et R. 2151-2 sont jointes à ces attestations.

« L'attestation du commissaire aux comptes est accompagnée d'une fiche de synthèse dont le modèle est arrêté par le ministre chargé du travail.

« Art. R. 2152-7.-Le respect du critère de l'audience défini au 6° de l'article L. 2151-1 est apprécié par le ministre chargé du travail qui s'assure que le montant de la cotisation versée n'est pas de nature à établir le caractère fictif de l'adhésion.

« Section 2

« Représentativité patronale au niveau de la branche professionnelle

« Art. R. 2152-8.-I.-Pour la mesure de l'audience d'une organisation professionnelle d'employeurs prévue au 3° de l'article L. 2152-1, sont prises en compte les entreprises relevant de la branche professionnelle concernée et adhérentes à cette organisation professionnelle à ce niveau ou à une structure territoriale statutaire de cette organisation.

« II.-Sont également considérées comme adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs candidate à la représentativité dans une branche professionnelle les entreprises relevant de cette branche professionnelle et adhérant à une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou à l'une de leurs structures territoriales statutaires dès lors que cette organisation :

« 1° A rendu publique son adhésion à l'organisation candidate par tout moyen avant le 31 décembre de l'année précédant l'année de la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5 ;

« 2° Atteste ne pas être candidate à la représentativité dans la branche concernée ;

« 3° Verse à l'organisation candidate une cotisation, conformément aux règles fixées par l'organe compétent de cette organisation, et selon des modalités assurant l'information des entreprises adhérentes quant à l'organisation destinataire de la cotisation. Cette condition est également regardée comme satisfaite lorsque l'organisation concernée produit des comptes combinés avec l'organisation à laquelle elle adhère.

« A l'exception des branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole, ne sont pas prises en compte au titre du 3° les adhésions des organisations professionnelles d'employeurs ou de leurs structures territoriales statutaires aux structures territoriales statutaires de l'organisation candidate à l'établissement de sa représentativité.

« III.-Sont également prises en compte comme adhérentes les organisations qui, selon les modalités fixées par une délibération de l'organe compétent de l'organisation candidate, s'acquittent d'une cotisation dont le montant est réduit, pour tenir compte d'une adhésion en cours d'année ou de tout autre motif prévu par la délibération précitée, sous réserve que cette réduction n'excède pas de moitié la cotisation due en application des règles mentionnées à l'alinéa précédent.

« IV.-Les adhésions des entreprises aux structures territoriales statutaires définies au I et aux organisations définies au II sont prises en compte dès lors que des attestations telles que définies aux articles R. 2152-6 et R. 2261-1-1 ont été établies :

« 1° Soit par le commissaire aux comptes de l'organisation candidate ;

« 2° Soit dans le cadre d'une mission de vérification de ces éléments par un commissaire aux comptes désigné par les structures ou organisations mentionnées au premier alinéa.

« Les règles prises en compte en matière de cotisations et définies conformément aux dispositions des articles R. 2152-1 et R. 2152-2 sont jointes à ces attestations.

« Section 3

« Représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel

« Art. R. 2152-9.-I.-Pour la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs prévus au 3° de l'article L. 2152-4, sont prises en compte les entreprises qui adhèrent directement à l'organisation professionnelle d'employeurs candidate à l'établissement de sa représentativité ou à l'une de ses structures territoriales statutaires.

« II.-Sont également considérées comme adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs candidate à la représentativité les entreprises adhérant à une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou à l'une de leurs structures territoriales statutaires dès lors que cette organisation :

« 1° A rendu publique son adhésion par tout moyen avant le 31 décembre précédant l'année de déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5 ;

« 2° Verse une cotisation conformément aux règles fixées par l'organe compétent de l'organisation à laquelle elle adhère, selon des modalités assurant l'information des entreprises adhérentes quant à l'organisation destinataire de la cotisation. Cette condition est également regardée comme satisfaite lorsque l'organisation concernée produit des comptes combinés avec l'organisation à laquelle elle adhère.

« Ne sont pas prises en compte au titre du 2° les adhésions des organisations professionnelles d'employeurs ou de leurs structures territoriales statutaires aux structures territoriales statutaires de l'organisation candidate à l'établissement de sa représentativité.

« III.-Sont également prises en compte comme adhérentes les organisations qui, selon les modalités fixées par une délibération de l'organe compétent de l'organisation candidate, s'acquittent d'une cotisation dont le montant est réduit, pour tenir compte d'une adhésion en cours d'année ou de tout autre motif prévu par la délibération précitée, sous réserve que cette réduction n'excède pas de moitié la cotisation due en application des règles mentionnées à l'alinéa précédent.

« IV.-Les adhésions dans les conditions définies au II sont prises en compte dès lors que des attestations telles que définies aux articles R. 2152-6 et R. 2261-1-1 ont été établies :

« 1° Soit par le commissaire aux comptes de l'organisation candidate ;

« 2° Soit dans le cadre d'une mission de vérification de ces éléments par un commissaire aux comptes désigné par l'organisation professionnelle mentionnée au premier alinéa du II.

« Les règles prises en compte en matière de cotisations et définies conformément aux dispositions des articles R. 2152-1 et R. 2152-2 sont jointes à ces attestations.

« Section 4

« Représentativité patronale au niveau national et multiprofessionnel

« Art. R. 2152-10.-Pour l'appréciation des critères définis aux 2° et 3° de l'article L. 2152-2, sont prises en compte les organisations professionnelles d'employeurs dès lors qu'elles versent une cotisation à une organisation professionnelle d'employeurs candidate à l'établissement de sa représentativité, conformément aux règles fixées par l'organe compétent de l'organisation candidate, et selon des modalités assurant l'information des organisations adhérentes quant à l'organisation destinataire de la cotisation.

« Sont également prises en compte comme adhérentes les organisations qui, selon les modalités fixées par une délibération de l'organe compétent de l'organisation candidate, s'acquittent d'une cotisation dont le montant est réduit, pour tenir compte d'une adhésion en cours d'année ou de tout autre motif prévu par la délibération précitée, sous réserve que cette réduction n'excède pas de moitié la cotisation due en application des règles mentionnées à l'alinéa précédent.

« Art. R. 2152-11.-Le respect des critères définis aux 2° et 6° de l'article L. 2151-1 est apprécié par le ministre chargé du travail qui s'assure que le montant des cotisations perçues par l'organisation et leur part dans l'ensemble de ses ressources ne sont pas manifestement insusceptibles de permettre à l'organisation candidate d'assurer effectivement la défense des intérêts professionnels qu'elle entend représenter dans le cadre de la négociation collective.

« Section 5

« Candidatures des organisations professionnelles d'employeurs

« Art. R. 2152-12.-Les candidatures des organisations professionnelles d'employeurs sont déposées auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

« Cet arrêté fixe notamment la période de dépôt des candidatures.

« Art. R. 2152-13.-L'organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite voir établie sa représentativité en application de l'article L. 2152-1 dans plusieurs branches professionnelles dépose une déclaration de candidature au titre de chacune des branches dans laquelle elle est candidate.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole, les candidatures sont présentées pour chaque secteur d'activité.

« Art. R. 2152-14.-Sont joints à la déclaration de candidature d'une organisation professionnelle d'employeurs souhaitant voir établie sa représentativité au niveau de la branche professionnelle en application de l'article L. 2152-1 :

« 1° Les attestations du ou des commissaires aux comptes définies aux articles R. 2152-6 et R. 2261-1-1 ;

« 2° Une copie des statuts de l'organisation ainsi que du récépissé de dépôt de ceux-ci ;

« 3° Les éléments et documents permettant de justifier que l'organisation satisfait aux critères mentionnés aux 2°, 3° et 5° de l'article L. 2151-1 ;

« 4° Les règles en matière de cotisations fixées par délibération de l'organe compétent des structures territoriales statutaires et organisations en application de l'article R. 2152-8 ;

- « 5° La liste des organisations et structures territoriales statutaires dont elle demande la prise en compte pour la mesure de son audience.
- « Art. R. 2152-15.-Sont joints à la déclaration de candidature d'une organisation professionnelle d'employeurs souhaitant voir établie sa représentativité au niveau national et multi-professionnel en application de l'article L. 2152-2 :
- « 1° Une copie de ses statuts ainsi que du récépissé de dépôt de ceux-ci ;
- « 2° Les éléments et documents permettant de justifier qu'elle satisfait aux critères mentionnés aux 2°, 3° et 5° de l'article L. 2151-1 ainsi qu'au 4° de l'article L. 2152-2 ;
- « 3° La liste de ses organisations adhérentes ;
- « 4° Les règles en matière de cotisations fixées par son organe compétent et, le cas échéant, par l'organe compétent de ses structures territoriales statutaires.
- « Art. R. 2152-16.-Sont joints à la déclaration de candidature d'une organisation professionnelle d'employeurs souhaitant voir établie sa représentativité au niveau national et interprofessionnel en application de l'article L. 2152-4 :
- « 1° Les attestations du ou des commissaires aux comptes définies aux articles R. 2152-6 et R. 2261-1-1 ;
- « 2° Une copie de ses statuts ainsi que du récépissé de dépôt de ceux-ci ;
- « 3° Les éléments et documents permettant de justifier qu'elle satisfait aux critères mentionnés aux 2°, 3° et 5° de l'article L. 2151-1 ;
- « 4° Les règles en matière de cotisations fixées par délibération de l'organe compétent des structures territoriales statutaires et organisations en application de l'article R. 2152-9 ;
- « 5° La liste des organisations et structures territoriales statutaires dont elle demande la prise en compte pour la mesure de son audience.
- « Art. R. 2152-17.-L'organisation professionnelle d'employeurs indique dans la déclaration de candidature, le cas échéant, la ou les organisations professionnelles d'employeurs auxquelles elle adhère elle-même.
- « Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle indique la répartition retenue en application du dernier alinéa de l'article L. 2152-4.

« Section 6

« Consultation du Haut Conseil du dialogue social

« Art. R. 2152-18.-Le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel. »

II.-Après l'article R. 2261-1 du code du travail, il est inséré les articles R. 2261-1-1 et R. 2261-1-2 ainsi rédigés :

« Art. R. 2261-1-1.-En application de l'article L. 2261-19, pour permettre la détermination du nombre de salariés employés par les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative dans le champ de la convention ou de l'accord concerné, le commissaire aux comptes de l'organisation candidate atteste le nombre par département de salariés employés par les entreprises adhérentes à l'organisation candidate telles que définies aux articles R. 2152-1 à R. 2152-9.

« Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent dans les entreprises mentionnées au troisième alinéa de l'article R. 2152-1 et constituées sous la forme des sociétés civiles de moyens définies aux articles 1832 et suivants du code civil, les associés peuvent se prévaloir des salariés employés par ces sociétés au bénéfice, le cas échéant, de l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle ils adhèrent. Chaque associé peut se prévaloir du nombre de salariés employés par la société civile de moyens, divisé par le nombre d'associés dans cette société.

« Pour l'application des dispositions du premier alinéa à celles des entreprises mentionnées au troisième alinéa de l'article R. 2152-1 au sein desquelles des associés se regroupent pour l'exercice-même de la profession libérale concernée, la répartition des salariés est effectuée en application de stipulations conventionnelles liant les associés. A défaut, chaque associé exerçant l'activité professionnelle concernée peut se prévaloir du nombre de salariés de l'entreprise, divisé par le nombre de ces associés qui exercent au sein de l'entreprise.

« Art. R. 2261-1-2.-Pour l'application de l'article précédent, sont pris en compte les salariés des entreprises adhérentes, selon les règles définies au titre V du livre premier de la présente partie, titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant l'année de prise en compte des entreprises adhérentes et figurant sur les déclarations sociales des entreprises, mentionnées à l'article L. 2122-10-3. »

Article 2

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juin 2015.

Manuel Valls

*
* *

1. LES RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

1.1. LE CONTRAT DE TRAVAIL

1.1.1. L'EXISTENCE ET LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1§. Le contrat à durée indéterminée.

2§. Le contrat à durée déterminée

• [Cour de Cassation, chambre sociale du 25 mars 2015, n°13-27.695](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 12 décembre 2012), que selon contrat de travail conclu à durée déterminée pour la période du 27 octobre 2008 au 26 janvier 2009, **M. Tartar a été engagé par la société Safen** « en vue de l'aider à faire face à un accroissement temporaire d'activité découlant de la commande suivante : déchargement de pneumatiques chez le client Michelin à Saint-Priest » ; que cette **convention** a prévu qu'elle pourrait être **renouvelée une fois pour une période égale**, inférieure ou supérieure à la durée initiale du contrat, **la durée maximale, renouvellement compris, ne pouvant dépasser dix-huit mois** ; que **pendant l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail** survenu le 27 novembre 2008, **la société a indiqué au salarié** par lettre datée du 9 janvier 2009 **que son contrat de travail à durée déterminée prenait fin le 26 janvier 2009** ; que M. Tartar a saisi la juridiction prud'homale pour **obtenir la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée** et voir sanctionner le défaut de renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée ;

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième, troisième et cinquième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen, pris en ses première, quatrième et sixième branches :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire qu'il n'y avait pas lieu de requalifier le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et en conséquence de le débouter de ses demandes tendant à ce que la société Safen soit condamnée à lui payer diverses indemnités alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat à durée déterminée conclu pour pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise doit être requalifié en contrat à durée indéterminée ; qu'ayant constaté que M. Tartar avait été recruté pour accomplir des tâches correspondant à une activité habituelle de la société Safen, exercée sur un site unique et se répétant aux mêmes périodes de l'année, ce dont il s'infère que le recrutement de ce salarié répondait à un besoin correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la cour d'appel, en jugeant néanmoins qu'il n'y avait pas lieu de requalifier le contrat de travail à durée déterminée de M. Tartar en contrat à durée indéterminée, a violé les articles L. 1245-1, L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'il appartient à l'employeur de justifier de la réalité du motif mentionné dans le contrat de travail à durée déterminée de sorte que pour apprécier le bien-fondé du recours à un tel contrat il appartient au juge de rechercher si le recours à ce contrat était effectivement justifié par le motif mentionné dans le contrat ; qu'en se fondant, pour juger que la société Safen avait pu légalement procéder au recrutement de M. Tartar sur la base d'un contrat à durée déterminée, sur la circonstance que la manutention de pneumatiques Michelin était une activité saisonnière et récurrente de la société Safen correspondant aux besoins spécifiques liés aux périodes hivernales et se répétant chaque année à la même période, caractérisant ainsi l'existence d'un besoin saisonnier quand le salarié avait été recruté pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail ensemble l'article 1134 du code civil ;

3°/ que le motif énoncé dans le contrat à durée déterminée fixe les limites du litige au cas où la qualification dudit contrat se trouve contestée ; qu'en se fondant, pour considérer que la société Safen avait pu légalement recruter M. Tartar sur la base d'un contrat à durée déterminée, sur des motifs de nature à caractériser l'existence d'un besoin saisonnier alors que le contrat de travail mentionnait l'existence d'un accroissement temporaire d'activité, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que le contrat de travail avait été conclu, pour la période du 27 octobre 2008 au 26 janvier 2009, **aux fins de faire face à un accroissement temporaire d'activité** et que l'employeur exerçait l'activité habituelle de manutention de pneumatiques, la cour d'appel, qui a constaté l'existence, fût-elle liée à une production supplémentaire adaptée à l'hiver, **d'un surcroît d'activité pendant la période pour laquelle le contrat avait été conclu**, a, sans modifier l'objet du litige, **légalement justifié sa décision** ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation :

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Tartar aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mars deux mille quinze.

*

* *

§3. Le contrat de travail temporaire

● Cour de Cassation, chambre sociale du 11 mars 2015, [n° 12-27.855](#)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 13 septembre 2012), que **Mme Belyazid a été engagée** par la société Randstad, société de travail intérimaire, (la société) dans le cadre de divers **contrats de mission pour sa mise à disposition des sociétés Air France et Air France KLM** ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que **la société fait grief à l'arrêt de requalifier les contrats de missions temporaires en un contrat à durée indéterminée** pour la période du 23 mars 2006 au 8 février 2008 et de la condamner à des indemnités subséquentes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'omission, dans le contrat de mission, de la mention relative à l'indemnité dite « de précarité » ou « de fin de mission » ne peut entraîner la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1251-16 du code du travail ;

2°/ que en tout état de cause, les jugements doivent être motivés ; que les contrats de mission postérieurs au 23 mars 2006 précisaient que le salarié avait signé son contrat de mission après avoir pris connaissance des dispositions figurant au verso de son contrat ; que dès lors, la cour d'appel ne pouvait énoncer qu'à compter du contrat de mission signé le 23 mars 2006 (contrat n° 248-147406/01), la mention afférente à la rémunération, s'agissant de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés, ne figurait plus sur les documents remis à la salariée, sans constater que ladite mention n'était ni au recto, ni au verso desdits contrats ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que **sous réserve d'une intention frauduleuse du salarié**, le non-respect par l'entreprise de travail temporaire de l'une des prescriptions des dispositions de l'article L. 1251-16 du code du travail, lesquelles ont pour objet de garantir qu'ont été observées **les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite, implique la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée ;**

Et attendu que motivant sa décision, **la cour d'appel, qui a constaté l'absence de mention sur le contrat de travail signé le 26 mars 2006 de l'indemnité de fin de mission, a légalement justifié sa décision ;**

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

*

* *

1.1.2. LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

1§. Clause de garantie d'emploi

● Cour de Cassation, chambre sociale du 15 avril 2015, [n° 13-21306 13-22469](#)

Vu la connexité, joint les pourvois n° s C 13-21. 306 et S 13-22. 469 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Mutuelle assurance de l'éducation en qualité d'attaché de direction, à compter du 29 septembre 2003 ; que le 11 octobre 2004, ce salarié a été désigné délégué syndical par la Fédération CFE-CGC de l'assurance ;

que **placé en arrêt de travail pour maladie** le 7 décembre 2004 jusqu'à sa **mise en invalidité** le 7 décembre 2007, il a été **licencié pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement** le 28 octobre 2008, **après autorisation de l'inspecteur du travail** donnée le 15 octobre 2008 ; que **contestant la validité de ce licenciement**, M. X... a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme au salarié à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que le harcèlement moral est caractérisé par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que le seul exercice par l'employeur de son pouvoir de direction ne peut caractériser un harcèlement moral en l'absence d'autres éléments ; qu'en considérant que la lettre du 26 novembre 2004 adressée au salarié et lui reprochant de ne pas accomplir les missions pour lesquelles il avait été employeur caractérisait un harcèlement moral, la cour d'appel a donc violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ qu'un fait unique et isolé ne saurait constituer un harcèlement moral ; qu'en se fondant sur la seule et unique lettre de l'employeur du 26 novembre 2004 pour en déduire que M. X... faisait état de faits permettant de présumer qu'il avait été victime d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°/ que le harcèlement moral suppose des agissements répétés et que la dégradation des conditions de travail soit provoquée par le comportement répétitif de l'employeur ou de l'un de ses subordonnés ; que les juges du fond doivent mettre en évidence le lien de causalité entre la faute invoquée et le dommage ; qu'en relevant que dans un certificat du 12 avril 2008, M. Y..., médecin psychiatre indiquait que M. X... le consultait régulièrement depuis janvier 2005 et que son patient présentait les signes cliniques évocateurs d'un état de stress post-traumatique et d'un état dépressif majeur, de profonde intensité et persistant dans le temps et qu'il était de nature à caractériser l'existence d'un lien entre l'état de santé du salarié et les agissements de l'employeur sans préciser en quoi l'employeur pouvait être l'origine de cette pathologie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

4°/ que le harcèlement moral suppose des agissements répétés et que la dégradation des conditions de travail soit provoquée par le comportement répétitif de l'employeur ou de l'un de ses subordonnés ; que les juges du fond doivent mettre en évidence le lien de causalité entre la faute invoquée et le dommage ; qu'en considérant que l'expertise effectuée par M. Z..., médecin, expert-psychiatre qui concluait que « M. X... présente depuis août 2004 un état dépressif sévère qu'il relie à un conflit professionnel ; il dit être victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur qui a porté plainte contre lui à l'époque » était de nature à caractériser l'existence d'un lien entre l'état de santé du salarié et les prétendus manquements fautifs de l'employeur quand celle-ci ne faisait que relater les dires de M. X... concernant la cause de son état dépressif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

5°/ que le harcèlement moral suppose des agissements répétés et que la dégradation des conditions de travail soit provoquée par le comportement répétitif de l'employeur ou de l'un de ses subordonnés ; que les juges du fond doivent mettre en évidence le lien de causalité entre la faute invoquée et le dommage ; que la cour d'appel a énoncé que l'inspecteur de travail soulignait dans sa décision du 15 octobre 2008 que « cette inaptitude peut s'expliquer par un litige ancien et non réglé sur le contrat de travail du salarié et que ce litige peut être à la source d'une situation de travail conflictuelle de nature à dégrader l'état de santé de M. X... » ; qu'en se fondant sur cette décision, laquelle se bornait à émettre une simple hypothèse concernant la cause de l'état de santé du salarié, pour en déduire l'existence d'un lien causal entre l'état de santé et les prétendus manquements de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

6°/ que le juge ne doit pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en énonçant que les certificats médicaux et la décision de l'inspection du travail, dont elle a reproduit les termes, étaient de nature à démontrer l'existence d'un lien de causalité entre l'état de santé et les manquements prétendument imputés à l'employeur quand ni les certificats médicaux ni l'inspecteur du travail n'avaient reconnu un lien entre l'état de santé du salarié et le comportement de l'employeur, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des documents précités et violé le principe selon lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents de la cause ;

Mais attendu qu'ayant constaté qu'au cours d'une réunion organisée le 24 novembre 2004, **le président de la mutuelle avait demandé au salarié des explications sur son activité** dans des **conditions** qui étaient apparues **choquantes** à l'un des participants, lequel évoquait une « exécution », que par une lettre du 26 novembre 2004, l'employeur avait, de façon injustifiée et exclusive d'un usage normal de son pouvoir de direction, **reproché au salarié son absence totale d'exécution des tâches qui lui avaient été confiées depuis son embauche** et enfin, que ce dernier avait dès le début du mois de novembre 2004 été **écarté de la vie de l'entreprise**, la cour d'appel, qui en a déduit, hors toute dénaturation, que le **salarié avait été l'objet d'agissements répétés constitutifs de harcèlement moral**, a **légalement justifié sa décision** ;

Sur le deuxième moyen du même pourvoi :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme au salarié en exécution de la clause de garantie d'emploi, alors, selon le moyen, que la clause de garantie d'emploi suppose toujours, comme cause d'exception d'inexécution à l'obligation qu'elle comporte, les causes résultant du droit civil des contrats et reprises notamment par l'article 1134, alinéas 2 et 3 du code civil ; qu'il s'ensuit que **l'employeur doit pouvoir se considérer comme affranchi de son obligation lorsque la rupture du contrat de travail est consécutive à l'inaptitude médicalement constatée du salarié** laquelle constitue une cause de rupture qu'autorise la loi ; qu'en considérant qu'il y avait lieu de faire application de la clause de garantie stipulée au bénéfice du salarié au motif que l'employeur avait rompu le contrat avant l'expiration du délai de protection quand l'employeur s'était borné à rompre le contrat pour une cause que la loi autorise résultant de l'inaptitude médicalement constatée et de l'impossibilité de reclassement du salarié, **la cour d'appel a violé l'article 1134, alinéa 2 ensemble l'article L. 1221-2 du code du travail** ;

Mais attendu que le contrat comportant **une clause de garantie d'emploi** ne peut être rompu pendant la période couverte par la garantie qu'en cas d'accord des parties, de faute grave du salarié ou de force majeure ; qu'ayant constaté que **l'inaptitude du salarié trouvait son origine dans la situation de harcèlement moral** dont il avait été la victime, ce dont il résultait que la rupture ne procédait d'aucune de ces causes, **l'arrêt n'encourt pas les griefs du moyen** ;

Sur le troisième moyen de ce pourvoi :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une somme au salarié à titre de complément de rente invalidité, alors, selon le moyen :

1°/ qu'à défaut de précision sur l'obligation de maintien de la totalité du salaire brut en cas d'invalidité, l'employeur est autorisé à maintenir ni plus ni moins que le salaire net ; qu'en faisant droit à la demande du salarié, cependant qu'elle constatait que le calcul opéré par M. X... aboutissait à ce qu'il perçoive un revenu supérieur par rapport au salaire net perçu lorsqu'il était en activité, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ que le préjudice résultant de l'absence de pouvoir bénéficier d'un complément de rente invalidité en raison du manquement de l'employeur consiste en la perte de chance d'obtenir par une souscription individuelle à un contrat de prévoyance une garantie comparable ; que la réparation d'une perte de chance doit être mesurée à la chance perdue et ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée ; qu'en condamnant la MAE au paiement d'une somme de 151 159, 68 euros correspondant à la somme que le salarié aurait dû percevoir s'il avait bénéficié du contrat d'assurance groupe, quand ce préjudice consistait seulement en la perte d'une chance, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la mutuelle avait communiqué au salarié des informations erronées sur l'étendue de ses droits, **la cour d'appel en a exactement déduit qu'elle devait l'indemniser pour le préjudice résultant pour lui de l'absence d'une garantie dont il croyait légitimement pouvoir bénéficier compte tenu des stipulations contractuelles** ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le deuxième moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de réduire à une certaine somme l'indemnité due au titre de la garantie d'emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que la clause de garantie d'emploi, même assortie d'une indemnité forfaitaire stipulée par avance, ne peut être qualifiée de clause pénale dès lors qu'elle n'a pas pour objet d'indemniser le licenciement à proprement parler, mais la perte définitive, pour le salarié, du statut qui était le sien avant son embauche ou la perte de chance de retrouver un emploi équivalent en cas de licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a qualifié la clause de garantie d'emploi de clause pénale au seul motif qu'elle était assortie d'une indemnité forfaitaire, sans avoir recherché, comme M. X... le soutenait dans ses conclusions d'appel, si celle-ci n'avait pas été stipulée au contrat de travail en contrepartie du renoncement définitif du salarié à son activité libérale d'expert comptable et à l'impossibilité dans laquelle il aurait été, en cas de licenciement, de retrouver sa situation professionnelle antérieure, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail, 1134 et 1147 du code civil ;

2°/ que l'exécution de la clause de garantie d'emploi, au même titre que l'ensemble des autres obligations essentielles des parties au contrat, est suspendue pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail du salarié malade ; qu'en l'espèce, en refusant de prendre en compte, au titre de la garantie d'emploi restant à courir à compter du licenciement de M. X..., la période correspondant à la durée de la suspension de son contrat de travail pour maladie, au motif erroné qu'aucune stipulation n'avait été prévue en ce sens, quant il s'agissait là d'un simple effet de la suspension du contrat de travail sur l'exécution des obligations respectives des parties, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1226-1, L. 1226-2 du code du travail et 1134 du code civil ;

3°/ que lorsque la dégradation de l'état de santé du salarié est due à une faute de l'employeur, celui-ci ne saurait lui opposer la période de suspension du contrat de travail pour maladie, afin de réduire d'autant la période de garantie d'emploi ; qu'en refusant de prolonger la garantie d'emploi des périodes durant lesquels le contrat de travail de M. X... avait été suspendu en raison de la maladie, quand elle avait constaté que cette suspension du contrat de travail était due au harcèlement moral de la MAE, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 1222-1 du code du travail ;

4°/ que lorsque la clause de garantie d'emploi est assortie d'une clause pénale, le juge ne peut réduire le montant de l'indemnité contractuelle en dessous du minimum qui lui est dû de plein droit et qui correspond au paiement de l'ensemble des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la garantie ; qu'en l'espèce, en réduisant à une somme de 300 000 euros, équivalant à vingt-huit mois de salaire, le montant de l'indemnité contractuelle due à M. X..., au motif de son caractère manifestement excessif, quand elle avait retenu qu'au jour de son licenciement, il restait trente-cinq mois jusqu'à la fin de la garantie, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait que le salarié ne pouvait percevoir une indemnité inférieure à trente-cinq mois de salaire, a violé les articles L. 1221-1 du code du travail, 1134 et 1147 du code civil ;

Mais attendu qu'interprétant la clause contractuelle qui prévoyait le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de violation de la garantie d'emploi, la cour d'appel, qui a fait ressortir que cette clause n'avait pas été stipulée pour tenir compte de la difficulté pour le salarié de retrouver sa situation antérieure d'expert comptable libéral, a pu décider qu'elle constituait une clause pénale qu'elle a réduite dans des proportions qu'elle a souverainement évaluées, après avoir constaté que l'indemnité convenue était manifestement excessive ; **que le moyen n'est pas fondé** ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi du salarié :

Vu la loi des 16-24 août 1790 et les articles L. 2421-3, L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

Attendu que pour se déclarer incompétente pour statuer sur la demande de nullité du licenciement du salarié, la cour d'appel énonce qu'en vertu du principe de séparation des pouvoirs, le juge judiciaire ne peut, lorsqu'une autorisation de licenciement a été accordée, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, qu'en l'espèce, l'autorisation administrative de licenciement pour inaptitude en date du 15 octobre 2008 n'a fait l'objet d'aucun recours devant le juge administratif, qu'ainsi, **le salarié ne peut plus contester la validité de son licenciement en considérant que l'inaptitude prononcée a pour origine le harcèlement moral de son employeur** ;

Attendu cependant que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est **motivée par son inaptitude physique**, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et **justifie son licenciement** ; **qu'il ne lui appartient pas** en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, **de rechercher la cause de cette inaptitude**, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, **l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations** ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, **la cour d'appel a violé les textes susvisés** ;

Et attendu que conformément à l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen du pourvoi du salarié entraîne la cassation par voie de conséquence sur les troisième et quatrième moyens ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il s'est déclaré incompétent pour statuer sur la demande de nullité du licenciement fondée sur le harcèlement moral et en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes d'indemnité de préavis, de solde de treizième mois, de dommages-intérêts pour perte de droits à la retraite, pour perte d'une chance de percevoir le remboursement de ses frais de santé à venir et pour perte de salaire pendant sept ans, l'arrêt rendu le 4 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, sur ces points la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne la société Mutuelle assurance de l'éducation aux dépens ;

§2. Clause de non concurrence

- **Cour de Cassation, chambre sociale du 11 mars 2015, [n°13-22.257](#)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Vezy a été engagé par la société Delta en qualité de responsable technico-commercial, à compter du 2 novembre 2000 ; **que l'employeur a libéré le salarié de son obligation de non-concurrence** par lettre du 7 avril 2010 ; que l'intéressé, **licencié** le 28 juin 2010, a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié :

Vu les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre d'indemnité de non-concurrence, l'arrêt après avoir constaté que les parties étaient convenues d'une clause de non-concurrence pendant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail, renouvelable une fois, aux termes de laquelle l'entreprise pouvait lever ou réduire l'interdiction de concurrence, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au plus tard dans les huit jours suivant la notification de rupture du contrat de travail, retient qu'il résulte des termes clairs de cette stipulation contractuelle que l'employeur pouvait renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence, à la seule condition que cette renonciation soit notifiée au salarié avant l'expiration d'un délai de huit jours à compter de la notification de la rupture, que le salarié est mal fondé à soutenir que l'employeur ne pouvait y renoncer avant cette notification ;

Attendu cependant que **la clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail**, de sorte que **l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause**, au cours de l'exécution de cette convention ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que **la clause de non-concurrence fixait un délai de renonciation à compter de la rupture du contrat de travail** et qu'elle constatait que la **renonciation par l'employeur au bénéfice de cette clause était intervenue au cours de l'exécution dudit contrat**, **la cour d'appel a violé les textes susvisés** ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'employeur au paiement d'une somme de 12 240 euros à titre d'indemnité de non-concurrence, l'arrêt rendu le 27 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

*

* *

1.1.3. LES POUVOIRS DU CHEF D'ENTREPRISE

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 11 février 2015, n°13-22978

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé (Paris, 13 juin 2013), que M. X..., salarié des MJC d'Ile-de-France, exerçait les fonctions de régisseur chargé de programmation au sein d'un centre d'animation, lorsqu'en 2010, l'activité de ce centre a été confiée par la ville de Paris à l'association ACTISCE ; **qu'il a fait l'objet d'un avertissement le 3 avril 2012 après avoir envoyé avec d'autres salariés un courriel collectif à trois membres de la direction générale de l'association** ; qu'il a saisi, le 30 avril 2012, la formation de référé du conseil de prud'hommes, afin d'obtenir **l'annulation de cette sanction et des dommages-intérêts** ; que l'union des syndicats CGT de Paris est intervenue à l'instance ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire n'y avoir lieu à référé et de le débouter ainsi que le syndicat de leurs demandes de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que les propos tenus par un salarié dans le cadre de ses fonctions ne peuvent être sanctionnés que s'ils présentent un caractère injurieux, diffamatoire ou excessif ; qu'en refusant de considérer que l'avertissement caractérisait une atteinte injustifiée et abusive à la liberté d'expression et un trouble manifestement illicite, sans avoir établi que les propos motivant cette mesure étaient injurieux, diffamatoires ou excessifs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et R. 1455-6 du code du travail ;

2°/ que sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que les propos incriminés tenus par M. X... auprès des seuls membres de la direction, dans le cadre d'une polémique sur le niveau des salaires, et visant à répondre à la mise en cause dont il avait fait l'objet devant le comité d'entreprise et à porter des revendications à caractère syndical, s'ils sont vifs, ne caractérisent pas un abus de sa liberté d'expression, dès lors qu'ils ne contiennent aucun propos injurieux, diffamatoires et ne dépassent pas les limites de la critique et de la revendication admises ; qu'en refusant de considérer que l'avertissement caractérisait une atteinte injustifiée et abusive à la liberté d'expression et un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 et R. 1455-6 du code du travail, ensemble l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

3°/ que les limites de la critique et de la revendication admises pour un travailleur s'exprimant dans le cadre de son activité syndicale sont plus larges qu'en dehors de ce cadre ; qu'en s'abstenant de tenir compte de ce que les salariés s'exprimaient dans le cadre de leur activité syndicale pour apprécier le caractère abusif de leurs propos, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et R. 1455-6 du code du travail et des articles 10 et 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

4°/ qu'il incombe au salarié qui prétend avoir subi une discrimination de présenter des éléments de fait qui en laissent supposer l'existence ; qu'en refusant de considérer que le salarié qui produit l'avertissement motivé par les propos qu'il a tenus dans le cadre de son activité syndicale est un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la lettre collective adressée à trois membres de la direction générale de l'entreprise, **les accusait d'user de procédés tels que la diffamation ou la diversion pour ne pas prendre en compte les préoccupations des salariés, leur adressait un ultimatum d'obéir à un ordre d'engager immédiatement des négociations et de répondre à leur convocation en adoptant un ton menaçant**, la cour d'appel a pu en déduire que le salarié, dont elle a fait ressortir qu'il ne s'exprimait pas dans le cadre d'une action syndicale, **avait abusé de sa liberté d'expression** ; qu'ayant par ailleurs constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que, s'il était représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le salarié n'invoquait, s'agissant de la délivrance d'un avertissement, **aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination**, elle a pu décider **qu'aucun trouble manifestement illicite n'était caractérisé** ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : **REJETTE le pourvoi** ;

Condamne M. X... et l'union des syndicats CGT de Paris aux dépens ;

*

* *

• Cour de Cassation, chambre sociale du 11 février 2015, [n° 13-16.457](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 21 février 2013), que M. Djellid qui exerce les fonctions d'adjoint chef de magasin avec un statut d'agent de maîtrise, au sein de la société Aldi marché (la société), spécialisée dans le commerce alimentaire, a saisi la juridiction prud'homale ;
Sur le deuxième moyen :

Attendu que **la société fait grief à l'arrêt de dire que le salarié est en droit de percevoir une rémunération pour ses temps d'habillage et de déshabillage** et de la condamner à payer une somme à ce titre, alors, selon le moyen, que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; qu'en conséquence, **il n'a pas à être consulté préalablement à la modification du règlement intérieur** intervenue pour préciser que les salariés peuvent revêtir les vêtements de travail fournis par l'employeur en dehors de l'entreprise dès lors qu'il s'agit pour eux de venir travailler ou de rentrer à leur domicile après le travail ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 4612-1 et L. 1321-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail que **les clauses du règlement intérieur ne peuvent être modifiées qu'après que le projet a été soumis à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** pour les matières relevant de sa compétence ;

Et attendu qu'ayant relevé, qu'alors que l'article 16 du règlement intérieur prévoyait que les vêtements de travail ne devaient pas être portés en dehors du lieu et des heures de travail, l'employeur avait introduit, à compter du mois de mai 2009, une exception permettant au salarié de venir et de repartir de son travail en portant sa tenue de travail, sans soumettre cette modification au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, **la cour d'appel a décidé à bon droit que cette modification n'était pas opposable au salarié** ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen, ci-après annexé :

Attendu que le moyen, qui n'est dirigé que contre la partie du dispositif de l'arrêt ayant ordonné une mesure d'expertise et déterminé la mission de l'expert, est irrecevable ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le premier moyen ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Aldi marché aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne

*

* *

• **Cour de Cassation, chambre sociale du 3 mars 2015, [n°13-23.857](#)**

Sur le troisième moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Caen, 27 septembre 2013), que M. Alami a été engagé par la société Véolia Transport le 16 avril 2007 ; qu'ayant fait l'objet d'une **mise à pied disciplinaire** notifiée le 31 mars 2009, il a, le 30 septembre suivant, saisi la juridiction prud'homale pour obtenir **l'annulation de cette sanction et un rappel de salaire**, puis, en appel, a formé de nouvelles demandes, notamment, l'annulation d'une autre mise à pied disciplinaire notifiée le 30 septembre 2010, des rappels de salaire et des dommages-intérêts pour discrimination syndicale ; que l'union locale CGT Chatou est intervenue en cause d'appel ;

Attendu que la société Véolia transports fait grief à l'arrêt de dire que la suppression de la prime de non-accident pour les mois de mars et avril 2009 constitue une sanction pécuniaire prohibée et de la condamner en conséquence au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen, que ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée la suppression temporaire d'une prime qui n'est pas décidée dans le cadre du pouvoir disciplinaire de l'employeur ; que la suppression d'une prime dont l'octroi est subordonné à un paramètre objectif, lorsque ce paramètre n'est pas rempli, ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée, mais la simple mise en oeuvre des critères d'attribution de la prime ; qu'en l'espèce, la société Véolia Transport faisait valoir que l'absence de versement de la prime de non accident à M. Alami trouvait sa cause dans les stipulations des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise, prévoyant les modalités d'octroi de ladite prime, supposant l'absence d'accident, critère objectif directement en lien avec l'objet de la prime de non-accident ; qu'en décidant néanmoins, pour accueillir la demande de rappel de prime et de dommages et intérêts, que la suppression des primes était illicite car décidée en raison de faits considérés comme fautifs par l'employeur, quand elle ne procédait que de l'application mécanique des stipulations conventionnelles en vigueur dans l'entreprise régissant les conditions objectives d'octroi de ladite prime, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté que **la prime litigieuse n'était supprimée que dans les cas où le salarié était reconnu responsable au moins pour moitié d'un accident de la circulation**, c'est à bon droit qu'elle a retenu que **cette prime constituait une sanction pécuniaire prohibée par l'article L. 1331-2** du code du travail et qu'il y avait lieu de **condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre de rappel de cette prime** ainsi qu'à l'allocation de dommages-intérêts ; que le **moyen n'est pas fondé** ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les premier, deuxième et quatrième moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Véolia aux dépens ;

*

* *

• Cour de Cassation, Chambre commerciale du 10 février 2015, n°13-14779 – Les SMS

Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu en matière de référé, que la société Newedge Group (la société Newedge) et la société GFI Securities Ltd (la société GFI) ont l'une et l'autre pour objet le courtage d'instruments financiers ; que la société Newedge, reprochant à la société GFI **d'avoir provoqué la désorganisation de son activité en débauchant un grand nombre de ses salariés**, a été autorisée, par ordonnance sur requête, à faire procéder à **un constat** au siège de cette société ainsi que **sur les outils de communication mis à la disposition de ses anciens salariés** ; que l'ordonnance du juge des référés rejetant la demande de la société GFI tendant à la rétractation de cette autorisation a été partiellement confirmée par la cour d'appel ;

Sur le premier moyen, après avis de la chambre sociale :

Attendu que la société GFI fait grief à l'arrêt de rejeter la demande de rétractation de l'ordonnance autorisant la mesure alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 11 du règlement intérieur de la société Newedge précisait seulement que les conversations téléphoniques des négociateurs d'instrument financiers étaient enregistrées en application des articles 313-48 à 313-56 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers et pouvaient être écoutées dans le cadre de contrôles effectués dans les conditions fixées par la directive relative à ces enregistrements ; que la charte d'utilisation des moyens de communication électronique précisait, en son article 4.1 relatif aux courriers électroniques, que ceux-ci pouvaient être archivés et consultés par le « département Conformité », tandis que l'article 4.3 intitulé « collecte d'information » informait les utilisateurs sur le fait que les messages émis et reçus étaient conservés ainsi que les « traces » des activités des systèmes ; que le glossaire annexé à la charte précisait que les « moyens de communication électroniques » étaient « la messagerie électronique, les services d'accès internet, et les outils de travail en commun sur intranet », et que la messagerie électronique était le « service de transmission de messages géré par ordinateur » ; qu'en considérant cependant que ces dispositions s'appliquaient aux SMS envoyés ou reçus par les salariés sur leur téléphone mobile, dès lors qu'ils n'étaient pas marqués comme « personnels », la cour d'appel leur a conféré un champ d'application qu'elles n'avaient pas et a méconnu le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause ;

2°/ que la société GFI faisait valoir dans ses conclusions qu'il était impossible d'identifier comme « personnel » un SMS envoyé par un téléphone mobile, de tels messages ne comportant pas de champ « objet » ; qu'en énonçant cependant que tant les courriels que les SMS à caractère non marqué « personnel » étaient susceptibles de faire l'objet de recherches pour des motifs légitimes, sans répondre à ce moyen de nature à établir que ce critère n'était pas suffisant pour protéger le droit à la vie privée des salariés, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que l'enregistrement de SMS à l'insu tant de leur émetteur que de leur destinataire constitue un procédé déloyal rendant irrecevable leur production à titre de preuve ; que l'employeur ne peut dès lors prendre connaissance, à leur insu, de messages écrits émis par ses salariés ou reçus par eux grâce à un téléphone mobile mis à leur disposition pour leur travail ; qu'il n'était pas prétendu en l'espèce que la société Newedge aurait interdit à ses salariés d'utiliser leurs téléphones mobiles, en dehors des heures de travail et à des fins personnelles ; qu'en disant cependant licite la production par la société Newedge, à l'appui de ses demandes, de SMS échangés par ses salariés, avec d'autres salariés ou avec des tiers, et enregistrés à leur insu, y compris en dehors des lieux et horaires de travail, la cour d'appel a violé les articles 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, les articles 9 du code civil et 9 et 145 du code de procédure civile, ensemble le principe de la loyauté dans l'administration de la preuve ;

Mais attendu que les **messages écrits** ("short message service" ou SMS) envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail **sont présumés avoir un caractère professionnel**, en sorte que **l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé**, sauf s'ils sont **identifiés comme étant personnels** ; qu'il en résulte que la production en justice des messages n'ayant pas été identifiés comme étant personnels par le salarié ne constitue pas un procédé déloyal au sens des articles 9 du code civil et 6, paragraphe 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales rendant irrecevable ce mode de preuve ; qu'ayant retenu que les SMS à caractère non marqué "personnel" émis et reçus sur du matériel appartenant à la société Newedge étaient susceptibles de faire l'objet de recherches pour des motifs légitimes et que l'utilisation de tels messages par l'employeur ne pouvait être assimilée à l'enregistrement d'une communication téléphonique privée effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à la recherche inopérante invoquée à la deuxième branche, et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par la première branche, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 511-33 du code monétaire et financier, ensemble l'article 11 du code de procédure civile ;

Attendu que le secret professionnel institué par l'article L. 511-33 du code monétaire et financier constitue un empêchement légitime opposable au juge civil ;

Attendu que pour rejeter la demande de rétractation de l'ordonnance sur requête formée par la société GFI, l'arrêt retient que le secret des affaires ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées, et qu'en ordonnant la mise sous séquestre par l'huissier de justice de toutes les copies de documents ou de fichiers réalisés dans le cadre de la mission et en précisant qu'il ne pourrait être procédé à la mainlevée du séquestre que par voie de référé, c'est-à-dire contradictoirement, le juge de la requête a assuré la préservation du respect du secret bancaire ou du secret des affaires et de la confidentialité ;

Attendu qu'en statuant ainsi, **alors que l'empêchement légitime résultant du secret bancaire ne cesse pas du seul fait que l'établissement financier est partie à un procès**, dès lors que son contradicteur n'est pas le bénéficiaire du secret auquel le client n'a pas lui-même renoncé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :**CASSE et ANNULE**, mais seulement en ce qu'il confirme l'ordonnance rejetant la demande de rétractation de l'ordonnance en ses chefs de mission autorisant l'huissier de justice à rechercher et prendre copie d'éléments portant atteinte au secret bancaire, l'arrêt rendu le 10 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

1.1.4. LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

• Cour de Cassation, chambre sociale du 21 janvier 2015, n°13-22963 – Motif économique

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 16 juin 2013), que Mme X..., engagée le 28 juillet 2005 par la société SE Tocanier - Air sur Adour en qualité de fleuriste à temps complet, s'est vue notifier par lettre recommandée du 7 mai 2008, une **proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique, réduisant la durée hebdomadaire de travail** de 35 heures à 19 heures 30 et remplaçant sa fonction de fleuriste par celle d'employée de commerce ; qu'en arrêt de travail à compter du 10 juin 2008, **elle a refusé cette modification** par lettre du 20 juin 2008 ; que le 23 juin 2008, l'employeur lui a rappelé qu'elle avait jusqu'au 10 juin pour lui faire part de ses observations sur les modifications proposées et qu'ayant dépassé la date butoir, les modifications devenaient effectives au 1er juillet 2008 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur envisageant une modification du contrat de travail pour motif économique doit la proposer au salarié par une lettre l'informant qu'il dispose d'un mois pour faire connaître son refus et que sans réponse dans ce délai, il est réputé accepter la modification ; que l'employeur n'est pas tenu de mentionner dans cette lettre les conséquences du refus du salarié ; que l'arrêt a constaté que la lettre du 7 mai 2008 de l'employeur notifiait à Mme X... son « intention de modifier votre contrat de travail » en réduisant la durée à 84h30 par mois et en modifiant sa fonction, précisant que « durant un mois à compter de la réception de la présente, nous nous tenons à votre disposition pour nous faire part de vos observations », lui laissant donc un mois pour prendre parti et demander au besoin des explications ; qu'en la jugeant irrégulière pour n'avoir pas attiré son attention sur l'obligation de répondre dans le délai d'un mois si elle entendait refuser la proposition, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-6 du code du travail ;

2°/ que le non-respect par l'employeur de la procédure légale d'envoi de la proposition de modification du contrat de travail prévue par l'article L. 1222-6 du code du travail lui interdit seulement de se prévaloir d'une acceptation ou d'un refus régulier du salarié, sans que ce non-respect constitue, en tant que tel, un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé le texte précité et les articles L. 1231-1, L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que le salarié ne peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour modification unilatérale de son contrat de travail que si celle-ci est effective ; que la cour d'appel a constaté que l'arrêt de travail de Mme X... du 10 juin 2008 a été prolongé jusqu'au 22 juillet 2009 et qu'ensuite elle n'a ni produit d'arrêt de travail ni répondu aux demandes réitérées de l'employeur de se présenter à son poste, ne s'est pas mise à sa disposition pour reprendre son travail, ni pour organiser une visite de reprise ; que Mme X... s'est exemptée de toute prestation de travail à compter du 22 juillet 2009 ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le contrat de travail de la salariée avait été suspendu du 10 juin 2008 au 22 juillet 2009 et qu'elle n'avait jamais ensuite retravaillé, ce dont il résultait qu'elle ne pouvait reprocher à son employeur de lui avoir imposé une modification de son contrat de travail à compter du 1er juillet 2008 pour demander la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que la modification du contrat de travail pour motif économique est soumise aux formalités prescrites par l'article L. 1222-6 du code du travail ; qu'il en résulte que **l'employeur qui n'a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir ni d'un refus ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié** ;

Et attendu qu'ayant constaté que la lettre de proposition de modification du contrat de travail n'informait pas la salariée qu'elle disposait d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus conformément aux prescriptions de l'article L. 1222-6, la cour d'appel qui a relevé que la modification portait tout à la fois sur une réduction significative du temps de travail et sur les fonctions de la salariée, **a fait ressortir que le manquement de l'employeur était de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail** ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

1.1.5. LE MAINTIEN DU CONTRAT DE TRAVAIL

• Cour de Cassation, chambre sociale du 28 janvier 2015, [n°13-16.719](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 13 mars 2013), que M. et Mme Renard ont été engagés à compter du 15 mars 1982 en qualité de gardiens de l'immeuble 6-8 place de Champperret à Paris par la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM), propriétaire de l'immeuble ; que le 11 décembre 2008, la CANSSM a vendu l'immeuble à la société HLM Sageco, aux droits de laquelle vient la société Efidis ; que le 25 novembre 2008, la société HLM Sogeco proposait de nouveaux contrats de travail aux époux Renard, qui lui ont répondu le 10 décembre suivant que **leurs contrats devaient se poursuivre de plein droit par effet de leur transfert** ; que le 20 avril 2009, ils ont été licenciés pour motif économique par la CANSSM ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale de demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la société Efidis :

Attendu que la société Efidis fait grief à l'arrêt de dire que l'article L. 1224-1 du code du travail est applicable à la vente de l'immeuble dans lequel les époux Renard étaient employés comme gardiens, que le licenciement qui leur a été notifié par la CANSSM est privé d'effet, qu'aucune rupture du contrat de travail n'a été notifiée par la société Sageco, que la rupture de leur contrat de travail s'analyse comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner, en conséquence, la société Efidis venant aux droits de la société Sageco à payer solidairement avec la CANSSM des sommes à titre d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse aux salariés et à rembourser solidairement avec la CANSSM les indemnités de chômage aux organismes sociaux, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu l'article L. 1224-1 du code du travail, ne s'applique qu'en cas de transfert d'une entité économique autonome et que constitue une telle entité un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre ; que la cession d'un bien immobilier ne constitue pas, en soi, le transfert d'une entité économique autonome ; qu'en l'espèce, l'acte de cession ne stipulait pas que l'acquéreur était subrogé dans les droits et obligations du vendeur en ce qui concerne les contrats de travail des gardiens ni qu'il s'engageait à poursuivre ces contrats, mais seulement qu'il proposerait aux époux Renard de nouveaux contrats de travail ; qu'en déduisant du seul fait que les parties à l'acte de cession aient pris des dispositions sur le sort de ces employés l'existence du transfert d'une entité économique autonome imposant en conséquence au cessionnaire de poursuivre les contrats de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1224-1 du code du travail ;

2°/ que l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur et que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que la société Efidis venant aux droits de la société Sageco faisait valoir, sans être contestée, que la CANSSM avait de fait continué à se comporter comme l'employeur des époux Renard après la cession et jusqu'au 20 mars 2009, date à laquelle ils avaient quitté l'immeuble, et même au-delà puisqu'elle leur avait versé une rémunération jusqu'au mois de juillet 2009, tandis que la société Sageco ne leur avait jamais donné la moindre directive ni versé la moindre rémunération, qu'ils n'avaient jamais été placés sous son autorité ni son contrôle et qu'en l'absence de lien de subordination, elle n'était donc pas leur employeur ; qu'en reprochant à la société Sageco de ne pas avoir notifié de licenciements aux époux Renard du seul fait que ceux-ci ont continué à exercer leur fonction de gardien après la cession et que la société Sageco a récupéré leur logement, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant retenu que la cession ne portait pas seulement sur la propriété de l'immeuble, mais qu'elle emportait légalement la subrogation dans les droits et obligations des baux en cours et des risques qui en découlaient, et que dans l'acte de cession des dispositions étaient prises concernant les contrats de travail des gardiens, la poursuite d'une activité de gardiennage et le maintien de l'affectation des locaux nécessaires à cette activité, **la cour d'appel a pu en déduire le transfert d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif propre** et a exactement décidé que ce transfert imposait à la société HLM Sageco de **poursuivre aux mêmes conditions les contrats de travail des salariés gardiens** ; que le moyen inopérant en sa seconde branche, **n'est pas fondé pour le surplus** ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la CANSSM :

Attendu que la CANSSM fait grief à l'arrêt de la condamner solidairement avec la société Efidis au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse par le cessionnaire postérieurement au transfert de l'entité économique, ne peut solliciter la condamnation solidaire du cédant au paiement de dommages-intérêts, sauf à établir l'existence entre eux d'une collusion frauduleuse visant à faire échec à l'application des dispositions d'ordre public de l'article L. 1224-1 du code du travail ; qu'en condamnant la CANSSM solidairement au paiement des indemnités de licenciement dont le cessionnaire était redevable pour avoir licencié M. et Mme Renard sans cause réelle et sérieuse, sans autrement caractériser l'existence d'une collusion frauduleuse entre la CANSSM et le cessionnaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-3 et L. 1224-1 du code du travail ;

2°/ qu'en condamnant solidairement la CANSSM au paiement des indemnités de licenciement dont le cessionnaire était redevable pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse de M. et Mme Renard après avoir constaté que le cessionnaire s'était expressément engagé dans l'acte de cession à assumer la charge exclusive, sans recours contre le cédant, de toute conséquence résultant de sa reprise du logement de fonction des salariés, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des articles L. 1233-3 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que **les sociétés cédante et cessionnaire s'étaient entendues**, dans l'acte de cession, **sur la poursuite des contrats de travail à des conditions différentes** de celles en vigueur au jour du transfert et sur les conséquences éventuelles d'une résiliation des contrats, a exactement décidé que les **sociétés devaient réparer le préjudice des salariés lié à la rupture de leur contrat ainsi causée par leur action commune** et de les condamner *in solidum* au paiement de dommages-intérêts ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

1.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1.2.1. LA RUPTURE DU CDI

§1. La procédure de licenciement

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 juin 2015, [n°Z 14-12.245](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Zielinski a été engagée le 24 janvier 2000 en qualité d'assistante clientèle par la société Chanel parfums beauté au sein de laquelle elle a été nommée responsable clients Moyen-Orient à compter du 1er avril 2001 ; qu'elle a pris un **congé sabbatique** du 2 janvier au 1er décembre 2009 à l'issue duquel, **son poste ayant été pourvu, elle s'est vu proposer plusieurs postes qu'elle a refusés** ; qu'elle a été **licenciée** le 25 octobre 2011 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ qu'au terme du congé sabbatique, l'employeur ne peut proposer au salarié un poste équivalent qu'en démontrant la disparition ou l'indisponibilité de l'emploi précédemment occupé ; qu'en se bornant, pour apprécier les postes équivalents qui avaient été proposés à Mme Zielinski, à relever qu'il était constant qu'elle avait été remplacée définitivement à son poste, dès son départ en congé sabbatique, par une autre salariée, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la société Chanel ne pouvait réellement pallier son absence par un recrutement temporaire alors qu'il était d'usage dans l'entreprise de remplacer en pareille circonstance les salariés par des contrats à durée déterminée et que l'affectation de la salariée en Corée du Sud en 2005 pour plusieurs mois avait notamment été compensée de la sorte, la cour d'appel a d'ores et déjà privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3142-95 du code du travail ;

2°/ qu'en déboutant Mme Zielinski de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la société Chanel n'avait pas eu, dès l'origine, l'intention de se séparer d'elle, son départ en congé sabbatique ayant été présenté par sa supérieure hiérarchique comme définitif, la société l'ayant immédiatement remplacée de manière définitive en interne, quand l'usage constant était de remplacer temporairement les salariés qui prenaient des congés sabbatiques, et l'employeur ayant d'emblée accueilli la nouvelle de son retour en lui indiquant qu'« en l'absence de poste correspondant à [son] niveau de qualification et à [ses] aspirations, [elle] pourrait être contrainte d'envisager une rupture de [leurs] relations contractuelles », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3142-95 et L. 1232-1 du code du travail ;

3°/ qu'aux termes de l'article L. 3142-95 du code du travail, l'employeur doit proposer au salarié, si le poste initial n'est plus disponible, des postes similaires ; qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait à cette obligation sans répondre au moyen des écritures de Mme Zielinski tiré de ce que les postes évoqués par son employeur ne lui avaient pas été « proposés », mais qu'il s'était borné à « l'informer » de l'existence de postes pour lesquels elle pouvait postuler et participer au processus de recrutement, comme tout candidat interne ou externe, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que ne peut être considéré comme un emploi similaire au sens de l'article L. 3142-95 du code du travail, que l'emploi qui assure le maintien du niveau de rémunération du salarié, de ses attributions et de sa qualification, de ses horaires, de la durée de son temps de travail et de ses perspectives de carrière ; qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait à ces dispositions quant à la similarité de l'emploi proposé s'agissant de sa proposition en février 2011 de postuler aux postes de responsable Merchandising chez Bourjois et de responsable prévisions chez Bourjois, sans rechercher si, ainsi que Mme Zielinski l'avait pourtant souligné, ces postes dans une filiale n'impliquaient pas, outre le changement de lieu de travail, une diminution de sa rémunération, les grilles salariales étant inférieures au sein de la société Bourjois, tout comme le montant des primes, ses salariés ne bénéficiant en outre d'aucun intéressement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

5°/ que ne peut être considéré comme un emploi similaire au sens de l'article L. 3142-95 du code du travail, que l'emploi qui assure le maintien du niveau de rémunération du salarié, de ses attributions et de sa qualification, de ses horaires, de la durée de son temps de travail et de ses perspectives de carrière ; qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait à ces dispositions quant à la similarité de l'emploi proposé s'agissant de sa proposition en septembre 2011 de postuler à des postes de coordinateur des flux Supply Chain et d'assistante commerciale, sans rechercher si, ainsi que Mme Zielinski l'avait pourtant souligné, ces postes qui ne correspondaient pas à sa formation, n'impliquaient pas une diminution notable de ses attributions, en plus, pour le premier, d'un changement de secteur géographique la confinant dans un lieu mal desservi, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

6°/ qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait aux dispositions de l'article L. 3142-95 en proposant en février 2011 à Mme Zielinski de postuler au poste de prévisionniste chez Chanel, puis en mai 2011 à celui de responsable logistique France, sans répondre au moyen des écritures de la salariée tiré de ce que le premier poste était déjà attribué depuis le 9 février 2011 à Mme Pheulpin et le second à Mme Rigo qui l'avait occupé dès le mois de juin, les propositions de l'employeur n'étant donc pas sérieuses, la cour d'appel a une nouvelle fois méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

7°/ qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait aux dispositions de l'article L. 3142-95, sans exiger d'elle, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, qu'elle s'explique sur les postes disponibles en son sein de responsable approvisionnement et gestion de production, de prévisionniste international, de chargé d'études international, de gestion des permanents, de directeur service clients France, d'attaché réseau France qui, bien que correspondant à son profil, ne lui avaient jamais été proposés, la cour d'appel a une dernière fois privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 3142-95 du code du travail **qu'à l'issue du congé sabbatique, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire** ;

Et attendu qu'ayant constaté que le précédent emploi occupé par la salariée n'était plus disponible et que celle-ci **avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsable client qu'elle occupait** avant son départ en congé, **la cour d'appel, motivant sa décision et répondant aux conclusions sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a légalement justifié sa décision** ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1232-2 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ; qu'il en résulte que le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, l'arrêt retient que cette lettre recommandée avec avis de réception, datée du 11 octobre 2011 a été réceptionnée le 13 octobre 2011 et que cinq jours se sont bien écoulés avant le 19 octobre 2011 ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'ayant reçu la lettre de convocation le jeudi 13 octobre 2011 pour un entretien fixé le mercredi 19 octobre suivant, **la salariée n'avait pas bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables pleins, la cour d'appel a violé le texte susvisé** ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre du non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 18 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

§2. Le licenciement pour motif non économique.

A. Procédure.

B. Le licenciement pour motif disciplinaire.

C. Le licenciement pour motif non disciplinaire.

§3. Le licenciement pour motif économique

• Arrêt du Conseil d'Etat du 25 février 2015, n°375590

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M.B..., délégué syndical CFDT, secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégué du personnel titulaire et représentant syndical au comité d'entreprise et au comité central d'entreprise, était salarié de la société Annunziata France sur l'un de ses deux sites, situé à Châteauneuf-de-Gadagne ; que la société a été placée en redressement judiciaire par un jugement du tribunal de commerce de Poitiers du 15 février 2006 ; que le même tribunal a ordonné, par un jugement du 11 juillet 2006, d'une part la cessation des activités et le licenciement de l'ensemble des salariés de l'établissement de Châteauneuf-de-Gadagne, lequel n'a pas trouvé de repreneur par la suite, et d'autre part, la cession partielle et la cessation d'activité pour l'autre site de la société ; que l'administrateur judiciaire a sollicité de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier pour motif économique M.B..., autorisation que l'inspecteur du travail a octroyée par une décision du 11 septembre 2006, qui n'a fait l'objet d'aucun recours pour excès de pouvoir et est devenue définitive ; que M. B...et les autres salariés licenciés ont saisi, le 22 décembre 2006, le conseil de prud'hommes d'Avignon, lequel a déclaré, par un jugement du 20 juin 2011, que les licenciements pour motif économique étaient fondés sur une cause réelle et sérieuse et a débouté les demandeurs de leurs demandes de dommages et intérêts ; que, sur appel de M.B..., la cour d'appel de Nîmes a, par un arrêt du 16 avril 2013, renvoyé au juge administratif la question de la légalité de la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement de l'intéressé ; que M. B...fait appel du jugement du 19 décembre 2013 par lequel le tribunal administratif de Nîmes a déclaré légale la décision du 11 septembre 2006 ;

Sur la légalité de la décision du 11 septembre 2006 :

2. Considérant qu'aux termes du troisième alinéa de l'article R. 436-4 du code du travail, applicable à la date de la décision contestée, lorsque l'inspecteur du travail se prononce sur une demande d'autorisation de licenciement : " La décision de l'inspecteur est motivée. " ; qu'il ressort des pièces du dossier que, contrairement à ce que soutient le requérant, la décision du 11 septembre 2006 mentionne que " le redressement judiciaire de l'entreprise, sans repreneur, à ce jour, entraîne l'arrêt de l'activité et le licenciement de tous les salariés " et que " le projet de rupture du contrat de travail n'apparaît pas lié à l'exercice des mandats " ; qu'il fait état des " mesures du plan de sauvegarde de l'emploi " ; que dès lors, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de cette décision doit être écarté ;

3. Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ;

4. Considérant, en premier lieu, que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions d'effectifs envisagées et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel celle-ci appartient ;

5. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que l'activité avait totalement et définitivement cessé dans l'établissement de Châteauneuf-de-Gadagne où travaillait M. B...et que l'autre établissement de l'entreprise avait fait l'objet d'une cession partielle et, pour le reste, d'une cessation d'activité ; qu'il en résulte que l'inspecteur du travail a pu constater que " le redressement judiciaire de l'entreprise, sans repreneur, à ce jour, entraîne l'arrêt de l'activité et le licenciement de tous les salariés " ; que dès lors, le requérant n'est en tout état de cause pas fondé à soutenir qu'il aurait méconnu l'étendue de sa compétence en omettant de rechercher si la cessation d'activité revêtait un caractère total et définitif ;

6. Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier qu'à la date de la décision attaquée, la société Annunziata France, qui n'appartient pas à un groupe, avait totalement et définitivement cessé son activité ; que, dans les circonstances de l'espèce, l'inspecteur du travail, qui s'est référé aux mesures de reclassement prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, a suffisamment contrôlé l'effort de reclassement mis en oeuvre par l'entreprise pour M. B...;

7. Considérant, en second lieu, que lorsqu'en application des dispositions des articles L. 321-4 et suivants du code du travail alors applicables, l'employeur est tenu de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des mesures destinées à favoriser le reclassement des

salariés dont le licenciement ne peut être évité, il appartient à l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique, de s'assurer que la procédure de consultation des représentants du personnel a été respectée, que l'employeur a rempli ses obligations de reclassement et que les salariés protégés ont accès aux mesures prévues par le plan dans des conditions non discriminatoires ; qu'il ne lui appartient pas, en revanche, d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que l'autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié puisse ultérieurement contester cette validité devant la juridiction compétente ;

8. Considérant qu'il ressort de ses écritures que M. B...doit être regardé comme soutenant que la décision du 11 septembre 2006 autorisant son licenciement était illégale du fait de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que ce moyen est sans incidence sur la légalité de la décision contestée ;

9. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. B...n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nîmes a déclaré que l'exception d'illégalité qu'il soulevait devant la cour d'appel de Nîmes n'était pas fondée ;

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

10. Considérant qu'il n'appartient pas au juge administratif, saisi d'une question préjudicielle portant sur la légalité d'une décision administrative, d'en prononcer l'annulation ; que dès lors, M. B...n'est, en tout état de cause, pas fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Nîmes a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de cette décision ;

Sur les conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

11. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que la somme demandée par M. B...soit mise à la charge de l'Etat et de MeA..., agissant en qualité de mandataire liquidateur de la société Annunziata France, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes ;

D E C I D E :

Article 1er : La requête de M. B...est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à M. D...B..., à Me C...A..., agissant en qualité de mandataire liquidateur de la société Annunziata France et au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

• Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Versailles du 22 octobre 2011, n°14VE02408 – Périmètre des critères d'ordre de licenciement

Société MORY-DUCROS et autres

Lecture du 22 octobre 2014

La Cour administrative d'appel de Versailles 4ème Chambre

1. Considérant que les requêtes enregistrées sous les n°s 14VE02408 et 14VE02409 présentent à juger les mêmes questions et ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de les joindre pour qu'il y soit statué par un seul arrêt ;

Sur la recevabilité de la demande de première instance du Syndicat CGT des Transports Mory-Ducros et du syndicat des transports CFDT Auvergne :

2. Considérant en premier lieu qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment du mandat du bureau du syndicat CGT des transports Mory-Ducros en date du 20 mars 2014, signé par les membres de celui-ci qui ont participé à cette délibération, que M. B...-Claude N..., secrétaire général du syndicat, a été désigné pour représenter le syndicat en justice en vue d'obtenir l'annulation de la décision d'homologation du 3 mars 2014, conformément à l'article 11 des statuts qui ont été adoptés le 5 novembre 2013 et qui ont été déposés à la mairie de Gonesse le 20 novembre 2013 ; que par suite l'exception d'irrecevabilité opposée par la société MORY-DUCROS doit être écartée ;

3. Considérant en second lieu que par une délibération du 14 juin 2014 le conseil syndical du syndicat des transports CFDT Auvergne a entériné, comme le prévoit l'article 14 des statuts du syndicat des transports CFDT, la décision prise par la commission exécutive, d'engager un recours contre la décision litigieuse ; que par suite c'est à tort que le jugement attaqué a rejeté comme irrecevable la requête présentée par M. F... pour ce syndicat et qu'il doit être annulé sur ce point ;

Sur la recevabilité de l'intervention du Syndicat CFE-CGC-SNATT en première instance et en appel :

4. Considérant que par une délibération du 6 juin 2014 le bureau syndical du syndicat CFE-CGC-SNATT, dont les statuts ont été déposés à la mairie de Paris le 8 mars 2011, a décidé d'intervenir volontairement dans l'instance devant le tribunal administratif par la personne de son président, représenté par Me I... ; que par suite son intervention devant le tribunal administratif était recevable ; que ce syndicat a intérêt au maintien du jugement attaqué ; que dès lors son intervention est recevable en appel ;

Sur la recevabilité de l'intervention de M. G... et autres

5. Considérant que M. G... et les autres intervenants sont des salariés de la société MORY-DUCROS et qu'ils ont intérêt au maintien du jugement attaqué ; que, par suite leur intervention au soutien du syndicat CGT transports Mory-Ducros est recevable :

Sur la régularité du jugement :

6. Considérant que les premiers juges ont estimé qu'en raison des très grands écarts dans l'importance des effectifs des agences de la société requérante, dont certaines voyaient tous leurs emplois supprimés, le périmètre retenu, celui de l'agence, n'autorisait pas une application objective dans l'application de l'ordre des critères de licenciement ; que par suite le jugement attaqué, qui n'avait pas à indiquer quel autre périmètre aurait dû être retenu, a suffisamment indiqué les motifs pour lesquels il a relevé une erreur d'appréciation dans la définition de ce périmètre ; que par suite le moyen tiré de l'insuffisante motivation du jugement attaqué doit être écarté ;

Au fond :

7. Considérant que, par un jugement du 26 novembre 2013, le tribunal de commerce de Pontoise a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société MORY-DUCROS, dont l'activité est consacrée principalement à la messagerie et à l'affrètement et qui comprenait au 31 décembre 2013 4 886 salariés en contrat à durée indéterminée répartis en 91 sites dont 85 agences ; que le même tribunal a prononcé la liquidation judiciaire de cette société par un jugement du 6 février 2014, arrêtant un plan de cession au profit de la société Newco MD en cours de constitution et dont l'actionnaire principal est la société Arcole Industries et a également autorisé le licenciement dans un délai d'un mois de 2882 salariés occupant des postes non repris ainsi que celui des 252 salariés repris sur un nouveau site en cas de refus de leur part du transfert proposé ; qu'en l'absence d'accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi relatif au projet de licenciement collectif de salariés de la société, Me J... et Me H..., administrateurs judiciaires de la société MORY-DUCROS, ont saisi le 28 février 2014 la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France pour obtenir l'homologation d'un document unilatéral élaboré sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-24-4 du code du travail portant sur un projet de licenciement collectif de plus de dix salariés de la société dans une même période de trente jours et fixant le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré dans le cadre de ce projet ; que par la décision attaquée du 3 mars 2014, le directeur régional adjoint de l'unité territoriale du Val-d'Oise de la DIRECCTE d'Ile-de-France a procédé à l'homologation de ce document ;

8. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-58 du code du travail : " I. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 (...) " ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : " L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. Il peut également porter sur : 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; 3° Le calendrier des licenciements ; 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. " ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : " A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1°) à 5°) de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur " ; que l'article L. 1233-57-1 du code du travail prévoit que : " L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document. " ; et qu'enfin l'article L. 1233-57-3 du même code dispose que : " En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. (...) " ;

9. Considérant que le document unilatéral, qui a été homologué par la décision du 3 mars 2014 de la DIRECCTE d'Ile-de-France, prévoit de procéder, pour l'application des critères de l'ordre de licenciement, au niveau de chaque agence appartenant à la société MORY-DUCROS sur le territoire national ; que toutefois la définition d'un tel périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise n'est envisageable que dans le cadre d'un accord collectif, les dispositions précitées des articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, éclairées par les travaux préparatoires, n'ayant pas entendu remettre en cause un tel principe ; que par suite l'administration du travail, en homologuant ce document unilatéral, dont un des éléments mentionnés au 2° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail n'est pas conforme à une disposition législative, a méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du même code ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la société MORY-DUCROS n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par les jugements attaqués, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la

consommation du travail et de l'emploi d'Ile de France en date du 3 mars 2014 homologuant le document unilatéral portant sur le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi de cette société ;

Sur les conclusions présentées en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

11. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de M. N..., de M. F..., du syndicat CGT des transports Mory-Ducros et du syndicat des transports CFDT Auvergne qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes, le versement des sommes que demandent la société MORY-DUCROS et les autres requérants au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu en revanche de mettre à la charge de l'Etat une somme de 1 500 euros à verser au syndicat CGT des transports Mory-Ducros et M. N..., une somme de 1 500 euros au syndicat des transports CFDT Auvergne et M. F..., enfin une somme de 1 500 euros à verser au syndicat CFE-CGC SNATT sur le fondement des mêmes dispositions ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées par M. G... et autres en application de ces dispositions ;

DECIDE :

Article 1er : Les interventions du syndicat CFE-CGC SNATT et de M. G... et autres sont admises.
Article 2 : Le jugement susvisé n° 1404270 en date du 11 juillet 2014 du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise est réformé en tant qu'il a rejeté comme irrecevable la demande présentée par le syndicat des transports CFDT Auvergne.

Article 3 : La requête n° 14VE02408 et le surplus de la requête n° 14VE02409 de la société MORY-DUCROS et autres sont rejetés.

Article 4 : L'Etat versera au syndicat CGT des transports Mory-Ducros et à M. N..., d'une part, au syndicat des transports CFDT Auvergne et à M. F..., d'autre part, et au syndicat CFE-CGC SNATT, enfin, une somme de 1 500 euros à chacun en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 5 : Le surplus des conclusions présentées par le syndicat CGT des transports Mory-Ducros, M. N..., le syndicat des transports CFDT Auvergne, M. F..., et le syndicat CFE-CGC SNATT et les conclusions de M. G... et autres en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetés.

• Loi Macron

L'article L. 1233-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4 à un niveau inférieur à celui de l'entreprise. »

• Cour de Cassation, chambre sociale du 9 décembre 2014, [n°13-12.535](#) – Examen médical et obligation de reclassement

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 20 décembre 2012), que M. Sanchez a été engagé le 10 août 2009 par la société PL Transports en qualité de conducteur grand routier ; que par jugement du 29 novembre 2010, le tribunal de commerce a ordonné **la liquidation judiciaire de l'entreprise** et désigné M. Hidoux en qualité de liquidateur ; que le salarié, en arrêt maladie depuis le 30 juin 2010, a été déclaré **inapte temporaire à son poste de travail** à l'issue de la visite médicale de reprise du 8 novembre 2010 ; qu'il a été licencié pour motif économique le 10 décembre 2010 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;
Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de décider que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de ses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail alors, selon le moyen, que l'employeur, fût-il en liquidation judiciaire, est tenu d'une obligation de reclassement ; que lorsque le contrat de travail d'un salarié est suspendu en raison de sa maladie, l'obligation de reclassement ne peut être accomplie qu'une fois connues les conclusions formulées par le médecin du travail lors de la visite de reprise ; qu'en considérant que le liquidateur avait satisfait à son obligation de reclassement après avoir pourtant constaté que le licenciement avait été prononcé après une première visite de reprise au terme de laquelle le médecin du travail avait conclu à l'inaptitude temporaire du salarié à la reprise de son poste et sans que l'employeur ait pris l'initiative d'une seconde visite de reprise qui, seule, lui aurait permis de déterminer les conditions dans lesquelles le salarié pouvait être employé, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article L. 1233-4 du code du travail, ensemble les articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du même code ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le motif économique de licenciement, non critiqué par le salarié, ressortissait à la cessation totale de l'activité de l'entreprise et que celle-ci n'appartenait à aucun groupe, ce dont il résultait **la suppression de tous les postes de travail et l'impossibilité du reclassement de l'intéressé, la cour d'appel a pu décider que le liquidateur, tenu de licencier le salarié dans le délai prévu par l'article L. 3253-8, 2° du code du travail, ne pouvait plus être tenu d'organiser un second examen médical avant de procéder au licenciement** ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

• Arrêt du Conseil d'État du 25 février 2015, n° 375590

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M.B..., délégué syndical CFDT, secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégué du personnel titulaire et représentant syndical au comité d'entreprise et au comité central d'entreprise, était salarié de la société Annunziata France sur l'un de ses deux sites, situé à Châteauneuf-de-Gadagne ; que la société a été placée en redressement judiciaire par un jugement du tribunal de commerce de Poitiers du 15 février 2006 ; que le même tribunal a ordonné, par un jugement du 11 juillet 2006, d'une part la cessation des activités et le licenciement de l'ensemble des salariés de l'établissement de Châteauneuf-de-Gadagne, lequel n'a pas trouvé de repreneur par la suite, et d'autre part, la cession partielle et la cessation d'activité pour l'autre site de la société ; que l'administrateur judiciaire a sollicité de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier pour motif économique M.B..., autorisation que l'inspecteur du travail a octroyée par une décision du 11 septembre 2006, qui n'a fait l'objet d'aucun recours pour excès de pouvoir et est devenue définitive ; que M. B...et les autres salariés licenciés ont saisi, le 22 décembre 2006, le conseil de prud'hommes d'Avignon, lequel a déclaré, par un jugement du 20 juin 2011, que les licenciements pour motif économique étaient fondés sur une cause réelle et sérieuse et a débouté les demandeurs de leurs demandes de dommages et intérêts ; que, sur appel de M.B..., la cour d'appel de Nîmes a, par un arrêt du 16 avril 2013, renvoyé au juge administratif la question de la légalité de la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement de l'intéressé ; que M. B...fait appel du jugement du 19 décembre 2013 par lequel le tribunal administratif de Nîmes a déclaré légale la décision du 11 septembre 2006 ;

Sur la légalité de la décision du 11 septembre 2006 :

2. Considérant qu'aux termes du troisième alinéa de l'article R. 436-4 du code du travail, applicable à la date de la décision contestée, lorsque l'inspecteur du travail se prononce sur une demande d'autorisation de licenciement : " La décision de l'inspecteur est motivée. " ; qu'il ressort des pièces du dossier que, contrairement à ce que soutient le requérant, la décision du 11 septembre 2006 mentionne que " le redressement judiciaire de l'entreprise, sans repreneur, à ce jour, entraîne l'arrêt de l'activité et le licenciement de tous les salariés " et que " le projet de rupture du contrat de travail n'apparaît pas lié à l'exercice des mandats " ; qu'il fait état des " mesures du plan de sauvegarde de l'emploi " ; que dès lors, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de cette décision doit être écarté ;

3. Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ;

4. Considérant, en premier lieu, que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions d'effectifs envisagées et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel celle-ci appartient ;

5. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que l'activité avait totalement et définitivement cessé dans l'établissement de Châteauneuf-de-Gadagne où travaillait M. B...et que l'autre établissement de l'entreprise avait fait l'objet d'une cession partielle et, pour le reste, d'une cessation d'activité ; qu'il en résulte que l'inspecteur du travail a pu constater que " le redressement judiciaire de l'entreprise, sans repreneur, à ce jour, entraîne l'arrêt de l'activité et le licenciement de tous les salariés " ; que dès lors, le requérant n'est en tout état de cause pas fondé à soutenir qu'il aurait méconnu l'étendue de sa compétence en omettant de rechercher si la cessation d'activité revêtait un caractère total et définitif ;

6. Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier qu'à la date de la décision attaquée, la société Annunziata France, qui n'appartient pas à un groupe, avait totalement et définitivement cessé son activité ; que, dans les circonstances de l'espèce, l'inspecteur du travail, qui s'est référé aux mesures de reclassement prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, a suffisamment contrôlé l'effort de reclassement mis en oeuvre par l'entreprise pour M. B...;

7. Considérant, en second lieu, que lorsqu'en application des dispositions des articles L. 321-4 et suivants du code du travail alors applicables, l'employeur est tenu de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des mesures destinées à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité, il appartient à l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique, de s'assurer que la procédure de consultation des représentants du personnel a été respectée, que l'employeur a rempli ses obligations de reclassement et que les salariés protégés ont accès aux mesures prévues par le plan dans des conditions non discriminatoires ; qu'il ne lui appartient pas, en revanche, d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que l'autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié puisse ultérieurement contester cette validité devant la juridiction compétente ;

8. Considérant qu'il ressort de ses écritures que M. B...doit être regardé comme soutenant que la décision du 11 septembre 2006 autorisant son licenciement était illégale du fait de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que ce moyen est sans incidence sur la légalité de la décision contestée ;

9. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. B...n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nîmes a déclaré que l'exception d'illégalité qu'il soulevait devant la cour d'appel de Nîmes n'était pas fondée ;

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

10. Considérant qu'il n'appartient pas au juge administratif, saisi d'une question préjudicielle portant sur la légalité d'une décision administrative, d'en prononcer l'annulation ; que dès lors, M. B...n'est, en tout état de cause, pas fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Nîmes a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de cette décision ;

Sur les conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

11. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que la somme demandée par M. B...soit mise à la charge de l'Etat et de MeA..., agissant en qualité de mandataire liquidateur de la société Annunziata France, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de M. B...est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à M. D...B..., à Me C...A..., agissant en qualité de mandataire liquidateur de la société Annunziata France et au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

• Cour de Cassation, chambre sociale du 11 février 2015, [n°13-23.573](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Lucak, engagée le 3 février 2004 en qualité d'assistante dentaire par la Mutualité française Marne aux droits de laquelle se trouve la Mutualité française Champagne Ardenne SSAM, et occupant en dernier lieu les fonctions de standardiste-employée de bureau, a été **licenciée pour motif économique** le 23 novembre 2010 ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que pour dire que l'employeur n'a pas accompli loyalement son obligation de reclassement et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la Fédération nationale de la Mutualité française, dont la Mutualité française de la Marne est adhérente, a vocation à collationner et diffuser les offres d'emplois disponibles au sein des mutualités affiliées, toutes régions confondues et que les permutations d'une mutualité à une autre sont possibles et que parmi les quelques courriers adressés par l'employeur dans le cadre des recherches externes, aucun ne l'a été à destination de l'une des mutualités de la région (pour le moins) sachant que la fédération rassemble six cents mutuelles de santé et deux mille cinq cents services de soins et d'accompagnement mutualiste ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que **l'adhésion d'une mutuelle de santé à une fédération nationale n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe** au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, la cour d'appel qui n'a pas précisé en quoi les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des différentes mutualités adhérentes de la Fédération nationale de la Mutualité française leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, **n'a pas donné de base légale à sa décision** ;

Et sur le moyen unique du pourvoi incident éventuel de la salariée :

Attendu que la cassation à intervenir sur le pourvoi principal entraîne, par application de l'article 624 du code de procédure civile, **la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif de l'arrêt qui déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'ordre des licenciements** ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la Mutualité française Marne à payer à Mme Lucak une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser aux organismes intéressés tout ou partie des indemnités de chômage versées à Mme Lucak, et débouté Mme Lucak de sa demande d'indemnité pour violation de l'ordre des licenciements, l'arrêt rendu le 26 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

• Cour de Cassation, chambre sociale du 11 mars 2015, [n°13-11.590](#)

Sur le moyen unique :

Vu les accords des 16 juin 2000 et 28 juin 2001 et l'article 1134 du code civil ;

Attendu que l'accord du 16 juin 2000, dénommé « protocole d'accord convention de fin de carrière officier mécanicien navigant », qui a pour objectif de fixer les conditions et les modalités d'accession à la fonction d'officier pilote de ligne (OPL) et de préciser les conditions d'accès et de déroulement du stage de qualification, dispose, en son article V, que les conditions d'amortissement suivantes seront respectées : deux ans pour le stage « instrument rating », à partir de la date de début de stage de qualification machine, trois ans pour le stage de qualification sur machine moyen courrier, à partir de la date du lâcher en ligne ; qu'en cas de départ avant la fin de l'amortissement, le personnel navigant technique (PNT) concerné devra rembourser à la compagnie le coût de la formation au prorata du temps de service effectif après son lâcher en ligne ; qu'il s'en déduit que le « lâcher en ligne » est inclus dans l'obligation de formation pesant sur l'employeur ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Bergier a été engagé le 9 août 2002 par la société Corsair en qualité d'officier mécanicien navigant (OMN) sur avion de type Boeing 747 ; que cette société ayant décidé de **supprimer le secteur d'exploitation des aéronefs de type Boeing 747-300**, en raison de leur remplacement à terme par le Boeing 747-400, qui n'exigeait **qu'un équipage technique composé de deux PNT** (un commandant de bord et un OPL) au lieu de trois personnes (un commandant de bord, un OPL et un OMN), a mis en place un plan de reconversion donnant lieu à deux accords collectifs des 16 juin 2000 et 28 juin 2001, définissant à terme la disparition des OMN et les modalités de leur reclassement ; que le salarié a été licencié pour motif économique, le 12 juillet 2007 ;

Attendu que pour dire le **licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse** et le débouter de ses demandes, la cour d'appel retient que les accords collectifs produits aux débats n'établissent pas d'obligation pour la société Corsair **d'assurer l'adaptation en ligne au-delà de la qualification de pilote de ligne 737 obtenue par le salarié**, qui est habituellement prise en charge par la compagnie aérienne qui engage le pilote qualifié ;

Qu'en statuant ainsi, **la cour d'appel a violé les textes susvisés** ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

1.2.2. LE LICENCIEMENT EST NUL

• Cour de Cassation, chambre sociale du 19 novembre 2014, n°13-23.643 – Allocations chômage

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 25 juin 2013) que M. Besnainou, salarié protégé, qui a été **licencié sans autorisation administrative**, a perçu des allocations de retour à l'emploi entre son licenciement et sa réintégration ordonnée par la juridiction prud'homale, laquelle a également condamné l'employeur à lui payer une indemnité équivalente au montant des salaires du jour de son licenciement jusqu'à sa réintégration ; qu'après avoir remboursé les allocations à l'Assedic de Picardie, il a fait assigner Pôle emploi de Picardie, venant aux droits de celle-ci, devant le tribunal de grande instance d'Amiens en répétition de l'indu que constitue, selon lui, le remboursement de ces allocations ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande, alors selon le moyen, que la nullité du licenciement n'a pas pour effet de priver rétroactivement un salarié du droit à l'allocation d'assurance que l'Assedic lui a servie pendant la période comprise entre son licenciement et sa réintégration au cours de laquelle il était involontairement privé d'emploi, apte au travail et à la recherche d'un emploi ; qu'en l'espèce, la cour d'appel d'Amiens a constaté que la cour d'appel de Paris dans un arrêt du 8 juin 2006 qui était devenu irrévocable avait jugé nul le licenciement de M. Besnainou prononcé en violation du statut protecteur prévu par l'article L. 2411-3 du code du travail et avait ordonné la réintégration du salarié dans l'entreprise ; que pour débouter néanmoins M. Besnainou de sa demande en répétition de l'indu relative aux allocations chômage qu'il avait perçues à la suite de son licenciement et qu'il avait dû reverser à Pôle emploi, la cour d'appel a relevé que le conseil de prud'hommes avait condamné la société Sogeti Transiciel à réintégrer le salarié mais aussi à lui régler « les salaires dus sur la base contractuelle antérieure au licenciement » et que la cour d'appel avait débouté M. Besnainou de sa demande de dommages-intérêts parce qu'il ne justifiait pas du préjudice invoqué, de sorte qu'il ne pouvait être retenu que le versement des salaires avait eu un caractère indemnitaire ; qu'en statuant ainsi, quand le salarié ne pouvait être privé des allocations chômage qu'il avait perçues pendant une période où il avait été involontairement privé d'emploi, apte au travail et à la recherche d'un emploi, peu important la nature des sommes auxquelles avait pu être condamné par ailleurs l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 1376 et 1377 du code civil, ensemble l'article L. 5422-1 du code du travail dans sa version en vigueur ;

Mais attendu que dans ses rapports avec l'organisme d'assurance chômage, **le salarié dont le licenciement est nul pour avoir été prononcé sans autorisation administrative** ou malgré un refus d'autorisation, n'est pas fondé à cumuler les allocations de chômage avec ses rémunérations ou une indemnité équivalente à celles-ci ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait obtenu **la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de salaire pour la période comprise entre son licenciement nul et sa réintégration, a exactement décidé que le paiement des allocations de chômage versées par l'organisme d'assurance au titre de cette période s'est révélé indu** ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

1.2.3. LA MISE A LA RETRAITE ET LE DEPART A LA RETRAITE

1.2.4. LA DEMISSION.

1.2.5. LA PRISE D'ACTE

Dans ses arrêts du 26 mars et du 12 juin, la Cour de cassation revoit sa grille d'analyse sur la prise d'acte et la résiliation judiciaire. Entretien avec Pierre Bailly, Doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation.

• 12/06/2014 Semaine Sociale Lamy, n°1635

Recentrage, ajustement, clarification ? *Tout* sauf un revirement. La chambre sociale de la Cour de cassation ne veut surtout pas être taxée de versatile mais plutôt de pragmatique, revoyant sa jurisprudence lorsque le désordre surgit. Comme ce fut le cas pour la prise d'acte et la résiliation judiciaire.

Quel est la nature des manquements justifiant la prise d'acte et la résiliation judiciaire ? Apparemment, les juges du fond avaient des conceptions très divergentes de la notion de « *manquement suffisamment grave* », et la Cour de cassation peinait à maîtriser son contrôle sur les juges du fond.

Les arrêts du 26 mars 2014 (*n^{os} 12-23.634, 12-21.372 et 12-35.040*; « *Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence* », F. Géa, *Semaine sociale Lamy n° 1625, p. 10*) et ceux du 12 juin livrent un nouveau mode d'emploi censé être plus clair. Qu'en est-il :

- le manquement suffisamment grave est celui qui empêche la poursuite du contrat. Entrent dans ce schéma a priori notamment les manquements de l'employeur liés à l'obligation de sécurité de résultat ;
- la modification unilatérale du contrat ne justifie pas en soi la prise d'acte ou la résiliation judiciaire. Ce sont les conséquences de la modification sur la poursuite du contrat qui seront examinées par les juges ;
- la Cour de cassation exerce un contrôle léger, limité aux erreurs les plus manifestes.

Dans l'entretien qu'il nous a accordé, Pierre Bailly, Conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation décrypte cette nouvelle jurisprudence.

Le manquement suffisamment grave est celui qui empêche la poursuite du contrat

Semaine sociale Lamy : Les arrêts du 26 mars 2014 ont-ils initié une nouvelle jurisprudence sur la prise d'acte ?

Pierre Bailly : Ce ne sont pas des arrêts de revirement mais ils doivent être appréhendés comme un ajustement de notre jurisprudence sur la prise d'acte et la résiliation judiciaire du contrat de travail. C'est la raison pour laquelle ils ont été examinés en plénière de chambre. Nous avons constaté des incertitudes subsistant sur l'étendue du contrôle que la chambre sociale exerçait sur l'appréciation de la gravité des manquements de l'employeur. Aussi bien pour la prise d'acte que pour la résiliation judiciaire, il ne pouvait être fait droit à la demande du salarié que si les manquements de l'employeur étaient d'une « *gravité suffisante* », notion un peu vague. À la lecture, certains arrêts pouvaient laisser penser que le contrôle était laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond, d'autres qu'il existait des cas de gravité par nature, tels que les violences, le harcèlement moral, les atteintes à la dignité, d'autres encore exerçaient un contrôle de la qualification de la notion. Nous devons remettre de l'ordre.

Quelle a été votre grille d'analyse ?

P. B. : Il fallait tenir compte de la jurisprudence générale des chambres civiles sur la résiliation judiciaire du contrat qui appliquent le même texte, l'article 1184 du Code civil. Les autres chambres s'en remettent à l'appréciation souveraine des juges du fond sur la gravité du manquement.

Si la prise d'acte est une création propre à la chambre sociale, l'idée n'est pas totalement isolée puisque la jurisprudence de la première chambre civile admet que dans des contrats civils, même à durée déterminée, existe une possibilité de résilier unilatéralement le contrat en considération du manquement commis par l'autre partie.

En 1987, la troisième chambre civile faisait intervenir comme critère d'appréciation le fait que le manquement empêche la poursuite du contrat. C'est en effet ce qui peut justifier qu'une partie soit libérée du lien contractuel, en raison d'un manquement de son cocontractant qui compromet la poursuite du contrat. Ce critère est celui des arrêts du 26 mars.

Ces arrêts fixent un critère plus objectif.

P. B. : Oui, il s'agit d'appréhender les conséquences du manquement : ce dernier doit empêcher de poursuivre le contrat. C'était le cas dans une des affaires du 26 mars puisque le contrat avait été suspendu en dehors de toute procédure régulière, ce qui, évidemment, empêchait la poursuite du contrat.

Nous souhaitons aussi donner un guide aux juridictions du fond, afin qu'elles sachent ce qu'elles doivent vérifier. Le manquement suffisamment grave est celui qui empêche la poursuite du contrat.

Peut-on parler de faute grave de l'employeur ?

P. B. : D'une certaine façon, le critère est proche de celui de la faute grave du salarié qui empêche, elle aussi, la poursuite du contrat de travail. Il y a une certaine parenté, même si l'assimilation ne peut être totale.

Votre nouvelle jurisprudence rend-elle plus difficile pour les salariés la prise d'acte ?

P. B. : Le salarié ne peut pas prendre acte d'un manquement, fut-il grave, si la poursuite du contrat n'est pas empêchée. S'agissant de ces manquements comme ceux relatifs à la violation de l'obligation de sécurité de résultat, il est fort probable qu'ils rentreront dans la nouvelle définition de la chambre sociale et qu'ils justifieront une prise d'acte ou une résiliation judiciaire. Les solutions resteront identiques.

Le critère du temps est-il essentiel ? Autrement dit, le salarié ne doit pas tarder à prendre acte ou à demander la résiliation judiciaire de son contrat ?

P. B. : Si un salarié invoque un fait qui empêche la poursuite du contrat, mieux vaut en tirer les conséquences rapidement. Si l'intéressé reste un an ou deux dans l'entreprise, sans protester ni réagir, on pourra lui reprocher de n'avoir pas considéré que le manquement ensuite invoqué compromettrait la poursuite de la relation contractuelle. Ceci vaut pour la prise d'acte mais aussi pour la résiliation judiciaire, même si dans ce dernier cas, des manquements commis en cours de procédure peuvent encore être pris en compte pour apprécier le bien-fondé de la demande. Dans l'appréciation de la gravité du manquement, le temps peut jouer comme une circonstance atténuante. Si le contrat se poursuit pendant des années sans que le salarié se plaigne de la situation qu'il dénonce, il fragilise sa position.

La prise d'acte est particulièrement risquée.

P. B. : Oui, le salarié saura quelques années après sa prise d'acte si elle emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (hypothèse d'une prise d'acte justifiée) ou d'une démission (prise d'acte injustifiée). C'est pourquoi nous avons voulu fixer une directive claire : on prend acte quand le manquement de l'employeur ne permet pas de poursuivre le contrat.

Vous avez jugé qu'un forfait en jours irrégulier pouvait justifier une prise d'acte. Cette jurisprudence est-elle remise en cause ?

P. B. : Cette jurisprudence devra être harmonisée avec notre nouvelle doctrine. Il est certain que si le salarié indique qu'il a accompli des heures supplémentaires en grand nombre, cette situation empêche la poursuite du contrat tel qu'il avait été convenu, avec un système de forfait.

Vous effectuez désormais un contrôle léger, différent de celui de l'appréciation souveraine des juges du fond.

P. B. : Nous exerçons un contrôle limité aux erreurs les plus manifestes, encore une fois lorsque les manquements de l'employeur empêchent la poursuite du contrat. La notion d'erreur manifeste d'appréciation est une notion administrative que la chambre sociale de la Cour de cassation n'a jamais utilisée comme telle. Nous nous fondons plutôt sur le fait que la Cour d'appel ne tire pas les conséquences légales de ses constatations. Ce n'est pas tout à fait la même chose mais c'est proche.

La même question du contrôle a été également évoquée entre les membres de la chambre à propos du contentieux de la faute grave du salarié. Là aussi, il s'agit de savoir si la chambre contrôle la qualification elle-même ou les erreurs les plus grossières, à travers ce qu'il est convenu d'appeler un « contrôle léger ».

Quel est l'apport des arrêts du 12 juin ?

P. B. : Ces arrêts portent sur des demandes de résiliation judiciaire mais le raisonnement est le même que pour la prise d'acte. Les demandes étaient fondées sur des modifications unilatérales du mode de rémunération comportant un élément variable. Le manquement de l'employeur à ses obligations n'est pas contestable : il a modifié un élément du contrat. Pour considérer que la résiliation n'avait pas lieu d'être, les juges du fond se sont fondés sur le fait que cette situation n'avait eu aucun effet défavorable pour le salarié. Dans une des affaires, la situation avait duré assez longtemps avant que l'intéressé ne s'en plaigne. La question est celle-ci : cette modification a-t-elle été de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ?

Dans ces arrêts, la réponse est négative. Ici, ces modifications n'avaient pas d'effet sur le montant de la rémunération perçue. Cette circonstance pouvait justifier que les juges du fond considèrent que cela n'empêchait pas la poursuite du contrat.

Auparavant, vous considériez que la modification du contrat justifiait la prise d'acte ou la résiliation judiciaire.

P. B. : Oui, nous distinguons désormais entre la modification elle-même, qui est fautive, et ses conséquences sur la poursuite du contrat. Attention, on ne peut déduire de ces arrêts que l'employeur peut modifier unilatéralement le contrat sans conséquences. Il serait erroné de considérer également qu'une modification ne peut justifier une résiliation si elle s'est poursuivie pendant longtemps. La faute de l'employeur ne disparaît pas si le contrat s'exécute avec cette modification.

Dans ces hypothèses où la modification opérée n'empêche pas la poursuite du contrat, le salarié peut toujours agir en exécution de son contrat.

P. B. : Oui : par exemple, si l'employeur ne paie pas les salaires pendant deux jours, il est certes fautif mais la gravité de ce manquement dépend de l'ampleur de l'inexécution. Ici, elle n'est pas telle qu'elle empêche la poursuite du contrat, mais la voie du référé prud'homal est ouverte au salarié.

Vous avez pris l'habitude d'expliquer votre jurisprudence aux juges du fond. Est-ce prévu pour la prise d'acte et la résiliation judiciaire ?

P. B. : Nous nous rendons régulièrement dans les cours d'appel pour débattre avec les magistrats. La prise d'acte et la résiliation judiciaire font partie des sujets difficiles, comme la preuve des heures supplémentaires et du harcèlement.

Propos recueillis par Françoise Champeaux

• Cour de Cassation, chambre sociale du 11 mars 2015, [n°13-18.603](#)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Chikhi a été engagée le 26 février 2005 en qualité d'agent de production par la société Visteon Ardennes industries, depuis dénommée Halla Visteon Charleville ; qu'elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le 19 octobre 2010, puis a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail et à un harcèlement, l'arrêt, après avoir relevé que le syndrome anxio-dépressif présenté par cette salariée n'est imputable qu'aux faits de **harcèlement sexuel**, retient que la matérialité du harcèlement moral et sexuel dont a été victime la salariée par une personne de l'entreprise est caractérisée et non contestée par l'employeur, que cependant ce dernier n'a eu connaissance du harcèlement sexuel et moral commis par son préposé qu'avec la dénonciation qui lui en a été faite, qu'il a aussitôt **pris les mesures appropriées et sanctionné l'auteur**, supérieur hiérarchique de la salariée, en prononçant son licenciement pour faute grave ; qu'il est ainsi justifié que l'employeur a pris les mesures nécessaires à la protection de la salariée de telle sorte **qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité** ;

Attendu, cependant, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait que **la salariée avait été victime d'un harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise, la cour d'appel à laquelle il appartenait dès lors d'apprécier si ce manquement avait empêché la poursuite du contrat de travail, a violé les textes susvisés** ;

PAR CES MOTIFS

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

• Cour de Cassation, chambre sociale du 15 avril 2015, [n°13-27.211](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée par la société DISTRIMEX en qualité de commercial sédentaire à compter du 19 juin 2003, Mme Demeure a, par une lettre du 5 juin 2009, confirmée par une lettre du même jour émanant d'un syndicat, **sollicité l'organisation des élections des délégués du personnel**, l'entreprise employant au moins onze salariés ; que par un acte d'huissier du 7 juillet 2009, la société a convoqué la salariée à un **entretien préalable à un éventuel licenciement** et lui a notifié sa mise à pied conservatoire ; que Mme Demeure a été élue déléguée du personnel le 13 août 2009 ; que par une décision du 3 septembre 2009, **l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de cette salariée** ; que par une lettre du 16 octobre 2009, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail, puis a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement nul et obtenir la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses sommes ;

Sur le premier moyen, pris en ses quatre premières branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les griefs ci-après annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche :

Vu les articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du code du travail ;

Attendu que le délégué du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ;

Attendu que la cour d'appel, après avoir dit par confirmation de la décision des premiers juges que la prise d'acte était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul, a condamné l'employeur à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à cinquante deux mois de salaire ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour allouer une somme à la salariée en réparation de son préjudice moral résultant des circonstances de la rupture, **l'arrêt énonce que la salariée ne justifie d'aucun préjudice moral distinct des chefs de préjudice pour lesquels elle a été indemnisée ;**

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui s'est contredite, n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 1235-4 du code du travail ;

Attendu qu'après avoir constaté la nullité du licenciement, la cour d'appel condamne l'employeur au remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois ;

Qu'en statuant ainsi, **alors que le remboursement des indemnités de chômage ne pouvait être ordonné en cas de nullité du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;**

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société DISTRIMEX à payer à Mme Demeure la somme de 121 940 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur et la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et, par voie de retranchement, en ce qu'il ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du prononcé de la présente décision, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage, l'arrêt rendu le 1er octobre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes

1.2.6. L'ACTION EN RESILIATION JUDICIAIRE.

1.2.7. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 30 septembre 2014, [n°13-16.297](#) - Période suspension ATMP

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 14 février 2013), que Mme Carrel, épouse Cenet, engagée le 11 février 1983 par la société Strand Cosmetics Europe, **victime d'un accident du travail** le 27 janvier 2009, s'est trouvée en arrêt de travail jusqu'au 8 février 2009 ; qu'elle a **repris son activité professionnelle sans avoir été convoquée à une visite de reprise par le médecin du travail** ; qu'une **convention de rupture du contrat de travail** conclue le 7 juillet 2009 a été homologuée par l'inspecteur du travail le 10 août 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à la nullité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail et au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ; qu'il en résulte qu'au cours des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut faire signer au salarié une rupture d'un commun accord du contrat de travail et qu'une telle résiliation du contrat est frappée de nullité ; qu'en jugeant que l'article L. 1226-9 du code du travail prohibe uniquement la rupture unilatérale du contrat de travail pour dire la rupture conventionnelle exempte de nullité, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, **une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; que le moyen n'est pas fondé ;**

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

- **Cour de Cassation, Chambre sociale du 25 mars 2015, [n°14-10.149](#)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Nourry a été engagée le 15 septembre 2003 en qualité d'ingénieur commercial par la société Sword ; que son contrat de travail comportait en son article 4 **une clause dite de non concurrence** ; qu'à l'issue du congé de maternité dont la salariée a bénéficié du 18 avril 2009 au 7 août 2009, les parties ont convenu le 10 août d'une **rupture conventionnelle**, qui a fait l'objet d'une **homologation par l'autorité administrative** le 7 septembre 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de son contrat de travail qu'à la rupture de celui-ci ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen, qu'est nulle la rupture conventionnelle du contrat de travail d'une salariée intervenant pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que l'arrêt constate que la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme Nourry est intervenue le 10 août 2009 pendant la période de protection de quatre semaines suivant l'expiration de son congé de maternité le 7 août 2009 ; qu'en jugeant néanmoins que cette rupture n'était pas entachée de nullité, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1231-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-8 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination salariale, l'arrêt retient par motifs propres que l'intéressée travaillait en Rhône-Alpes et M. Guérin dans le secteur de Rennes et du grand ouest, ce dont il résultait que leurs situations n'étaient pas comparables et par motifs adoptés que l'employeur a **deux modes de rémunération pour ses ingénieurs commerciaux** : un fixe pour ceux qui doivent prendre une clientèle existante, un fixe plus une variable pour ceux qui démarrent une clientèle et qui doivent la développer et que si M. Gachon, un homme, qui exerce sur Lyon, n'a jamais eu de rémunération variable, Mmes Beaumet et Husseau, deux femmes, **sont rémunérées avec un fixe plus une variable**, ce qui démontre qu'il n'y a **pas de discrimination sexiste au sein de la société** ; Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, **sans se livrer à une analyse comparée de la situation**, des fonctions et des responsabilités de l'intéressée avec celles des autres ingénieurs commerciaux, **la cour d'appel a privé sa décision de base légale** ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination salariale, l'arrêt rendu le 6 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

- **Cour de Cassation, Chambre sociale du 15 octobre 2014, rejet [n° 11-22.251](#) - champ d'application**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 30 juin 2011), que Mme Ollmann a été engagée le 1er août 2008 en qualité de femme toutes mains à temps complet par M. Mugnier, exploitant un fonds de commerce de bar, meublé et restauration rapide ; que la salariée a été en **arrêt de travail** du 14 au 23 janvier 2009 puis du 30 janvier 2009 au 12 mars 2009 ; qu'il a été mis **fin au contrat de travail**, le 3 avril 2009, en vertu d'un document signé des deux parties ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que la rupture s'analysait en un **licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse** et pour demander le paiement de diverses sommes à titre d'heures impayées, d'indemnités de rupture, et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de décider que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés afférents, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou par une démission, mais encore du commun accord des parties, par une rupture amiable, sans que le respect du formalisme institué par les articles L. 1237-11 et s. du code du travail ne constitue une condition de validité de l'acte constatant la rupture amiable, dès lors que les parties n'ont pas exprimé la volonté de se soumettre au régime de la rupture conventionnelle ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que la signature, le 3 avril 2009, par les deux parties, d'un document ayant pour objet de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail ne pouvait produire les effets d'une rupture amiable en raison du seul non-respect des exigences définies par les articles L. 1237-12 à L. 1237-14 du code du travail, la cour d'appel a violé les dispositions des articles susvisés, ensemble celles de l'article 1134 du code civil ;

2°/ que, la remise en cause d'un accord amiable de rupture du contrat de travail est subordonnée à la constatation que le consentement du salarié a été vicié par dol, erreur ou violence ; qu'en décidant, en l'espèce, que l'accord de rupture amiable du 3 avril 2009 était nul, sans rechercher si le consentement de Mme Ollmann avait été vicié, de quelque manière que ce soit, lors de la signature du document constatant l'accord des parties, la cour d'appel a, dans son arrêt infirmatif, privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1231-1 du code du travail le contrat de travail à durée indéterminée peut être **rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord** dans les conditions prévues par le présent titre ; que selon les dispositions de l'article L. 1237-11 du même code, la rupture d'un commun accord qualifiée rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui est soumise aux dispositions réglementant ce mode de rupture destinées à garantir la liberté du consentement des parties ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, sauf dispositions légales contraires, **la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par le second relatif à la rupture conventionnelle** ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le document signé par les parties **ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 1237-11 du code du travail, a décidé à bon droit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse** ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

• **Cour de Cassation, Chambre sociale du 10 décembre 2014, n°13-22.134 – indemnités**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le contrat de Mme Hoarau, salariée depuis 1995 de l'entreprise individuelle Aloha glacier, a été repris en 2009 par la société Aloha glacier, l'ancienneté de la salariée depuis le 6 novembre 1995 étant expressément maintenue ; qu'après un premier **refus d'homologation d'une rupture conventionnelle conclue entre les parties, une seconde rupture conventionnelle a été homologuée**, le 2 avril 2010 par la direction du travail ; que la salariée a, le 13 avril suivant, saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en paiement de sommes à titre d'indemnité de rupture conventionnelle et de dommages-intérêts, l'arrêt, après avoir rappelé que la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, retient, d'une part, que Mme Hoarau, dont l'attention avait été officiellement attirée, lors du refus initial d'homologation, sur le fait qu'aucune indemnité conventionnelle n'avait été prévue et qui ne démontre pas avoir été victime d'une erreur ou d'un dol ou violence, avait signé et approuvé de sa main la seconde convention prévoyant une ancienneté de neuf mois, d'autre part, que cette salariée ne réclame pas la nullité de la convention, démontrant ainsi sa volonté de rompre son contrat de travail d'un commun accord ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle et partant d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande, **n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé** ;

PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, autrement composée ;

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 mars 2015, [n° 13-15.551](#) - procédure disciplinaire

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 7 février 2013), qu'engagé par la société Bicbo Soredis selon contrat du 2 novembre 2000 en qualité de promoteur des ventes, M. Martinez a été convoqué pour le 7 juin 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement ; qu'ayant signé ce même jour **une convention de rupture du contrat de travail, il a exercé son droit de rétractation** par lettre du 16 juin 2010 ; que convoqué par lettre du 21 juin 2010 à un nouvel entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 28 juin suivant, **il a été licencié pour faute grave** par lettre du 1er juillet 2010 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement justifié par une faute grave et de le débouter en conséquence de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail autonome ; qu'en conséquence, l'employeur, qui choisit, à la date où il a eu connaissance exacte et complète de faits imputables au salarié, de lui proposer une rupture conventionnelle de son contrat de travail, renonce, ce faisant, à engager à son encontre et pour ces mêmes faits des poursuites disciplinaires ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-11, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que lorsque l'employeur, qui a une connaissance exacte et complète des faits imputables au salarié, choisit d'entrer dans un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail, lequel postule le maintien du salarié dans l'entreprise pendant toute la durée de la procédure prévue aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail, il ne saurait, en cas d'échec des négociations, se prévaloir ensuite à son encontre d'une faute grave ; qu'en décidant que, malgré la procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail en raison des faits intervenus le 21 mai 2010, le licenciement de M. Martinez, notifié pour ces mêmes faits le 1er juillet 2010, était justifié par une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que l'injure grossière, même réitérée, n'est pas de nature à caractériser à elle seule une faute grave, les juges du fond devant tenir compte, dans l'appréciation du degré de gravité de la faute commise, du comportement jusqu'ici irréprochable du salarié et de son ancienneté dans l'entreprise ; qu'en qualifiant de faute grave le comportement de M. Martinez, lors de la réunion de travail du 21 mai 2010 au cours de laquelle il avait dit « je t'emmerde » au représentant d'un fournisseur, quand il résultait de ses propres constatations que le salarié, qui disposait d'une ancienneté de dix ans dans l'entreprise, n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire, de sorte que les propos déplacés qu'il avait tenus à M. Rothblez, même s'ils s'étaient réitérés peu de temps après la réunion litigieuse, ne constituaient pas à eux seuls une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que **la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire** ; qu'il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, **l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire** par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé que M. Martinez, commercial expérimenté, avait **insulté un fournisseur, avait quitté les lieux malgré l'ordre de son supérieur hiérarchique** et que ses débordements comportementaux étaient réitérés et imprévisibles, la cour d'appel a pu en déduire, en dépit de l'absence de reproche antérieur et de l'ancienneté de ce salarié, **l'existence de faits rendant impossible son maintien dans l'entreprise et constituant une faute grave** ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 mars 2015, [n°13-23.348](#)

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bastia, 19 juin 2013), que M. Fouco a été engagé le 17 novembre 2009 par la société Patri auto en qualité de vendeur automobile ; que par lettre du 7 septembre 2010, l'employeur a reproché au salarié des absences injustifiées les 9, 17 juillet et 4 septembre 2010, et par lettre du 16 septembre 2010, il a rappelé ces trois absences, outre une le 11 septembre 2010 ; que les parties ont signé le 28 octobre 2010 une **convention de rupture du contrat de travail** ; que le salarié a exercé son droit de rétractation le 5 novembre suivant ; que le 16 novembre 2010, ce dernier a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, qui lui a été notifié le 6 décembre suivant pour absences sans autorisation ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement d'une indemnité à cet effet, alors, selon le moyen :

1°/ que la prescription pour engager des poursuites disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement est interrompue par tout acte manifestant sans équivoque la volonté de l'employeur de tirer les conséquences des faits fautifs ; que tel est le cas de la signature d'une convention de rupture amiable qui intervient à la suite de la constatation par l'employeur des faits fautifs commis par le salarié ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'après avoir fait l'objet d'une première mise en demeure le 7 septembre 2010 de justifier de ses absences des 9, 17 juillet et 4 septembre 2010, le salarié avait été de nouveau mis en demeure le 16 septembre 2010 de justifier de ses précédentes absences ainsi que de celle survenue depuis, le 11 septembre 2010 ; qu'il était constant que le 28 octobre 2010, une convention de rupture amiable avait été signée par les parties, dont la date de premier entretien était mentionnée au 14 octobre 2010 ; qu'en jugeant que la signature de cette convention n'avait pas interrompu la prescription disciplinaire lorsque, survenue après la constatation par l'employeur que le salarié

n'avait pas justifié ses absences, elle manifestait la volonté de l'employeur de tirer les conséquences de ce comportement, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du code du travail ;

2°/ que la prescription pour engager des poursuites disciplinaires pour absences injustifiées ne court qu'à compter du constat par l'employeur de l'absence de justification par le salarié desdites absences ; qu'en l'espèce, il résultait des propres constatations de l'arrêt qu'après avoir fait l'objet d'une première mise en demeure le 7 septembre 2010 de justifier de ses absences des 9, 17 juillet et 4 septembre 2010, le salarié avait été de nouveau mis en demeure le 16 septembre 2010 de justifier de ses précédentes absences ainsi que de celle survenue depuis, le 11 septembre 2010, la lettre précisant que « dans le cas contraire, nous serons contraints de vous sanctionner en engageant une procédure disciplinaire à votre encontre » ; que la société Patri auto faisait valoir dans ses conclusions d'appel que M. Fouco lui avait répondu par courrier du 24 septembre 2010, sans justifier par un motif valable ses absences ; qu'en faisant dès lors courir la prescription à compter des absences litigieuses, et non pas du constat par l'employeur de leur absence de justification par le salarié qui n'avait pu avoir lieu qu'à réception du courrier du 24 septembre 2010 du salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Mais attendu que **la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription** prévue par l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a **souverainement retenu que l'employeur ne justifiait pas n'avoir eu connaissance des absences reprochées**, dont la dernière était du 11 septembre 2010, que dans les deux mois ayant précédé la convocation, le 16 novembre 2010, à l'entretien préalable, en a exactement déduit la prescription des faits fautifs ;

REJETTE le pourvoi ;

• **Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 mars 2015, [n° 13-20.549](#) - clause de non concurrence**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 7 mai 2013) et les pièces de la procédure, que M. Badina a été engagé le 7 avril 2006, par la société Rector Lesage en qualité de directeur régional ; que **le contrat de travail était assorti d'une clause de non-concurrence pour une période de deux ans commençant le jour de la cessation effective du contrat**, dont le salarié pouvait être libéré soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat, soit à l'occasion de sa cessation, au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement ou le jour même de la réception de la démission ; qu'après la notification du licenciement par lettre du 9 janvier 2009, avec dispense d'exécution du préavis de trois mois, **les parties ont conclu une rupture conventionnelle du contrat de travail** le 10 février 2009, fixant la fin des relations contractuelles au 10 avril ; que cette convention a été homologuée par acceptation implicite de la DIRECCTE, le 19 mars 2009 ; que **l'employeur a notifié la levée de la clause de non-concurrence**, le 8 avril 2009 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 17 mars 2010 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes tendant notamment au paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, alors, selon le moyen :

1°/ que le recours juridictionnel à l'encontre de la convention de rupture conventionnelle doit être formé dans les douze mois de son homologation ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que la convention a été homologuée le 19 mars 2009 et que M. Badina avait saisi, le 17 mars 2010, le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à voir fixer la date de la rupture à celle du licenciement intervenu avant la convention et non pas à la date de celle-ci ; que dès lors, en jugeant néanmoins, pour débouter M. Badina de sa demande, qu'il n'avait pas introduit le recours dans le délai de l'article L. 1237-14 du code du travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ces constatations au regard de ce texte ;

2°/ que la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ; qu'aucune rupture conventionnelle ne peut donc intervenir après la notification d'un licenciement ; qu'en donnant néanmoins effet à une convention de rupture conventionnelle intervenue alors que le licenciement avait été notifié, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-11 du code du travail ;

3°/ qu'en cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires ; que M. Badina avait fait valoir, qu'il avait été licencié le 9 janvier 2009 et dispensé d'exécuter le préavis ; que la cour d'appel ne pouvait donc considérer que l'employeur pouvait dispenser le salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence le 9 avril suivant sans rechercher si, à cette date, il n'avait pas déjà quitté l'entreprise ; qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard des articles 1108 et 1134 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que **lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue** ;

Attendu, ensuite, qu'aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative ; qu'il en résulte que, lorsque le contrat de travail prévoit que l'employeur pourra libérer le salarié de l'interdiction de concurrence soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat soit à l'occasion de sa cessation au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement ou le jour même de la réception de la démission, c'est, en cas de rupture conventionnelle, **la date de la rupture fixée par la convention de rupture qui détermine le respect par l'employeur du délai contractuel** ;

Et attendu qu'ayant retenu à bon droit qu'en signant une rupture conventionnelle, **les parties avaient d'un commun accord renoncé au licenciement précédemment notifié par l'employeur**, la cour d'appel, qui a relevé que la date de la rupture du contrat avait été fixée par la convention de rupture au 10 avril 2009 et que l'employeur avait libéré le salarié de l'obligation de non-concurrence le 8 avril 2009, a, par ces seuls motifs et sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

1.2.8. LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 mars 2015, [n°13-21.832](#)

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X et trente-trois autres salariés ont été engagés par la société Stein industries, filiale de la société Alstom Atlantique, spécialisée dans la fabrication d'éléments de chaudière, de centrales énergétiques, d'échangeurs nucléaires et de parties sous pression ; que le site implanté à Lys Lez Lannoy a ensuite été exploité par la société Alstom Power Boilers, devenue la société Alstom Power Systems ; que par arrêté du 1er août 2001 ce site a été classé dans la liste des établissements ayant fabriqué des matériaux contenant de l'amiante et **susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA)**, pour la période de 1956 à 1997, étendue à 2001 par arrêté du 7 avril 2006 ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de la société Alstom Power Systems à leur verser diverses sommes au titre de leurs préjudices d'anxiété, de bouleversement dans les conditions d'existence, de perte d'espérance de vie ;

Sur le premier moyen :

(...)
Mais sur le deuxième moyen propre aux pourvois
M 13-21.843. N 13-21.844. P 13-21.845. Q 13-21.846. T 13-21.849. U 13-21.850. V 13-21.851. W 13-21.852. X 13-21.853. Z 13-21.855. C 13-21.858. E 13-21.860. F 13-21.861, H 13-21.862. G 13-21.863, J 13-21.864. K 13-21.865 :

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu que pour allouer aux salariés des dommages-intérêts en réparation de leur préjudice lié à la perte d'espérance de vie, les arrêts retiennent que les intéressés, particulièrement exposés, voyaient leur espérance de vie réduite de sorte qu'ils devaient être indemnisés de ce préjudice qui englobait notamment le dommage matériel occasionné par la perte de revenus ;

Qu'en statuant ainsi, alors que **les salariés qui ont choisi de continuer à travailler ne subissent pas de perte de revenus et que le préjudice lié à la perte d'espérance de vie est réparé par les dommages-intérêts déjà alloués au titre du préjudice d'anxiété, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;**

Et sur le troisième moyen propre au pourvoi n° F 13-21.838 :

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 41 de la loi n° 98-11 94 du 23 décembre 1 998 ;

Attendu que le salarié, qui a travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, et se trouve, par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'il se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers, subit un préjudice spécifique d'anxiété ; que l'indemnisation accordée au titre d'un préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser au salarié une somme à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice résultant du bouleversement dans ses conditions d'existence, l'arrêt retient qu'il ressort d'un scanner des poumons effectué en octobre 2008, que l'intéressé présente des micronodules nécessitant un suivi médical, **que l'obligation de se soumettre à des contrôles médicaux réguliers et sérieux affecte nécessairement l'organisation de la vie de celui-ci et a un retentissement sur ses activités ou sur ses projets de vie ;**

Qu'en statuant ainsi, **la cour d'appel a violé les textes susvisés ;**

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société Alstom Power Systems à payer à MM X. la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de leur préjudice de perte d'espérance de vie et à payer à M. FIHB la somme de 5 000 euros en réparation de son préjudice résultant du bouleversement dans les conditions d'existence, les arrêts rendus le 31 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Douai

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 mars 2015, [n° 13-26.175](#)

Sur le moyen unique:

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Gonnella, agent de la société EDF-GDF du 11 septembre 1967 au 1er février 2002, exerçait les fonctions de plombier ; qu'affecté à Marseille, du mois de février 1970 au mois d'avril 1979, au poste de plombier chef-ouvrier, en charge de la découpe des joints de gaz et estimant avoir été exposé à l'amiante, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts **en réparation d'un préjudice d'anxiété ;**

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une certaine somme en réparation de son préjudice d'anxiété, l'arrêt retient que peu importe que les deux sociétés en cause ne soient pas mentionnées à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, dès lors que le salarié a été directement exposé à l'amiante du mois de février 1970 au mois d'avril 1979, sans que la preuve ne soit rapportée, par

l'employeur, que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour protéger de manière collective et individuelle, le personnel exposé aux poussières d'amiante, dans le respect des dispositions de l'article 4 du décret du 17 août 1977 ;

Qu'en statuant ainsi, alors **que la réparation du préjudice d'anxiété n'est admise, pour les salariés exposés à l'amiante, qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel, la cour d'appel a violé les textes Susvisés**

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. Gonnella de sa demande en paiement de la somme de 15 000 euros au titre du bouleversement dans les conditions d'existence, l'arrêt rendu le 12 septembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

• **Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 mars 2015, [n° 13-20.486](#)**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 41 o de la loi n 98-1194 du 23 décembre 1998 ;

Attendu que le salarié, qui a travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, et se trouve, par le fait de l'employeur, dans une situation **d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante**, qu'il se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers, subit un préjudice spécifique d'anxiété ; que l'indemnisation accordée au titre d'un préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la salariée a été engagée par la société Federal Mogul Sealing Systems du 23 janvier 1980 au 20 février 1991, sur le site de Saint-Priest, que par arrêté ministériel du 3 juillet 2000, ce site a été inscrit sur la liste des établissements ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) pour la période de 1916 à 1994 et que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages-intérêts en **réparation de son préjudice d'anxiété lié au risque de contracter une maladie professionnelle** ;

Attendu que pour la débouter de sa demande, l'arrêt retient que, se plaçant hors du champ de la législation sur les risques professionnels, l'intéressée doit rapporter la preuve de la réalité et de l'étendue des préjudices que lui a causé le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; que la seule inscription de la société sur la liste des établissements ayant exposé leurs salariés à l'amiante ne permet pas de présumer l'existence du préjudice d'anxiété et du préjudice découlant du bouleversement des conditions d'existence, qu'aucun élément factuel ne conduit à établir un lien automatique et nécessaire entre l'exposition à l'amiante et un ressenti anxieux, que ni le document émanant du service médical de l'assurance maladie Rhône-Alpes, ni l'enquête psychologique menée en Normandie ne permettent de reconnaître obligatoirement un préjudice d'anxiété aux salariés exposés ; que l'intéressée qui a été employée en qualité de magasinier et qui n'a pas perçu l'ACAATA ne justifie pas d'un suivi pulmonaire mais uniquement être suivie depuis plusieurs années pour un syndrome anxieux compliqué de tachycardie, qu'elle ne produit pas de certificat d'exposition à l'amiante ;

Qu'en statuant ainsi, alors **qu'un salarié remplissant les conditions d'adhésion prévues par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel, a droit, qu'il ait ou non adhéré à ce régime légal, à la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété, la cour d'appel a violé les textes susvisés** ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

1.2.9. LES SUITES DE LA RUPTURE

2. LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

1.1.1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

§1. Durée et temps de travail

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 4 février 2015, n° 13-20.891

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Benaïm a été engagé, le 5 janvier 2009, par la société Lidl (la société) en qualité de responsable de réseau, statut cadre niveau 7, soumis à un forfait annuel de deux cent seize jours travaillés ; qu'il a saisi, le 17 janvier 2011, la juridiction prud'homale pour obtenir la **résiliation judiciaire de son contrat de travail** en invoquant un **harcèlement moral**, l'irrégularité de sa convention de forfait en jours et en sollicitant un rappel d'heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour manquements répétés à la législation relative aux temps de repos ; qu'il a été licencié le 5 août 2011 ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la société :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la convention de forfait en jours était « privée d'effet », alors selon le moyen :

1°/ que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaire ; qu'à défaut la convention de forfait est privée d'effets ; qu'au cas présent, l'accord collectif d'entreprise en date du 26 janvier 2000 stipulait, d'une part, un droit au repos quotidien de 11 heures et une organisation du travail sur cinq jours aux fins de garantir le repos hebdomadaire des salariés en forfait jours et, d'autre part, le suivi du temps de travail des salariés par le biais d'un document décomptant leurs jours de repos ; que la cour d'appel, pour décider que la convention de forfait de M. Benaïm devait être privée d'effets, s'est bornée à affirmer que les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ne prévoyaient aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés (arrêt p. 9 § 2) ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si les dispositions conventionnelles relatives à la prise des repos et au suivi de l'exercice du droit à repos ne permettaient pas de contrôler l'amplitude et la charge de travail du salarié en garantissant la protection de sa santé et de sa sécurité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprétée à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2°/ que le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que la société Lidl indiquait précisément dans ses écritures d'appel que l'accord d'entreprise en date du 26 janvier 2000 fixait, d'une part, un encadrement des durées de travail et de repos et, d'autre part, des modalités de contrôles de l'exercice des droits à repos ; qu'il contenait donc des dispositions de nature à garantir la protection de la sécurité et de la santé des salariés ; qu'en décidant, sans répondre à ce chef des conclusions de l'exposante, qui était pourtant de nature à influencer sur la solution du litige, que l'accord d'entreprise ne prévoyait aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés et que la convention de forfait était en conséquence privée d'effets, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; qu'en l'espèce, il faisait valoir qu'il opérait un contrôle de l'exercice des droits à repos de celui-ci et, partant, du respect de ses droits à la sécurité et à la santé par des décomptes des jours travaillés de M. Benaïm au titre de sa convention de forfait et de l'accord d'entreprise ; qu'en affirmant péremptoirement, pour décider de priver d'effets la convention de forfait en jours, que l'accord d'entreprise ne prévoyait aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés, sans à aucun moment analyser, ne serait-ce que sommairement, les décomptes de jours travaillés et de jours de repos pris, régulièrement produit aux débats par l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que **le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles** ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprétée à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le **respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur** ;

Attendu, enfin, que **toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif** dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Et attendu que ni les dispositions de l'article 5-7-2 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, qui dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique, ni celles de l'accord d'entreprise du 26 janvier 2000 qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, prévoient seulement l'organisation sur cinq jours de l'activité des salariés concernés, aux fins qu'ils puissent exercer utilement leur droit au repos hebdomadaire et l'établissement d'un document récapitulatif leur présence sur l'année, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ; qu'il en résulte que la convention de forfait en jours était nulle ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 3121-22 et L. 3171-4 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires l'arrêt retient d'abord que si les attestations produites démontrent qu'il effectuait à certains moments des heures au delà de la durée légale, il résulte du taux horaire conventionnel d'un cadre niveau VII en 2010, que le salaire qu'il a perçu inclut déjà 16,5 heures supplémentaires, ensuite qu'il ne rapporte pas la preuve de ce qu'il effectuait des heures supplémentaires au delà de 51,5 heures hebdomadaires ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le **salarié qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires** dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail et alors que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires, **la cour d'appel a violé les textes susvisés** ;

Et sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 3121-31, L. 3121-34 et L. 3121-35 du code du travail et 1315 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en indemnisation au titre du repos quotidien et du dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, l'arrêt retient qu'il ne rapporte pas la preuve d'avoir été empêché de prendre ses jours de congés ;

Attendu cependant que **la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur** ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à ses obligations, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a **violé les textes susvisés** ;

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation sur les deux premiers moyens du pourvoi principal, emporte par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il déboute le salarié de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et en ce qu'il dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit que la convention de forfait en jours est « privée d'effet » et qu'il déboute le salarié de sa demande au titre du harcèlement moral, l'arrêt rendu le 14 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

- **Cour de Cassation, Chambre sociale du 18 mars 2015, [n°13-16.369](#)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Keller a été engagé à compter du 18 octobre 2004 par la société PI services en qualité de directeur technique ; que licencié le 12 décembre 2008 avec dispense de préavis, il a saisi la juridiction prud'homale ; que la société PI services a été admise au bénéfice d'une **procédure de sauvegarde** par jugement du tribunal de commerce de Bobigny en date du 28 août 2009, M. Brignier ayant été désigné en qualité d'administrateur judiciaire et M. Bailly en qualité de mandataire judiciaire ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 1147 du code civil, ensemble les articles L. 3122-6, L. 3122-19 à L. 3122-22 du code du travail en leur rédaction alors applicable et l'article 20 V de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

Attendu que pour fixer la créance de M. Keller au passif de la société PI services à la somme de 3 167,66 euros à titre de rappel de salaire pour treize jours de RTT, l'arrêt, après avoir relevé que le salarié aurait pu prétendre à trois jours supplémentaires s'il n'avait pas été dispensé de l'exécution du préavis, retient que s'agissant de la demande relative aux congés, tout **salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux jours non pris** ; qu'en l'espèce dans le dernier bulletin de salaire de M. Keller la société PI services a reconnu que dix jours de congés lui étaient dus ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, **l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur**, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que tel était le cas, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il fixe la créance de M. Keller au passif de la société PI services à la somme de 3 167,66 euros à titre de rappel de salaire pour treize jours de RTT, l'arrêt rendu le 19 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

§2. Rémunération.

§3. Egalité de traitement / Discrimination.

- **Cour de Cassation, Chambre sociale du 27 janvier 2015, [n°13-22.179](#)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 mai 2013) que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT a saisi le tribunal de grande instance de demandes tendant, notamment, **à dire nulles, comme contraires à la règle d'égalité, des dispositions de la Convention collective nationale** des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite Syntec, instaurant des avantages de niveau différent pour la catégorie des ingénieurs et cadres, et pour celle des employés, techniciens et agent de maîtrise, et à ce que soit ordonné aux organisations patronales signataires, Fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils et Chambre de l'ingénierie et du conseil de France, de convoquer les organisations syndicales intéressées en vue de mettre en conformité ladite convention avec la règle d'égalité de traitement ;

Attendu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à juger que les articles 15, 19, 37, 43, 59 et 70 de la convention collective Syntec violent le principe d'égalité de traitement en l'absence de raisons objectives et pertinentes et, en conséquence, à ordonner aux organisations patronales de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives à une négociation collective en vue de mettre en conformité la convention collective avec le principe d'égalité de traitement, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en cas de licenciement, le préavis constitue un droit accordé aux salariés ; qu'il s'en suit que ne constitue pas une raison pertinente permettant de justifier la différence de traitement opérée entre, d'une part, les ingénieurs et cadres (IC) et, d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) concernant la durée du préavis en cas de licenciement, la seule circonstance que les employeurs auraient besoin d'un temps plus long pour remplacer un IC et pour vérifier l'adéquation de ce dernier au

poste proposé ; qu'en statuant par ce motif inopérant pour considérer que l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne portait pas atteinte au principe d'égalité de traitement, la cour d'appel a violé ledit principe, ensemble l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, la FNPSECP CGT faisait valoir que le préavis plus long accordé en cas de licenciement aux salariés ingénieurs et cadres par l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne pouvait être justifié par la spécificité des fonctions de cette catégorie de personnel dès lors que, par ailleurs, l'article 20 de la même convention prévoyait une durée de préavis identique pour tous les salariés, IC ou ETAM, en cas de départ ou de mise à la retraite et qu'il en était de même du préavis pendant la période d'essai prévu par l'article 14 de la convention ; qu'en retenant néanmoins que la différence de traitement opérée entre IC et ETAM par l'article 15 de la convention collective était justifiée par la spécificité de leurs fonctions respectives sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de la Fédération CGT, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en retenant, par motifs adoptés des premiers juges, que constituait une raison pertinente de nature à justifier la différence de traitement opérée dans le calcul de l'indemnité de licenciement entre IC et ETAM par l'article 19 de la convention collective SYNTEC le fait que, les IC ayant des rémunérations plus élevées que les ETAM la perte financière en cas de perte d'emploi était plus importante, sans rechercher comme l'y invitait la Fédération CGT si, les minima salariaux fixés au niveau de la branche pour certaines catégories d'ETAM n'étaient pas supérieurs à ceux prévus pour certaines catégories d'IC, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

4°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que les IC encourraient, du fait de leurs fonctions, des responsabilités plus importantes que celles des ETAM et, de plus, exerceraient leurs fonctions dans un domaine plus vaste que celui généralement dévolu aux ETAM si bien que leur « potentialité à être licencié » s'avérerait également plus large que celle des ETAM, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que soit prévu par l'article 19 de la convention collective SYNTEC des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorable aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à de telles affirmations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

5°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, de manière générale, la rémunération des IC intégrerait des primes et gratifications - non prises en compte pour le calcul de l'allocation versée en cas d'incapacité temporaire de travail prévue par l'article 43 de la convention collective SYNTEC - dans des proportions plus importantes que celle des ETAM, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que les dispositions de cet article prévoient des modalités de calcul de l'allocation en cause plus favorables aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

6°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, les IC auraient des déplacements plus fréquents et que la nature spécifique de leurs activités, susceptibles d'être exercées pendant le voyage, dans le moyen de transport, impliqueraient qu'ils disposent du meilleur confort possible, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait les différences de confort entre IC et ETAM prévues par les articles 59 et 70 de la convention collective SYNTEC, s'agissant des moyens de transport ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la cour d'appel a encore une fois privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles 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** ;

Et attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel ayant retenu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études du conseil et de prévention CGT n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle, **a légalement justifié sa décision** ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 27 janvier 2015, [n° Y 13-17.622](#) [Z 13-17.623](#) [D 13-17.627](#) [E 13-17.628](#) [F 13-17.629](#)

JONCTION

Vu la connexité, joint les pourvois n° Y 13-17.622, Z 13-17.623, D 13-17.627, E 13-17.628 et F 13-17.629 ;

Sur le moyen unique :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu, selon les arrêts attaqués que Mme Cousin et quatre autres médecins spécialistes ont été engagées par l'Union des mutuelles des travailleurs (UMT), laquelle a été absorbée par le Grand conseil de la mutualité (GCM), en qualité de vacataires rémunérés à la tâche, pour effectuer, aux côtés de médecins généralistes dits « exclusifs » rémunérés par un salaire fixe, **des vacances** au sein de différents centres de soins mutualistes ; que l'UMT qui avait adhéré, au bénéfice de ses médecins salariés à un régime de retraite complémentaire, l'AGRR (caisse ARRCO) avait affilié les médecins exclusifs à la catégorie 22 tandis que les médecins vacataires relevaient de la catégorie 82 ; qu'après l'absorption, le GCM a harmonisé, le 1er janvier 2005, le régime de retraite des salariés transférés avec celui de ses salariés ; que faisant valoir, que pour la période antérieure, elles avaient bénéficié d'un régime de retraite complémentaire moins avantageux que celui des médecins exclusifs, les salariées ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir **paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de la différence de traitement depuis la date de leur embauche jusqu'au 1er janvier 2005** ;

Attendu que pour rejeter ces demandes, les arrêts retiennent que les médecins vacataires ne sont pas dans une situation identique à celle des médecins exclusifs, puisque leurs tâches exigent des diplômes et une technicité dont ne disposent pas les médecins exclusifs généralistes, et

que la compétence professionnelle propre aux premiers n'est pas la même que celle des deuxièmes ; que la différence de leurs tâches se manifeste dans la différence de leur mode de rémunération, la rémunération de vacataire à l'acte, rapportée à la durée de leur vacation, étant très supérieure à celle, fixe, perçue par les médecins à la fonction ; qu'en leur qualité de vacataire, les salariés ne sont pas tenus d'assurer des gardes ou des visites médicales, alors que les médecins généralistes remplissent de telles fonctions ;

Attendu cependant, d'une part, que pour l'attribution d'un avantage particulier, une différence de statut juridique entre des salariés placés dans une situation comparable au regard dudit avantage, ne suffit pas, à elle seule, à exclure l'application du principe d'égalité de traitement, d'autre part, **qu'il appartient à l'employeur de démontrer que la différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation au regard de l'avantage litigieux, repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;**

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, par des motifs impropres à caractériser une différence de situation au regard de l'avantage litigieux entre les médecins vacataires et les médecins dits exclusifs qui relèvent de la même catégorie professionnelle, sans rechercher si les différences de traitement constatées quant aux conditions d'affiliation au régime de retraite complémentaire étaient justifiées par des raisons objectives matériellement vérifiables, **la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;**

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 21 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne la mutuelle Grand conseil de la mutualité aux dépens ;

• CJUE - ARRÊT DE LA COUR (7^{ème} chambre) - 26 février 2015 (*)

«Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Article 2, paragraphes 1 et 2, sous a) – Article 6, paragraphe 1 – Différence de traitement fondée sur l'âge – Réglementation nationale prévoyant l'absence de versement d'indemnité de licenciement aux travailleurs éligibles, à la date de leur départ, au bénéfice d'une pension de retraite du régime général»

Dans l'affaire C-515/13,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Østre Landsret (Danemark), par décision du 17 septembre 2013, parvenue à la Cour le 25 septembre 2013, dans la procédure

Ingeniørforeningen i Danmark, agissant pour Poul Landin,

contre

Tekniq, agissant pour ENCO A/S – VVS,

LA COUR (septième chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur) et J. L. da Cruz Vilaça, juges,

avocat général: M. P. Cruz Villalón,

greffier: M. I. Illéssy, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 2 octobre 2014,

considérant les observations présentées:

- pour Ingeniørforeningen i Danmark, agissant pour M. Landin, par M^e K. Schioldann, advokat,
- pour Tekniq, agissant pour ENCO A/S – VVS, par M^{es} C. Ketelsen et T. Lind-Larsen, advokaterne,
- pour le gouvernement danois, par M^{me} M. Wolff ainsi que par MM. C. Thorning et U. Melgaard, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M^{me} M. Clausen et M. D. Martin, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 2, sous a), et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Ingeniørforeningen i Danmark, agissant pour M. Landin, à Tekniq, agissant pour ENCO A/S – VVS, au sujet du rejet par Tekniq de la demande de M. Landin visant à obtenir une indemnité spéciale de licenciement.

Le cadre juridique

La directive 2000/78

3 Aux termes de l'article 1^{er} de la directive 2000/78, celle-ci «a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement».

4 L'article 2 de cette directive énonce:

«1. Aux fins de la présente directive, on entend par 'principe de l'égalité de traitement' l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er};

[...]»

5 L'article 6 de la même directive est ainsi libellé:

«1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;

[...]

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.»

Le droit danois

6 La loi relative aux employés [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), ci-après la «loi relative aux employés»] contient à son article 2a les dispositions suivantes relatives à l'indemnité spéciale de licenciement:

«1. En cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12 ans, de 15 ans ou de 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de l'employé, un montant correspondant respectivement à un, à deux ou à trois mois de salaire.

2. Les dispositions du paragraphe 1 ne sont pas applicables si l'employé va toucher, au moment du départ, la pension de retraite du régime général.

3. Si l'employé va toucher, au moment du départ, une pension de vieillesse versée par l'employeur et si l'employé a adhéré au régime de retraite en question avant d'avoir atteint l'âge de 50 ans, l'indemnité de licenciement n'est pas versée.

4. Les dispositions du paragraphe 3 ne sont pas applicables si une convention collective règle, à la date du 1^{er} juillet 1996, la question de la réduction ou de la suppression de l'indemnité de licenciement du fait de la pension de vieillesse versée par l'employeur.

5. Les dispositions du paragraphe 1 sont applicables mutatis mutandis en cas de licenciement abusif.»

Le litige au principal et la question préjudicielle

7 M. Landin est né le 24 novembre 1944 et a été engagé le 11 janvier 1999 en qualité d'ingénieur en application des dispositions de la loi relative aux employés.

8 Avec effet au jour de son 65^e anniversaire, le 24 novembre 2009, il a demandé que le versement de sa pension de retraite du régime général soit différé afin d'obtenir un montant plus élevé.

9 Le 30 novembre 2011, la défenderesse au principal a notifié à M. Landin, alors âgé de 67 ans, sa décision de le licencier au terme d'un préavis de six mois, à la fin du mois de mai 2012, conformément aux dispositions de la loi relative aux employés compte tenu de son ancienneté.

10 Étant donné que M. Landin, âgé de plus de 65 ans, était éligible au bénéfice de la pension de retraite du régime général, la défenderesse au principal ne lui a pas versé l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article 2a, paragraphe 1, de la loi relative aux employés au motif que, conformément aux dispositions de l'article 2a, paragraphe 2, de cette loi, le salarié éligible au bénéfice de la pension de retraite du régime général perd le droit à l'indemnité prévue au paragraphe 1 dudit article 2a, même s'il continue à exercer une activité professionnelle et même s'il a demandé que le versement de cette pension soit différé.

11 M. Landin a travaillé durant toute la période du préavis et, à l'échéance de celle-ci, a intégré un emploi d'ingénieur sprinkler chez un autre employeur, aux conditions normales du marché et en application de la loi relative aux employés.

12 Il a alors intenté une procédure afin d'obtenir l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article 2a, paragraphe 1, de la loi relative aux employés, faisant valoir que le refus de ce paiement est contraire au droit de l'Union.

13 Dans ces conditions, l'Østre Landsret a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«L'interdiction des discriminations directes fondées sur l'âge, résultant des articles 2 et 6 de la directive [2000/78], doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'un État membre maintienne un régime juridique prévoyant que, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12 ans, de 15 ans ou de 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de l'employé, une indemnité correspondant respectivement à un, à deux ou à trois mois de salaire, mais que cette indemnité n'est pas versée si l'employé a la possibilité, au moment du départ, de bénéficier de la pension de retraite du régime général?»

Sur la question préjudicielle

14 Afin de répondre à la question posée, il convient, dans un premier temps, de rechercher s'il résulte de l'application de l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés une différence de traitement, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

15 En l'occurrence, l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés a pour effet de priver du droit à l'indemnité spéciale de licenciement certains travailleurs, et ce au seul motif qu'ils peuvent bénéficier, à la date de leur licenciement, d'une pension de retraite du régime général. Or, il ressort du dossier que l'admission au bénéfice d'une telle pension est soumise à une condition d'âge minimal qui a été fixé à 65 ans pour les travailleurs nés avant l'année 1954. Cette disposition est ainsi fondée sur un critère qui est indissociablement lié à l'âge des salariés (voir, par analogie, arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, point 23).

16 Il s'ensuit que la réglementation nationale en cause au principal contient une différence de traitement directement fondée sur le critère de l'âge au sens des dispositions combinées des articles 1^{er} et 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

17 Il convient, dans un second temps, d'examiner si cette différence de traitement peut être justifiée.

18 L'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 précise en effet que les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement en fonction de l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par des objectifs légitimes, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens destinés à atteindre ces objectifs sont appropriés et nécessaires (arrêt Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, point 37).

19 La Cour a itérativement jugé que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (arrêts Specht e.a., C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005, point 46 ainsi que jurisprudence citée, et Schmitzer, EU:C:2014:2359, point 38).

- 20 Pour apprécier le caractère légitime de l'objectif poursuivi par la disposition en cause au principal, il y a lieu de relever, d'une part, que l'indemnité spéciale de licenciement a pour objet, comme l'indique la juridiction de renvoi en se référant à l'exposé des motifs du projet de loi relative aux employés, de faciliter la transition vers un nouvel emploi des travailleurs les plus âgés qui disposent d'une ancienneté importante auprès du même employeur. D'autre part, si le législateur a entendu restreindre le bénéfice de cette indemnité aux travailleurs qui, à la date de leur licenciement, n'ont pas été admis au bénéfice d'une pension de retraite du régime général, les travaux préparatoires de cette mesure législative, cités par la juridiction de renvoi, démontrent que cette limitation repose sur le constat selon lequel les personnes admises au bénéfice d'une telle pension de retraite décident, en règle générale, de quitter le marché du travail (voir, en ce sens, arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 27).
- 21 Ainsi qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour, la limitation instaurée à l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés vise à garantir que les employeurs ne paient pas aux employés licenciés jouissant d'une grande ancienneté une double compensation qui ne servirait aucun objectif en matière de politique de l'emploi.
- 22 La finalité de protection des travailleurs disposant d'une importante ancienneté dans l'entreprise et d'aide à leur réinsertion professionnelle poursuivie par l'indemnité spéciale de licenciement relève de la catégorie des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché du travail au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 (arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 29).
- 23 Selon cette dernière disposition, ces objectifs sont susceptibles de justifier, à titre de dérogation au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, des différences de traitement liées, notamment, «à la mise en place de conditions spéciales [...] d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour [...] les travailleurs âgés [...], en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection».
- 24 Par conséquent, des objectifs tels que ceux poursuivis par la disposition nationale en cause au principal doivent, en principe, être considérés comme étant de nature à justifier «objectivement et raisonnablement», «dans le cadre du droit national», ainsi que le prévoit l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge (arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 31).
- 25 Encore faut-il vérifier, selon les termes mêmes de ladite disposition, si les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs sont «appropriés et nécessaires». Il y a lieu, en l'occurrence, d'examiner si l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés permet d'atteindre les objectifs de politique de l'emploi poursuivis par le législateur sans pour autant porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs qui se trouvent, du fait de cette disposition, privés de cette indemnité au motif qu'ils sont éligibles au bénéfice d'une pension de retraite du régime général (voir, en ce sens, arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 32).
- 26 À cet égard, il convient de rappeler que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi. Toutefois, cette marge d'appréciation ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination fondée sur l'âge (arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 33 et jurisprudence citée).
- 27 Or, restreindre l'indemnité spéciale de licenciement aux seuls travailleurs qui ne vont pas, à la date de leur licenciement, bénéficier d'une pension de retraite du régime général n'apparaît pas déraisonnable au regard de la finalité poursuivie par le législateur, consistant à apporter une protection accrue aux travailleurs dont la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leur ancienneté dans l'entreprise. L'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés permet également de limiter les possibilités d'abus consistant, pour un travailleur, à bénéficier d'une indemnité destinée à le soutenir dans la recherche d'un nouvel emploi alors qu'il va partir à la retraite (voir, en ce sens, arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 34).
- 28 Dès lors, il convient de considérer qu'une disposition telle que l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés n'apparaît pas manifestement inappropriée pour atteindre l'objectif légitime de politique de l'emploi poursuivi par le législateur de l'Union européenne.
- 29 Il convient encore de vérifier si cette mesure excède ce qui est nécessaire pour atteindre un tel objectif.
- 30 Il ressort du dossier dont dispose la Cour que le législateur a mis en balance la protection des travailleurs qui, en raison de leur ancienneté dans l'entreprise, sont généralement parmi les plus âgés, avec celle des travailleurs plus jeunes, lesquels ne peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement. Les travaux préparatoires de la loi n° 1417, du 22 décembre 2004, par laquelle a été transposée la directive 2000/78, cités par la juridiction de renvoi, démontreraient, à cet égard, que le législateur a pris en considération le fait que l'indemnité spéciale de licenciement, en tant qu'instrument de protection renforcée d'une catégorie de travailleurs définie par rapport à leur ancienneté de service, constitue une forme de différence de traitement au détriment des travailleurs plus jeunes. Le gouvernement danois fait ainsi observer que la limitation du champ d'application de l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés permet de ne pas étendre au-delà de ce qui est nécessaire une mesure de protection sociale qui n'a pas vocation à s'appliquer aux travailleurs les plus jeunes.
- 31 En outre, la mesure en cause au principal tendrait à garantir, conformément au principe de proportionnalité et à la nécessité de lutter contre les abus, que l'indemnité spéciale de licenciement ne soit versée qu'aux personnes auxquelles elle est destinée, c'est-à-dire à celles qui entendent demeurer actives, mais qui, eu égard à leur âge, éprouvent généralement plus de difficultés à trouver un nouvel emploi. Cette mesure permettrait également d'éviter que l'indemnité spéciale de licenciement ne soit versée à des personnes qui vont, par ailleurs, bénéficier d'une pension de retraite du régime général.
- 32 Il ressort de ces éléments que l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés, dans la mesure où il exclut du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement les travailleurs qui vont percevoir, à la date de leur licenciement, une pension de retraite du régime

général, ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs qu'il vise à concilier (voir, en ce sens, arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 40).

- 33 Il convient toutefois d'examiner si ce constat est susceptible d'être remis en cause par la circonstance que cette disposition assimile aux personnes qui vont effectivement percevoir une pension de retraite du régime général celles qui sont éligibles au bénéfice d'une telle pension (voir, par analogie, arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 41).
- 34 L'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés a pour effet d'exclure du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement tous les travailleurs qui sont éligibles, à la date de leur licenciement, à une pension de retraite du régime général. Il convient donc d'examiner si une telle exclusion ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis (voir, en ce sens, arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 43).
- 35 Il ressort des explications fournies par la juridiction de renvoi et le gouvernement danois que cette exclusion repose sur l'idée selon laquelle, en règle générale, les salariés quittent le marché du travail dès lors qu'ils sont éligibles à une pension de retraite du régime général. En raison de cette appréciation liée à l'âge, un travailleur qui, bien que remplissant les conditions d'éligibilité au bénéfice d'une pension de retraite du régime général, souhaite y renoncer temporairement afin de poursuivre sa carrière professionnelle ne pourra percevoir l'indemnité spéciale de licenciement, pourtant destinée à le protéger. Ainsi, dans le but légitime d'éviter que cette indemnité ne bénéficie à des personnes qui ne cherchent pas un nouvel emploi, mais vont percevoir un revenu de substitution prenant la forme d'une pension de retraite du régime général, la mesure en cause aboutit à priver de ladite indemnité des travailleurs licenciés qui veulent rester sur le marché du travail, au seul motif qu'ils pourraient, en raison notamment de leur âge, disposer d'une telle pension (voir arrêt Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, point 44).
- 36 Au point 45 de l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600), dans lequel était en cause l'article 2a, paragraphe 3, de la loi relative aux employés, prévoyant l'exclusion de l'indemnité spéciale de licenciement lorsque l'employé a la possibilité, à la date de son départ, de bénéficier de la pension de retraite versée par son employeur, la Cour a considéré que cette disposition rendait plus difficile pour un tel employé l'exercice ultérieur de son droit de travailler, car, se trouvant en situation de transition vers un nouvel emploi, il ne bénéficiait pas de cette indemnité. Au point 46 de cet arrêt, la Cour a constaté l'existence d'un risque pour les travailleurs concernés de devoir accepter une pension de vieillesse d'un montant réduit, entraînant une perte de revenus significative à long terme.
- 37 Toutefois, il y a lieu de constater que le litige au principal se distingue de celui à l'origine de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600).
- 38 La pension de vieillesse en cause dans ladite affaire pouvant être versée à partir de l'âge de 60 ans, tout employé ayant atteint cet âge au jour de son départ ne pouvait bénéficier que d'une pension d'un montant réduit par rapport à celui qu'il aurait obtenu s'il avait pu attendre d'avoir l'âge de départ à la retraite pour faire valoir ses droits à celle-ci. Partant, il risquait en effet de subir une minoration du montant versé au titre de la retraite anticipée.
- 39 Tel n'est pas le cas dans l'affaire au principal, qui concerne l'exclusion de l'indemnité spéciale de licenciement dans le cas où l'employé a la possibilité, à la date de son départ, de bénéficier de la pension de retraite du régime général. Ainsi qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour, cette pension de retraite est assimilable à une prise en charge lorsque l'âge de la retraite défini au niveau national est atteint. Au cours de la période allant de l'année 1999 à l'année 2023, l'âge normal du départ à la retraite est de 65 ans et cette limite sera progressivement portée à l'âge de 67 ans pour l'année 2027.
- 40 En effet, il y a lieu de constater que le risque de subir une minoration du montant versé au titre de la retraite anticipée ne concerne en principe pas les employés qui, tel M. Landin, âgé de 67 ans à la date de son licenciement, peuvent bénéficier de la pension de retraite du régime général.
- 41 En outre, dans la mesure où l'indemnité spéciale de licenciement est une indemnité unique correspondant à un, à deux ou à trois mois de salaire, une disposition telle que celle en cause au principal n'apparaît pas susceptible de causer une perte de revenus significative à long terme.
- 42 À cet égard, le litige au principal se distingue également de celui à l'origine de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603), laquelle concernait l'exclusion, pour les fonctionnaires qui ont atteint l'âge de 65 ans et sont éligibles au bénéfice d'une pension de retraite, du droit au maintien de leur traitement pendant trois années.
- 43 Ces conclusions ne sont pas remises en cause par la circonstance qu'un employé tel que M. Landin peut, en continuant de travailler au-delà de l'âge de la retraite, augmenter le montant de sa pension de retraite. Il y a lieu, en effet, de relever que, ainsi que l'a indiqué le gouvernement danois en réponse à une question posée lors de l'audience, il est possible de percevoir la pension de retraite du régime général tout en exerçant une activité professionnelle. Le versement de cette pension peut également être suspendu en vue d'exercer une telle activité et ainsi, à terme, d'augmenter le montant de ladite pension.
- 44 Dans ces conditions, et compte tenu des éléments relevés aux points 40 et 41 du présent arrêt, dont il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier l'exactitude, une mesure telle que celle prévue à l'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés n'apparaît pas porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs ayant atteint l'âge normal de la retraite.
- 45 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée que les articles 2, paragraphes 1 et 2, sous a), et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12 ans, de 15 ans ou de 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de cet employé, une indemnité correspondant respectivement à un, à deux ou à trois mois de salaire, mais que cette indemnité n'est pas versée si ledit employé a la possibilité, à la

date de son départ, de bénéficier de la pension de retraite du régime général, dans la mesure où, d'une part, cette réglementation est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et, d'autre part, elle constitue un moyen approprié et nécessaire pour la réalisation de cet objectif. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier que tel est le cas.

Sur les dépens

- 46 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (septième chambre) dit pour droit:

Les articles 2, paragraphes 1 et 2, sous a), et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12 ans, de 15 ans ou de 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de cet employé, une indemnité correspondant respectivement à un, à deux ou à trois mois de salaire, mais que cette indemnité n'est pas versée si ledit employé a la possibilité, à la date de son départ, de bénéficier de la pension de retraite du régime général, dans la mesure où, d'une part, cette réglementation est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et, d'autre part, elle constitue un moyen approprié et nécessaire pour la réalisation de cet objectif. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier que tel est le cas.

§4. Harcèlements.

• Cour de Cassation, Chambre criminelle du 17 mars 2015, n° 13-87.037

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 222-33-2 du code pénal, L. 1152-1 du code du travail, 591, 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;

"en ce que l'arrêt attaqué a déclaré M. Amara **coupable du délit de harcèlement moral**, l'a condamné à une peine d'emprisonnement de huit mois avec sursis et une peine d'amende de 5 000 euros et s'est prononcé sur les intérêts civils ;

"aux motifs que parmi les salariés non plaignants entendus, seuls les membres et élus du même syndicat que le prévenu ont fourni à son sujet des appréciations favorables ; que les autres, cadres dirigeants ou non, se sont, à l'inverse, exprimés en termes confortant les accusations des plaignants ; qu'il en a été de même pour les témoins cités respectivement par le prévenu et les parties civiles au cours des débats d'audiences, tant devant le tribunal que devant la cour ; que, si les élus et membres du syndicat FO auquel appartenait M. Amara au moment des faits, ont déclaré que, selon eux, celui-ci était très investi dans ses fonctions de délégué syndical, respectueux, selon eux, de la hiérarchie et efficace dans ses actions, certains ont admis que son comportement pouvait provoquer des tensions avec la hiérarchie ; que M. Heim, délégué central FO, a même reconnu que "M. Amara est quelqu'un qui parle énormément" et a illustré son propos en précisant que " lorsque nous sommes en négociation, je lui pose la main sur le bras pour que je puisse parler " ajoutant ensuite : " je ne suis pas derrière lui pour savoir de quelle manière il se comporte. " ; que les autres témoins cités par le prévenu devant la cour, Mme Mehenni, M. Zerrouki, membres du syndicat CGT, auquel appartient désormais le prévenu, M. Jarray, en conflit prud'homal avec Ikea, et M. Seddik, ont fourni des explications se limitant à estimer que les poursuites engagées contre M. Amara étaient liées à son action syndicale ; que Mme Valérie Camara, co-directrice du magasin Ikea à son ouverture en 2005, puis revenue en août 2010, entendue durant l'enquête, devant le tribunal et la cour, a, avec constance, dénoncé, à l'encontre du prévenu, les mêmes comportements et attitudes que ceux décrits par les parties civiles ; que, d'une manière générale, Mme Camara a assuré que M. Amara se complaisait à répéter qu'il était le codirecteur du magasin et que, durant les réunions, il coupait la parole et ne respectait pas les ordres du jour ; que, dans son audition du 27 décembre 2010, elle le qualifie de " très agressif verbalement", d'"instable" et le décrit comme faisant peur à de nombreuses personnes ; qu'elle ajoute qu'il " claironne haut et fort qu'il fait ce qu'il veut", " hurle dans les bureaux", " n'a pas le respect des règles de vie de l'entreprise" et qu'il a " mal pris l'embauche de MM. Savin et Rustenholz, car ils venaient d'autres entreprises qu'Ikea et venaient notamment pour remettre de l'ordre et de la rigueur dans ce magasin " ; que, selon le témoin, salariée d'Ikea depuis de longues années et ayant gravi les échelons de la base à la direction de magasin, M. Amara a " toujours eu des problèmes de comportement depuis l'ouverture du magasin " et c'était la première fois qu'elle vivait une telle situation en vingt-cinq ans d'entreprise ; que Mme Camara a plus spécifiquement confirmé les difficultés auxquelles M. Philippe Rustenholz s'est heurté face à M. Amara dès sa prise de fonctions de directeur des ressources humaines ; qu'elle fournit les mêmes observations au sujet de M. Savin et de ses fonctions de responsable de la sécurité ; que, s'agissant de M. Rustenholz, Mme Camara rapporte avoir été témoin de plusieurs scènes au cours desquelles le prévenu dénigrerait systématiquement le directeur des ressources humaines, sur le plan professionnel comme personnel, faisant des remarques désobligeantes, voire humiliantes sur son âge, ses tenues vestimentaires et lui disant qu'il était en période d'essai et ne resterait pas dans l'entreprise ; qu'elle se souvient également que les réunions présidées par M. Rustenholz étaient conflictuelles, marquées par des interruptions et interventions intempestives de M. Amara, suivies d'invectives dans le restaurant d'entreprise, et les bureaux paysagers des cadres ; qu'elle précise encore avoir dû mettre un terme à l'entretien préalable au licenciement de M. Amara, à cause du comportement de celui-ci ; que, c'est à l'issue de cette réunion qu'au cours d'une discussion, dont elle n'a pas été témoin, entre MM. Amara et Rustenholz, celui-ci aurait traité celui-là de " sale arabe " et de " stupide ", après s'être entendu dire, de la part de son interlocuteur, " t'es pas un homme, t'as pas de couilles " ; qu'outre les dénégations constantes de M. Rustenholz lui-même, pour réfuter le propos raciste prêté à celui-ci, directeur des ressources humaines, Mme Camara a fait observer que l'entreprise se caractérise par une grande mixité et qu'en particulier, dans les services de ressources humaines, elle n'imagine pas de " personne raciste rentrer chez Ikea " ; qu'elle a indiqué qu'après cet incident, elle a veillé à ce que M. Rustenholz, lui-même ancien délégué syndical et formateur d'élus FO, ne se trouve jamais en compagnie de M. Amara sans témoin ; qu'il a, par ailleurs été indiqué qu'à la suite de la mesure de licenciement de M. Amara, la direction du magasin avait décidé d'équiper Mme Hery, Mme Camara et M. Rustenholz de moyen de géolocalisation ; que, s'agissant de M. Brice Savin, Mme Camara a expliqué avoir invité M. Amara à ne pas faire état publiquement de son passé de policier ; qu'elle savait que, par exemple, pour provoquer l'irritation de M. Savin, M. Amara s'était écrit au

restaurant administratif : "ça sens le poulet grillé" ; que, s'agissant de M. Nedelec, le dossier renferme copies des deux mains courantes datées du 10 août 2011 déposées par Mme Camara, en qualité de directrice du magasin, faisant état des pressions exercées sur ce dernier par M. Amara, illustrées notamment pas des appels téléphoniques répétés, pour obtenir qu'il atteste en sa faveur en suite de son licenciement fondé sur des actes de harcèlement moral sur les cadres, dont M. Nedellec ; qu'interrogée sur la plainte déposée par M. Amara lui-même du chef de harcèlement moral, en concordance avec les parties civiles et d'autres témoins, se fondant sur la description faite de M. Amara et les attitudes de celui-ci, Mme Camara a répliqué qu'il n'était pas harcelé, ajoutant que le prévenu ne respectait pas les personnes et n'admettait pas l'expression d'opinions divergentes des siennes ; que les autres personnes entendues durant l'enquête, MM. Laurent Chassin, responsable administratif et financier, Frédéric Boule, directeur des process, M. Brahim Daguemoune, responsable caisse et clientèle, ont donné de M. Amara des descriptions concordantes ; qu'il ressort de leurs auditions que le prévenu avait été en conflit avec la précédente équipe de cadres dirigeants du magasin et que certains d'entre eux, M. Glaise, précédent codirecteur, Mme Moulira, précédente directrice des ressources humaines, avaient démissionné ou fait l'objet d'arrêt de travail pour dépression ; que ces salariés dépeignent unanimement M. Amara comme provocateur, hystérique, outrancier, ayant l'habitude de rentrer dans les bureaux sans frapper, hurlant, et se complaisant à clamer que "c'était lui qui dirigeait" ; qu'il est également rapporté que, durant les conflits sociaux, M. Amara revêtait un masque de mouton et faisait usage d'une corne de brume ; que, selon l'expression employée par l'un de ses salariés, pour M. Amara, l'entreprise est un "ring permanent qu'en faisant régner "la terreur" ou en se livrant à un "sabotage moral", son but était de faire partir l'équipe de direction, en particulier Mme Hery, MM. Savin et Rustenholz ; que ces témoins signalent avoir eux-mêmes été victimes de réflexions ou attitudes désobligeantes de la part du prévenu ; que M. Boule se souvient que M. Amara lui avait dit : "toi le financier, tu es interdit de séjour à Franconville, que je ne te revois pas", et lors d'une rencontre ultérieure, à la cantine : "c'est lui le financier, c'est de sa faute si vous n'avez eu que 0,5 % d'augmentation, il ne voulait rien vous donner". " tu n'as pas entendu ce que je t'ai dit, tu es interdit de séjour ici. C'est moi qui commande, tu n'es pas le bienvenu, je dirige et je fais ce que je veux, je suis ici chez moi" ; que, faisant le constat que M. Amara devait avoir une certaine maîtrise pour ne pas avoir franchi la limite de la violence physique, M. Boule en a conclu : "je tire mon chapeau à la direction de travailler avec lui et de le subir quasiment en permanence... je ne saisis pas comment ils le vivent et le gèrent." ; que ce sentiment est également exprimé par M. Daguemoune qui estime que, face à une telle personnalité : "on est obligé de se contrôler en permanence pour ne pas déraper"; que ces éléments sont confirmés par l'examen psychiatrique de M. Amara qui conclut à une personnalité psychorigide, paranoïaque, "mégalomane", "dans la toute puissance", "procédurière", ayant "la conviction inébranlable d'être victime d'un complot" ; qu'à cet avis d'expert, correspondant certains détails du comportement général de M. Amara, décrit comme parlant fort, très près de ses interlocuteurs, les prévenant qu'il n'avait peur que de Dieu, se qualifiant de codirecteur ; qu'à l'audience de la cour, comme devant le tribunal, M. Amara s'est limité à contester les accusations portées contre lui et les comportements objet de la prévention ; qu'il tente de justifier ses contestations en affirmant être la victime d'une machination ayant pour but de l'évincer de la société ; que, dans les écritures déposées à l'appui de sa demande de relaxe, par la voix de ses conseils, M. Amara fait état d'un dossier d'instruction en cours relatif à des actes de surveillance illégale initiés par la société elle-même au cours d'un audit "Flash Ikea", ayant pour but d'expliquer les incidents survenus au cours des grèves de février 2010 et d'empêcher de nouveaux incidents du même type lors de négociations collectives ; qu'il est soutenu que la présente procédure ne constituerait que le moyen d'obtenir son éviction et justifier son licenciement après échec de la transaction qui lui aurait été offerte ; que, pour tenter de conforter cette démonstration, il est souligné que les plaintes à l'origine de la présente procédure pénale auraient été déposées peu après l'échec de cette transaction et celui de la procédure administrative engagée après le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement du prévenu ; qu'il est ressorti de l'ensemble de ces dépositions, détaillées et constantes, que les comportements prêtés à M. Amara sont les mêmes que ceux décrits par les témoins ; que, de la concordance entre tous ces témoignages et déclarations, il ne peut qu'en être déduit qu'ils dépeignent avec certitude la personnalité de M. Amara ; que les parties civiles rejettent unanimement cet argument ; que M. Yann Nedelec fait remarquer être parfaitement étranger aux faits dénoncés par M. Amara, avoir déposé une main courante dès février 2010 et n'avoir déposé plainte qu'en août 2011, soit bien après l'audit évoqué ; qu'il produit un courrier daté du 19 septembre 2012, émanant de la déléguée CFE CGC, avertissant la direction sur les risques qu'entraînerait pour l'entreprise la réintégration éventuelle de M. Amara ; qu'il y est mentionné que "beaucoup de salariés ont été victimes de menaces, insultes, pressions et humiliations", que le prévenu faisait "régner un climat de terreur" et que "les salariés ... ne souhaitent plus revenir travailler la boule au ventre" ; que M. Rustenholz, qui l'écrit à la cour, et M. Savin, embauchés en juin 2010, affirment être étrangers à ces surveillances alléguées ainsi qu'à l'audit, décidé avant leur arrivée ; qu'il doit être rappelé que Mme Cosette Cohen avait, courant mars 2010, adressé un fax à sa hiérarchie pour obtenir un soutien et dénoncer le comportement de M. Amara qu'elle qualifiait de harcèlement moral ; que la gravité des accusations formulées contre le prévenu, leur concordance entre elles ainsi que les conclusions de l'examen psychiatrique dont a fait l'objet M. Amara, permettent d'exclure toute instrumentalisation des autorités judiciaires, en particulier du ministère public ayant décidé de donner suite aux plaintes et d'engager des poursuites du chef de harcèlement moral ; que le moyen soutenu par la défense du prévenu n'est donc pas de nature à mettre en doute la réalité des faits lui étant reprochés ; qu'il se dégage en effet des déclarations respectives des parties civiles, corroborées par celles des témoins, que celles-ci ont durement été éprouvées par les agissements de M. Amara à leur égard ; que leurs souffrances se sont matérialisées par des arrêts de travail, la nécessité de traitements par anxiolytiques, un suivi psychologique, une demande de changement de service ; qu'il en est ainsi de MM. Rustenholz, nedelec, de Mmes Cosette Cohen et Claire Hery ; que l'examen psychologique de M. Philippe Rustenholz, qui a démissionné au bout d'un an, alors qu'il avait une longue expérience dans les ressources humaines, démontre que celui-ci a vécu difficilement cette période et, après arrêt de travail, a nécessité un traitement et un suivi psychologique ; que M. Nedelec, ayant également fait l'objet d'un arrêt de travail suivi d'un traitement, a, quant à lui, demandé à quitter son poste de responsable de sécurité pour revenir à son poste antérieur au service maintenance du magasin ; que Mme Cohen a quitté le site de Franconville pour travailler sur celui de Plaisir ; que M. Savin, ancien policier, a été atteint en ce que sa probité a été publiquement mise en cause ; qu'à l'examen de leurs déclarations, la cour peut s'assurer que les attitudes et comportements dénoncés à l'encontre de M. Amara, consistant, notamment, à tenir, auprès de ses interlocuteurs, au sein du magasin Ikea de Franconville, où le tutoiement est pratiqué à tous les échelons de la hiérarchie et dont il était l'un des délégués syndicaux, des propos injurieux et humiliants, touchant les personnes mêmes de ceux-ci, leur physique, leurs tenues vestimentaires, leur passé professionnel, leur probité, à être très près de leur visage au point qu'ils se sentent physiquement menacés, n'étaient nullement nécessaires pour mener à bien des actions syndicales dans l'intérêt des salariés ; qu'à ces attitudes, s'ajoutaient la remise en cause de leur compétence, de leur rigueur professionnelle et loyauté vis à vis de leur employeur, de leur autorité, la précarité de leur emploi et l'affirmation répétée qu'il leur était supérieur ; que de tels comportements, irrespectueux de la personne humaine, répétés, systématiques et inadaptés par rapport à l'exercice normal et loyal de l'action syndicale, étaient à l'évidence volontaires avec pour but d'intimider, déstabiliser et atteindre la personne même des cadres constituant la direction de l'établissement et, par là même, leur porter un préjudice personnel ; que, compte tenu des circonstances dans lesquelles ils se sont déroulés, leurs conséquences sur la santé et l'avenir professionnel des victimes, il est ainsi établi que ces comportements ont eu pour objectif et pour effet de dégrader les conditions de travail des parties civiles, portant ainsi atteinte à leur dignité et altérant leur santé physique ou mentale ;

"1°) alors que le comportement d'une personne prévenue des faits de harcèlement moral ne peut être apprécié sans que soit pris en compte le contexte dans lequel les agissements reprochés ont été accomplis ; que la cour d'appel se devait de rechercher si M. Amara n'avait pas été provoqué par les attaques dont il avait fait l'objet de la part de la direction ;

"2°) alors que des propos ne peuvent être qualifiés d'actes de harcèlement moral que s'ils caractérisent des abus de la liberté d'expression et ne correspondent pas à l'exercice normal de la liberté syndicale de l'intéressé ; que la cour d'appel ne pouvait retenir que les propos incriminés ne relevaient pas de l'exercice normal de l'action syndicale, quand ils avaient été tenus dans le cadre d'une vive polémique syndicale et d'un climat de très fortes tensions sociales" ;

Attendu que les énonciations de l'arrêt attaqué et du jugement qu'il confirme mettent la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la cour d'appel a, sans insuffisance ni contradiction, répondu aux chefs péremptoires des conclusions dont elle était saisie et **caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit de harcèlement moral dont elle a déclaré le prévenu coupable, et a ainsi justifié l'allocation, au profit des parties civiles, des indemnités propres à réparer les préjudices en découlant** ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

REJETTE le pourvoi ;

FIXE à 1 000 euros la somme que M. Adel Amara devra payer à Mme Claire Vicard, épouse Hery, au titre de l'article 618-1 du code de procédure pénale ;

FIXE à 2 000 euros la somme globale que M. Adel Amara devra payer à Mme Cosette Cohen, M. Yann Nedelec, M. Philippe Rustenholz et M. Brice Savin, parties civiles, au titre de l'article 618-1 du code de procédure pénale ;

DIT n'y avoir lieu à application de l'article 618-1-1 du code de procédure pénale au profit de M. Amara ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre criminelle, et prononcé par le président le dix-sept mars deux mille quinze ;

En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre.

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 11 mars 2015, [n° 13-18603](#)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 26 février 2005 en qualité d'agent de production par la société Visteon Ardennes industries, depuis dénommée Halla Visteon Charleville ; qu'elle a **pris acte de la rupture de son contrat de travail**, le 19 octobre 2010, puis a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail et à un harcèlement, l'arrêt, après avoir relevé que le syndrome anxio-dépressif présenté par cette salariée n'est imputable qu'aux faits de harcèlement sexuel, retient que la matérialité du harcèlement moral et sexuel dont a été victime la salariée par une personne de l'entreprise est caractérisée et non contestée par l'employeur, que cependant ce dernier n'a eu connaissance du harcèlement sexuel et moral commis par son préposé qu'avec la dénonciation qui lui en a été faite, qu'il a aussitôt pris les mesures appropriées et sanctionné l'auteur, supérieur hiérarchique de la salariée, en prononçant son licenciement pour faute grave ; qu'il est ainsi justifié que l'employeur a pris les mesures nécessaires à la protection de la salariée de telle sorte qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité ;

Attendu, cependant, que l'employeur, **tenu d'une obligation de sécurité de résultat** en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, **manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel** exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il **aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements** ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait que la salariée avait été victime d'un harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise, la cour d'appel à laquelle il appartenait dès lors d'apprécier si ce manquement avait empêché la poursuite du contrat de travail, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne la société Halla Visteon Charleville aux dépens ;

§5. Hygiène et sécurité, accident du travail et maladie professionnelle.

- Cour de Cassation, Chambre sociale du 4 février 2015, [n° 14-13.646 A 14-14.063 A 14-13.649 Y 14-14.153 E 14-13.653 A 14-14.155 H 14-13.655 F 14-14.160 J 14-13.657 H 14-14.161 D 14-13.675 M 14-14.165 P 14-13.753 Y 14-14.199 Q 14-13.754 A 14-14.201 S 14-13.756 C 14-14.203 à U 14-13.758 à E 14-14.205 D 14-13.859 P 14-14.282 E 14-13.860 B 14-14.294 H 14-13.862 F 14-14.298](#)

J 14-13.864 J 14-14.301 M 14-13.866 K 14-14.302 A 14-13.925 A 14-14.362 D 14-13.928 E 14-14.366 E 14-13.929 G 14-14.369 G 14-13.932 à K 14-14.371 X 14-13.945 T 14-14.378 E 14-14.044 R 14-14.468 F 14-14.045 Z 14-14.476 V 14-14.058 J 14-14.485 W 14-14.059 à N 14-14.488

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. Baert et cinquante-deux autres salariés ont été engagés par le Grand port maritime de Dunkerque ; que cet établissement a été inscrit, par arrêté ministériel du 11 décembre 2001, sur la liste des établissements ouvrant droit au **bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante** (ACAATA) ; que par protocole d'accord du 18 juin 2002 relatif à la mise en oeuvre de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante au sein du Grand port maritime de Dunkerque, une indemnité de fin de carrière bonifiée a été instaurée au profit des salariés remplissant les conditions pour bénéficier de l'ACAATA et mettant fin de manière anticipée à leur activité professionnelle ; qu'un avenant à l'accord précité a été signé par les partenaires sociaux le 1er mars 2012 ; que bénéficiaires de l'ACAATA, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir réparation de leur préjudice spécifique d'anxiété lié à leur situation d'inquiétude permanente face au risque de développer à tout moment une maladie liée à l'amiante ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'accord du 18 juin 2002, l'avenant du 1er mars 2012, ensemble les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail ;

Attendu qu'un accord ne peut être considéré comme interprétatif qu'autant qu'il se borne à reconnaître, sans rien innover, un état de droit préexistant qu'une définition imparfaite a rendu susceptible de controverse ;

Attendu que pour dire que l'avenant du 1er mars 2012 à l'accord du 18 juin 2002 relatif à l'indemnité bonifiée de cessation de fonction, a un caractère purement interprétatif, les arrêts retiennent, après avoir rappelé les termes de l'article 2 de l'accord, que l'avenant précise en son article 4 que cette indemnité a pour cause la volonté des signataires d'indemniser les salariés pour l'ensemble des préjudices de toute nature éventuellement subis, du fait d'une exposition potentielle à l'amiante au cours de leur carrière au sein de l'entreprise, en l'absence de maladie professionnelle déclarée, que cette bonification a pour objet de réparer forfaitairement ce préjudice, en se dispensant de l'examen individuel de chaque salarié, que cet avenant précise en son article 2 intitulé "valeur interprétative", qu'il constitue une interprétation commune des parties sur la nature de la bonification de l'indemnité de fin de carrière prévue par le protocole du 18 juin 2002 et qu'il spécifie dans son préambule qu'il a pour objet de préciser l'interprétation des signataires sur l'objet et la cause de l'indemnité de cessation de fonction versée aux salariés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'avenant du 1er mars 2012 qui prévoit que **l'indemnité bonifiée de fin de carrière avait pour objet d'indemniser les salariés pour l'ensemble des préjudices de toute nature éventuellement subis du fait d'une exposition potentielle à l'amiante** et de réparer forfaitairement "ce préjudice", a ajouté au droit préexistant résultant de l'accord du 18 juin 2002 de sorte que cet avenant est dépourvu de caractère interprétatif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils disent que l'indemnité conventionnelle de fin de carrière bonifiée prévue par l'accord du 18 juin 2002, interprété par l'avenant du 1er mars 2012 s'impute, si elle a été effectivement versée, sur l'indemnité allouée aux salariés au titre du préjudice d'anxiété, les arrêts rendus entre les parties, le 31 janvier 2014, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;
Condamne l'établissement Grand port maritime de Dunkerque aux dépens

● Conseil d'Etat 13 mars 2015

Ordonnance du 13 mars 2015, comité d'entreprise du siège de l'Ifremer et autre et fédération générale des mines et de la métallurgie FGMM-CFDT

Nos 387898,388523

Vu la procédure suivante :

1° Sous le n° 387898, par une requête enregistrée le 12 février 2015 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le comité d'entreprise du siège de l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER) et le syndicat CGT-IFREMER demandent au juge des référés du Conseil d'Etat, statuant sur le fondement de l'article L. 521-1 du code de justice administrative :

1°) d'ordonner la suspension de l'exécution de la décision du 18 décembre 2014 du Premier ministre de transférer le siège de l'IFREMER d'Issy-les-Moulineaux à Brest-Plouzané ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement de la somme de 3 000 euros au comité d'entreprise du siège de l'Ifremer et de la somme de 500 euros aux autres requérants au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

- la condition d'urgence est remplie, dès lors que la décision contestée porte une atteinte grave et immédiate aux intérêts qu'ils défendent, à la situation des personnes concernées par le transfert du siège de l'IFREMER et au fonctionnement de l'établissement ;

- il existe un doute sérieux quant à la légalité de la décision contestée, le Premier ministre n'étant pas compétent pour prendre cette décision.

2° Sous le n° 388523, par une requête enregistrée le 6 mars 2015 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la Fédération générale des mines et de la métallurgie FGMM-CFDT demande au juge des référés du Conseil d'Etat, statuant sur le fondement de l'article L. 521-1 du code de justice administrative :

1°) d'ordonner la suspension de l'exécution de la décision du Premier ministre de transférer le siège de l'IFREMER d'Issy-les-Moulineaux à Brest-Plouzané ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement de la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la condition d'urgence est remplie, dès lors que la perspective du transfert du siège de l'IFREMER entraîne chez les agents concernés des angoisses et des incertitudes sur leur avenir auxquelles il convient de mettre rapidement fin ;

- il existe un doute sérieux quant à la légalité de la décision contestée, le Premier ministre n'étant pas compétent pour prendre la décision

- le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement n'ont pas été consultés ;

- la décision est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, dès lors que le transfert envisagé ne peut avoir aucun effet utile sur l'exercice des missions de l'IFREMER et entraînera en revanche des conséquences négatives sur le budget de l'établissement et sur la situation des agents concernés.

Après avoir convoqué à une audience publique, d'une part, le comité d'entreprise du siège de l'IFREMER et le syndicat CGT-IFREMER ainsi que la Fédération générale des mines et de la métallurgie FGMM-CFDT, d'autre part, le Premier ministre, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie ;

Vu le procès-verbal de l'audience publique du 11 mars 2015 à 10 heures au cours de laquelle ont été entendus :

- les représentants du comité d'entreprise du siège de l'IFREMER et du syndicat CGT-IFREMER ;

- Me Coudray, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, avocat de la FGMM-CFDT ;

- les représentants de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

et à l'issue de laquelle le juge des référés a clos l'instruction ;

1. Considérant que les deux requêtes visées ci-dessus sont dirigées contre la même décision; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par une seule ordonnance ;

Sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée par la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

2. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 521-1 du code de justice administrative : « *Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision* » ; qu'il résulte de ces dispositions que le prononcé de la suspension d'un acte administratif est subordonné notamment à une condition d'urgence ; que l'urgence justifie la suspension de l'exécution d'un acte administratif lorsque celui-ci porte atteinte de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre ; qu'il appartient au juge des référés d'apprécier concrètement, compte tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de l'acte contesté sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue ; que l'urgence doit être appréciée objectivement et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'affaire ;

3. Considérant, d'abord, que la circonstance que la décision contestée porterait atteinte aux intérêts que les organisations requérantes se sont donnés pour objet de défendre ne saurait à elle seule être constitutive d'une situation d'urgence au sens des dispositions citées ci-dessus ;

4. Considérant, ensuite, que si la perspective du transfert à Brest du siège de l'IFREMER provoque une incertitude chez les agents dont les emplois sont susceptibles d'être transférés, une telle incertitude ne peut être considérée comme portant une atteinte grave et immédiate à la situation de ces personnes, à leur santé ou à leurs conditions de travail, dès lors qu'il résulte de l'instruction que le transfert contesté, dont aucune des modalités n'est encore arrêtée, ne saurait être mis en œuvre avant l'année 2019 ; qu'au demeurant, l'incertitude dont il s'agit ne saurait être levée par la seule suspension demandée, mais seulement par la décision qui sera rendue par le Conseil d'État, statuant au contentieux, sur la requête aux fins d'annulation de la décision contestée ;

5. Considérant, enfin, qu'il ne résulte pas de l'instruction que la perspective du transfert à Brest du siège de l'IFREMER porte une atteinte grave et immédiate au fonctionnement de cet établissement ;

6. Considérant ainsi, qu'en l'absence d'urgence, la demande de suspension présentée par les requérants ne peut qu'être rejetée, y compris leurs conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

O R D O N N E :

Article 1^{er} : Les requêtes du comité d'entreprise du siège de l'IFREMER et du syndicat CGT-IFREMER, d'une part, de la Fédération générale des mines et de la métallurgie FGMM-CFDT, d'autre part, sont rejetées.

Article 2 : La présente ordonnance sera notifiée au comité d'entreprise du siège de l'IFREMER, au syndicat CGT-IFREMER, à la Fédération générale des mines et de la métallurgie FGMM-CFDT, au Premier ministre, à la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et à la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 3 mars 2015, [n° 13-26.258](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 5 août 2013), statuant en matière de référé, que, dans le cadre de l'exploitation des fréquences hertziennes dites de la 4G ou Long Term Evolution (LTE), le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail Rive Défense de la société SFR a assigné cette dernière afin que le juge constate **l'existence d'un trouble manifestement illicite**, qu'il ordonne à l'employeur de le consulter sur le projet d'introduction de cette nouvelle technologie et qu'il élabore un plan d'adaptation et le consulte sur ce plan ; Sur le second moyen : Attendu que la société SFR fait grief à l'arrêt de la condamner à payer par provision une réparation de 5 000 euros au CHSCT SFR Rive Défense, alors, selon le moyen :

1°/ que la reconnaissance par le juge de la personnalité morale d'un groupement a pour seul effet de lui permettre d'agir en justice mais non de lui conférer un patrimoine non prévu par la loi ; qu'en particulier, si le CHSCT peut agir en justice pour faire respecter par l'employeur les prérogatives à lui attribuées par le code du travail, il ne peut prétendre au versement d'une somme d'argent ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 4612-1 du code du travail, 808 et 809 du code de procédure civile ;

2°/ qu'en tout état de cause, la cassation à intervenir sur le premier moyen entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif ayant alloué une provision au CHSCT SFR Rive Défense, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a pour **mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail**, et qui est doté dans ce but de la personnalité morale, est **en droit de poursuivre** contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives ; que le moyen sans objet en sa seconde branche, n'est pas fondé en sa première ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le premier moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS : **REJETTE le pourvoi** ; Condamne la société

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 5 mars 2015, [n° 13-26321](#)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 13 décembre 2012 et 25 avril 2013), que, dans le cadre d'un projet de réorganisation de la société Fnac, dénommé « Réorganisation 2012 », la société Fnac Relais, filiale de la holding Fnac, a entamé le 12 février 2012 le **processus d'information-consultation de son comité central d'entreprise** et a procédé à compter du 6 février 2012 à l'information de ses cinquante comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; qu'en mars 2012, quatorze CHSCT ont décidé de recourir à une **mesure d'expertise aux fins d'étudier les incidences de la réorganisation sur la situation des salariés et leurs conditions de travail** ; que le comité central d'entreprise de la société Fnac Relais a saisi, le 21 mars 2012, le juge des référés aux fins qu'il juge que le **processus d'information-consultation** n'était **pas régulier** et constituait un trouble manifestement illicite ou, subsidiairement, ordonne la suspension de ce processus dans l'attente de la communication de divers documents ; que, par ordonnance du 3 mai 2012, le juge des référés a rejeté ces demandes mais a ordonné à la société Fnac Relais de remettre aux institutions représentatives du personnel des documents complémentaires ; qu'à la suite de cette décision, la société a remis à son comité central d'entreprise et aux CHSCT une note complémentaire sur l'analyse de transfert des charges aux salariés restant incluant une partie « prévention des risques psychosociaux » ; que onze CHSCT et les syndicats CFE-CGC, Sud Fnac, Unsa Fnac Relais et la Fédération du commerce de la distribution et des services du syndicat CGT ont saisi le 8 juin 2012 le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation du projet « Organisation 2012 » ;

Sur le moyen unique, pris en ses première et troisième branches :

Attendu que les CHSCT des magasins Relais Fnac de Mulhouse, Lyon Bellecour, Grenoble Victor Hugo, Lille, Tours, Rennes, Pau et Rouen, le syndicat CFE-CGC, le syndicat Sud Fnac et le syndicat Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT font grief à l'arrêt avant-dire droit du 13 décembre 2012 de ne pas annuler le plan de réorganisation « Fnac 2012 », d'ordonner la réouverture des débats en invitant la société à remettre tous éléments utiles permettant le chiffrage des transferts de charge, par établissement, aux différents directeurs de magasins, responsables financiers centralisés et gestionnaires administratifs dit GAD restant en poste dans les conditions susvisées, permettant de connaître le statut des responsables susvisés au regard de l'application des conventions de forfait-jours et relatif à l'accord d'entreprise en vigueur relatif aux conventions de forfait-jours dans l'établissement et de suspendre la mise en oeuvre du plan et à l'arrêt du 25 avril 2013 de confirmer le jugement et de débouter les CHSCT et les organisations syndicales de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; que ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ; qu'il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances ; qu'en vertu de l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention en particulier, éviter les risques, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme et planifier la prévention ; qu'en vertu de l'article L. 4121-3 du code du travail, l'employeur, compte tenu de la nature des activités, évalue les risques pour la santé et la sécurité, y compris notamment dans la définition des postes de travail et, à la suite de cette évaluation, met en oeuvre les actions de prévention ; qu'il en résulte que, dans le cadre de l'obligation de prévention, il appartient à l'employeur

d'identifier les risques pour la santé et la sécurité induits par l'organisation du travail ; qu'en l'espèce la cour d'appel a constaté que la charge de travail constitue un facteur de risque psycho-social et que les rapports des CHSCT ont relevé la charge supplémentaire dans de fortes proportions que devront subir certains salariés restant en poste ; qu'elle a constaté encore que, avant de mettre en oeuvre le « projet de réorganisation FNAC 2012 » induisant un transfert de tâches, l'employeur n'a cependant pas identifié et évalué précisément les incidences de ce transfert sur les postes de travail restants ; qu'il résultait nécessairement de ces constatations qu'en mettant en oeuvre ladite réorganisation sans avoir au préalable identifié et évalué les transferts de charge qu'elle induisait, l'employeur a méconnu l'obligation de prévention et, partant, l'obligation de sécurité de résultat ; qu'en décidant cependant qu'il y avait lieu de ré-ouvrir les débats et d'inviter la société à communiquer des éléments précis d'identification et d'évaluation des transferts de charge, pour ensuite statuer sur la base « d'expertises complémentaires » réalisées par l'employeur postérieurement au premier arrêt et alors que, comme l'a constaté la cour d'appel, la réorganisation était déjà mise en oeuvre, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a, par motifs propres, violé les textes susvisés ;

2°/ qu'il appartient à l'employeur, sur qui pèse l'obligation de sécurité de résultat, d'en assurer l'effectivité ; qu'il en résulte qu'il appartient à celui-ci, lorsque l'existence de risques est sérieusement alléguée, d'établir qu'il a rempli son obligation de prévention des risques ; que la cour d'appel a cependant jugé qu'il revient aux appelants de rapporter la preuve d'une part, que les risques psycho-sociaux de nature à compromettre la santé et sécurité des salariés qu'ils allèguent sont caractérisés, notamment au regard de l'impact en termes de charges de travail sur les salariés concernés par la réorganisation litigieuse, en particulier les cadres ayant des fonctions dans les secteurs des ressources humaines et des finances et, d'autre part, que l'employeur n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires, et donc en premier lieu celles relatives à l'identification des risques résultant de la réorganisation de l'entreprise afin de les éviter ou de les supprimer ; qu'elle a ensuite jugé qu'ils n'ont pas rapporté la preuve que la réorganisation des risques psycho-sociaux déjà caractérisés ou avérés ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a renversé la charge de la preuve, a par motifs propres et adoptés, violé l'article 1315 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que le juge peut toujours inviter une partie à fournir des éléments de nature à l'éclairer ;

Et attendu, ensuite, qu'ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que **l'entreprise justifiait des différentes catégories professionnelles dont relèvent les postes en cause au regard des temps de travail induits par la ventilation des charges de travail transférées**, permettant ainsi l'identification des risques résultant des transferts de charges de travail, et qu'elle disposait désormais des **éléments suffisants** pour permettre **l'identification et l'évaluation** des éventuels **risques psychosociaux** invoqués par les CHSCT et les organisations syndicales, la cour d'appel a pu en déduire que ces derniers ne démontrent pas que la réorganisation de l'entreprise dans le cadre du projet « Fnac 2012 » entraîne des risques psychosociaux caractérisés ou avérés pour les salariés de l'entreprise et que l'employeur n'a pas rempli ses obligations légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité des travailleurs de l'entreprise ;

D'où il suit que le **moyen n'est pas fondé** ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les deuxième, quatrième et cinquième branches du moyen annexé qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne les syndicats CFE-CGC, Sud Fnac et la fédération du commerce, de la distribution et des services CGT aux dépens ;

2.1.1. LA REPRESENTATION DU PERSONNEL.

§1. Elections

- **Cour de Cassation, Chambre sociale du 28 janvier 2015, [n° 14-14.345](#)**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Fort-de-France, 14 mars 2014), **que les élections des délégués du personnel ont eu lieu au sein de la Société antillaise de transports** le 16 octobre 2013 ; que le syndicat Centrale syndicale des travailleurs martiniquais a saisi le tribunal **d'une demande d'annulation de ces élections** ;

Attendu que le syndicat fait grief au jugement de rejeter sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ que s'il ne s'est pas encore tenu dans l'entreprise d'élections au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel permettant de mesurer l'audience recueillie par une organisation syndicale aux élections professionnelles, ce critère ne saurait être pris en compte pour apprécier la représentativité de celle-ci ; qu'en décidant que la CSTM n'était pas représentative dans l'entreprise, dès lors que son audience ne pouvait être mesurée, aucune élection professionnelle n'ayant encore été organisée dans l'entreprise, le tribunal d'instance a violé les dispositions des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail, ainsi que celles des alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

2°/ que la preuve de la connaissance par l'employeur de l'existence d'une section syndicale peut être rapportée par tous moyens ; que le syndicat CSTM faisait valoir que l'employeur avait nécessairement connaissance de l'existence de sa section syndicale compte tenu de son action revendicatrice dans l'entreprise et du fait qu'il était seul à l'origine du conflit social affectant l'entreprise et suivi par au moins cinq salariés, nombre admis par l'employeur et constaté par le juge ; qu'en exigeant du syndicat qu'il rapporte la preuve qu'il avait informé l'employeur de l'existence d'une section syndicale CSTM dans l'entreprise, sans vérifier, ainsi qu'il y était invité, s'il ne résultait pas des éléments de l'espèce, que l'employeur en avait nécessairement connaissance, le tribunal d'instance a méconnu les dispositions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail, en y ajoutant une condition qui n'y figure pas ;

3°/ que le fait d'organiser des élections professionnelles pendant un mouvement de grève suivi dans l'entreprise par près de 20 % de ses salariés, dont le contrat s'est ainsi trouvé suspendu pendant quarante-sept jours, et qui a eu pour effet d'exclure de ces élections le syndicat le plus actif de l'entreprise, caractérise la mauvaise foi de l'employeur et constitue une entrave à l'exercice du droit syndical et au droit de grève des salariés ; qu'en refusant de faire droit à la demande du syndicat CSTM d'annuler l'ensemble du processus électoral ainsi que les élections du 16 octobre 2013 en raison des graves irrégularités qui les ont ainsi entachées, le tribunal d'instance qui a pourtant constaté que le conflit social avait été suivi par au moins cinq salariés de l'entreprise qui n'ont pu, du fait de l'exercice de leur droit de grève, non seulement être informés par voie d'affichage du processus électoral, mais en outre, y participer, a violé les articles 6, 7 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, L. 1222-1, L. 2141-4, L. 2146-1, L. 2314-3 et L. 2511-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la période transitoire prévue aux articles 11-IV et 13 de la loi n° 789 du 20 août 2008 a pris fin le 22 août 2012 ; que c'est dès lors à bon droit que le tribunal a décidé que le syndicat n'était pas représentatif au sein de la Société antillaise de transports ;

Attendu, ensuite, que le tribunal a constaté l'absence **de preuve de l'existence d'une section syndicale** au sein de l'entreprise, laquelle résulte de la présence de deux salariés adhérents du syndicat ;

Attendu, enfin, qu'ayant constaté qu'il résultait des pièces versées aux débats, notamment de la note de service du 13 septembre 2013 fixant le calendrier des élections et portant invitation aux organisations syndicales de salariés de se manifester pour la négociation du protocole préélectoral et de la pétition des salariés de l'entreprise émanant de dix-huit salariés, que l'affichage était accessible et visible de l'ensemble des salariés pour avoir été apposé sur le tableau destiné à cet effet, dans la salle de repos de l'entreprise et que, s'agissant du contexte social, il résultait de la pétition des salariés que ces derniers étaient largement **présents dans les locaux de l'entreprise et que le mouvement de grève ne touchait pas l'ensemble des salariés, tout au plus cinq personnes**, le tribunal a légalement justifié sa décision quant à la régularité des élections professionnelles ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

• **Cour de Cassation, Chambre sociale du 10 décembre 2014** [n° 14-60.447](#)

Attendu, selon le jugement attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc., 12 juin 2013, n° 12-60.258), que la société Yves Saint-Laurent Beauté a demandé que **la candidature de M. Sasy au premier et au second tour des élections au comité d'entreprise soit déclarée irrégulière** et que son élection en qualité de membre titulaire soit annulée ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 2324-22 du code du travail et l'article 1985 du code civil ;

Attendu que **si un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, ce mandat peut être verbal** ;

Attendu que pour annuler la candidature de M. Sasy aux premier et second tour du scrutin professionnel au sein de la société et, par conséquent, son élection en qualité de membre titulaire du comité d'entreprise dans le collège ouvrier, le tribunal retient que le syndicat doit justifier d'un mandat exprès et spécial donné au délégué syndical qui dépose une liste de candidats, qu'un mandat tacite ou général est insuffisant, comme l'a décidé le tribunal d'instance de Puteaux dans sa décision du 12 juin 2012 qui n'a été cassée qu'au seul motif qu'il n'était pas répondu aux conclusions de l'Union locale CGT faisant valoir qu'elle avait donné un mandat verbal au salarié pour déposer une liste de candidats en vue des élections professionnelles, que l'attestation justifiant de l'existence dudit mandat selon les défendeurs, date du 26 août 2010 et émane de M. Charles, secrétaire général de l'Union locale CGT, qu'elle mentionne que M. Sasy « a été autorisé à négocier le protocole d'accord et à présenter la liste des candidats CGT pour le premier et le second tour des élections » par M. Charles, qu'il résulte pourtant du jugement du tribunal d'instance de Courbevoie que M. Sasy avait fait valoir qu'en tant que délégué syndical CGT, il n'avait pas besoin de mandat pour être candidat, que l'attestation a d'ailleurs été présentée pour la première fois devant le tribunal d'instance de Puteaux, qu'elle est ensuite postérieure à la négociation du protocole préélectoral, du dépôt des candidatures et des élections proprement dites, alors que le mandat exprès donné par un syndicat à son représentant pour déposer la liste des candidats doit être antérieur à l'envoi ou au dépôt des candidatures, que, de plus, les termes mêmes de l'acte litigieux ne sont pas de nature à justifier avec certitude de l'existence d'un mandat répondant aux exigences de la Cour de cassation, qu'il n'y est pas mentionné que son auteur a donné mandat exprès et spécial à M. Sasy, qu'une « autorisation » **ne saurait valoir mandat exprès et spécial**, que la formulation employée **ne permet pas de s'assurer d'une action positive et précise de nature à traduire une volonté non équivoque de donner mandat** ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors que l'Union locale CGT avait comparu et déclaré avoir donné un mandat verbal au salarié pour déposer une liste de candidats en vue des élections professionnelles, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 17 février 2014, entre les parties, par le tribunal d'instance d'Asnières-sur-Seine ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Colombes ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande

§2. Niveaux de représentation.

§3. Les syndicats.

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 28 janvier 2015, [n° 13-24.242](#)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'en septembre 2009, la société Interpane Glass France a décidé **de mettre fin à l'usage en vertu duquel les délégués du personnel pouvaient se faire assister de plusieurs délégués syndicaux lors des réunions mensuelles avec l'employeur**, exigeant qu'un seul délégué syndical les assiste ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat Confédération française démocratique du travail (CFDT) chimie énergie Lorraine fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à ce que lui soit déclarée inopposable la dénonciation de l'usage par l'employeur, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte de l'article 1134 du code civil, ensemble les règles régissant la dénonciation des usages d'entreprise, qu'à défaut d'une information individuelle des salariés ainsi que des institutions représentatives des salariés dans un délai permettant d'éventuelles négociations, la dénonciation, irrégulière, est inopposable ; qu'en jugeant régulière la dénonciation de l'usage relatif à l'assistance des délégués du personnel lors des réunions mensuelles par des représentants syndicaux aux motifs qu'il ne serait pas nécessaire d'informer individuellement l'ensemble des salariés de l'entreprise lors de la dénonciation d'un usage dont l'application ne les concerne pas, la cour d'appel a violé les règles susvisées et de l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'au demeurant, en affirmant que la société avait avisé « les salariés concernés » sans préciser de quels salariés il s'agissait, quand il était soutenu que tous les salariés n'étaient pas avisés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites règles et de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que **la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant** pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite ;

Et attendu, ensuite, qu'ayant fait ressortir que la société avait préalablement informé les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, puis, les délégués syndicaux, seuls salariés concernés, **la cour d'appel a légalement justifié sa décision** ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 2315-10, alinéa 2, du code du travail ;

Attendu que pour débouter le syndicat CFDT chimie énergie Lorraine de sa demande tendant à ce que soit ordonné à la société que les délégués du personnel puissent être assistés par les représentants syndicaux de leur choix lors des réunions, la cour d'appel retient que l'article L. 2315-10 du code du travail désigne "les" délégués du personnel et non pas "chaque" délégué du personnel, qu'il ne consacre pas un droit individuel de chaque délégué du personnel qui impliquerait nécessairement le droit pour chacun d'eux de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale mais qu'il **se borne seulement à envisager la faculté pour les délégués du personnel dans leur ensemble de se faire assister par un tel représentant** ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 2315-10, alinéa 2, du code du travail ne limite pas à un représentant le nombre de représentants syndicaux pouvant être appelés à assister les délégués du personnel lors de la réunion prévue à l'article L. 2315-8 du même code, mais à un représentant par confédération syndicale, **la cour d'appel a violé le texte susvisé** ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 16 décembre 2014 [n° 13-22308](#)

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 16 décembre 2008 a été signé au sein de la Banque populaire du Massif Central (BPMC) **un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** prévoyant que la banque fournirait, chaque année, aux représentants du personnel des **données sociales faisant apparaître les rémunérations hommes/femmes pour chaque métier-repère** ; que soutenant que la BPMC manquait à son obligation de délivrer des informations loyales et pertinentes, le syndicat CFDT Banque et établissements financiers du Massif Central, a, par acte du 16 avril 2010, saisi le tribunal de grande instance pour qu'il soit ordonné à la banque, sous astreinte, **de communiquer au comité d'entreprise la grille des rémunérations ventilées par métier-repère** ; Attendu que pour dire l'action du syndicat recevable, l'arrêt retient que le syndicat a qualité et intérêt à ce que le comité d'entreprise bénéficie des informations qui lui sont destinées en application de l'article L. 2323-57 du code du travail et d'un accord d'entreprise ; Qu'en statuant ainsi, **alors que les documents exigés de l'employeur étaient destinés au comité d'entreprise**, lequel n'en sollicitait pas la communication et **ne s'était pas associé à la demande du syndicat**, la cour d'appel a **violé le texte susvisé** ; Vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du même code ; PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres moyens : **CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

§4. Le statut protecteur des salariés protégés

• Conseil d'État, [N° 368855](#), Lecture du vendredi 27 mars 2015

1. Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ; que, lorsque leur licenciement est envisagé, celui-ci ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec leur appartenance syndicale ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, au ministre compétent, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ; qu'un agissement du salarié intervenu en-dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat ;
 2. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M.B..., délégué syndical et représentant syndical au comité d'établissement et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Véolia Transports, a, le 4 décembre 2008, lors d'une suspension de séance du comité d'établissement, asséné un violent coup de tête à un autre salarié ; que cet acte de violence délibérément commis sur la personne d'un collègue sur le lieu du travail, même à l'occasion des fonctions représentatives de l'intéressé, doit être regardé comme une méconnaissance par celui-ci de son obligation, découlant de son contrat de travail, de ne pas porter atteinte, dans l'enceinte de l'entreprise, à la sécurité d'autres membres du personnel ; que, dès lors, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas commis d'erreur de droit en reconnaissant à ces faits un caractère fautif et en s'abstenant, par suite, de rechercher s'ils rendaient impossible le maintien de M. B...dans l'entreprise ;
 3. Considérant, d'autre part, qu'en jugeant que les faits reprochés à M. B..., qui avaient causé à la victime une fracture au visage et une incapacité temporaire de travail de trente jours et avaient, au demeurant, entraîné la condamnation de M. B...à trois mois de prison avec sursis étaient, en dépit des tensions sociales qui régnaient dans l'entreprise, d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, la cour n'a pas donné aux faits ainsi énoncés une qualification juridique erronée ;
 4. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. B...n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;
 5. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise, à ce titre, à la charge de l'Etat et de la société Véolia Transports, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. B...la somme demandée par la société Véolia Transports au titre de ces mêmes dispositions ;
- D E C I D E :-----Article 1er : Le pourvoi de M. B...est rejeté.

2.1.3. LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS.

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 11 février 2015 , n° 13-13.689

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 2261-9,L. 2261-11 et L. 2261-13 du code du travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que M. Buff, engagé le 16 juillet 1976 par la société Crédit immobilier de France-Centre Ouest, **a pris sa retraite le 30 juin 2010 en qualité de cadre** ; que la convention collective nationale des entreprises membres du réseau Crédit immobilier de France du 18 mai 1988, à laquelle était soumis l'employeur, a été dénoncée le 27 juillet 2007 et qu'un accord de substitution a été conclu le 18 décembre 2007 par les partenaires sociaux prévoyant que la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 se substituait à compter du 1er janvier 2009 à la convention précédemment appliquée ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de prime d'ancienneté et de revalorisation de son indemnité de fin de carrière en **invoquant les dispositions plus favorables de la précédente convention** en application de l'article 50 de la nouvelle convention ;

Attendu que pour accueillir ces demandes, le jugement retient que **les avantages acquis étaient l'ensemble des avantages consentis par l'application de la convention collective**, que la prime d'ancienneté devait être calculée selon les dispositions de la convention collective des sociétés financières, compte tenu de l'accord de substitution, que cependant l'employeur n'avait pas fait application de l'article 50 de ladite convention qui prévoyait que la convention ne s'appliquait pas si l'avantage concédé précédemment était plus favorable au salarié, que l'employeur avait confirmé, par lettre du 8 janvier 2009, que la prime d'ancienneté acquise antérieurement était conservée, qu'en conséquence, l'article 50 de la convention s'appliquait sur le calcul de la prime d'ancienneté en ce que cet article prévoyait l'application de la disposition antérieure réputée plus favorable au salarié pour le mode de calcul et non sur le quantum de la prime ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, alors, d'une part, qu'il constatait que la prime d'ancienneté et son mode de calcul résultaient des dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés de Crédit immobilier de France, **dénoncée par la partie patronale** le 27 juillet 2007, et dont **les dispositions avaient été remplacées** par celles de la convention collective nationale des sociétés financières en application d'un accord de substitution conclu le 18 décembre 2007 avec effet au 1er janvier 2009, de sorte que ces dernières s'appliquaient, seules, aux salariés à compter de cette date, sous réserve de la prolongation temporaire, prévue par l'accord de substitution, de certains avantages au nombre desquels ne figuraient pas ceux relatifs à la prime d'ancienneté, et alors, d'autre part, que si l'employeur s'était engagé à conserver la prime d'ancienneté acquise par le salarié avant le 1er janvier 2009, cet engagement s'entendait du montant de cette prime, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 28 janvier 2013,entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Poitiers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Niort ;

Condamne M. Buff aux dépens ;

• Conseil d'État, 24 février 2015, n° 370629

Le Conseil d'État annule, par décision du 24 février 2015, l'arrêté d'extension de la convention collective de la production cinématographique, considérant que "l'unique organisation d'employeurs signataire ne pouvait pas, à la date de la signature de la convention, être regardée comme représentative dans le secteur". Or, rappelle la haute juridiction, "une convention collective ne peut être étendue qu'à la condition qu'elle ait été signée par au moins une organisation d'employeurs et une organisation de salariés 'représentatives' dans son champ d'application". En revanche, le Conseil d'État "ne s'est pas prononcé sur le contenu de la convention et n'a pas annulé cette dernière". De leur côté, les ministres du Travail et de la Culture annoncent leur intention de lancer une nouvelle procédure d'extension de la CCN, compte tenu de l'adhésion d'autres organisations professionnelles.

Nouveau rebondissement dans la mise en place de la convention collective nationale de la production cinématographique : le Conseil d'État annule l'arrêté d'extension du 1er juillet 2013, faute pour l'unique organisation professionnelle signataire d'avoir été représentative dans le champ d'application à la date de la signature.

La CCN de la production cinématographique, signée le 19 janvier 2012 par l'API (1) et toutes les organisations syndicales sauf la CFDT, n'a cessé d'être contestée par les organisations professionnelles non-signataires (lire sur AEF). Le ministère du Travail avait néanmoins décidé de l'étendre, contre l'avis de la CNNC. Un arrêté d'extension dont l'exécution avait été partiellement suspendue en septembre 2013 par le Conseil d'État qui, en référé, émettait déjà "un doute sérieux quant à la légalité de l'arrêté contesté au regard de la condition de représentativité exigée pour l'extension d'une convention collective" (lire sur AEF).

Cette fois, c'est l'annulation de l'arrêté d'extension que prononce la haute juridiction. "En vertu de la loi, une convention collective ne peut être étendue qu'à la condition qu'elle ait été signée par au moins une organisation d'employeurs et une organisation de salariés 'représentatives' dans son champ d'application". Or, l'API, seule organisation patronale signataire, "ne pouvait pas, à la date de la signature de la convention, être regardée comme représentative dans le secteur". En effet, note le Conseil d'État, l'API "ne compte comme membres que quatre groupes, réunissant au total neuf sociétés de production cinématographique, sur un total, en 2011, de plus de 2 000 entreprises de production cinématographique et 800 entreprises de production de films publicitaires, dont près de 600 sociétés de production appartenant à des associations professionnelles".

Certes, ces quatre groupes "tiennent une place importante dans le secteur cinématographique français", mais ils "n'ont, au cours des années récentes, assuré la production que d'au plus 3,5 % des films cinématographiques de long-métrage d'initiative française ne représentant pas plus de 6 % des effectifs de salariés intermittents employés pour la production de longs-métrages de fiction et ne produisant pas de films publicitaires, de documentaires ni de courts-métrages". Sans compter "qu'une part essentielle de leur activité relève d'autres secteurs, notamment de la distribution de films et de l'exploitation de salles de cinéma".

La haute juridiction ajoute que "les circonstances, invoquées par le ministre chargé du Travail, que ces groupes contribuent au financement d'un nombre important de films et que la représentativité de l'Association des producteurs indépendants n'a pas été contestée, au cours de la négociation de la convention, par les autres organisations participantes sont sans incidence sur l'appréciation [...] du caractère représentatif de cette organisation".

Le ministère annonce un nouvel arrêté d'extension

En conséquence, le Conseil d'État prononce l'annulation de l'arrêté d'extension. Dans le communiqué de presse annonçant sa décision, le Conseil d'État précise qu'il "n'a pas pu tenir compte de la circonstance que d'autres organisations d'employeurs ont ultérieurement adhéré à la convention, dès lors que la légalité de l'arrêté d'extension doit s'apprécier à la date de sa signature." Les ministres du Travail et de la Culture entendent pourtant "lancer une nouvelle procédure d'extension", "au regard des éléments de droit et de fait nouveaux intervenus depuis l'arrêté du 1er juillet 2013, en particulier l'adhésion à la convention de plusieurs organisations professionnelles représentatives dans le secteur". Selon les ministres, ce nouvel arrêté devrait être publié "dans le courant du mois de mars".

Dans son communiqué de presse, le Conseil d'État ajoute qu'il "ne s'est pas prononcé sur le contenu de la convention et n'a pas annulé cette dernière". Il précise également que l'annulation de l'arrêté d'extension ne remet pas en cause l'application des clauses des contrats de travail à durée déterminée fixant la rémunération des techniciens dans le respect de la convention du 19 janvier 2012 ni l'application du régime d'équivalence dans la branche de la production cinématographique.

2.1.4. LES CONFLITS COLLECTIFS.

• Cour de Cassation, Chambre sociale du 11 février 2015, [n° 13-14.607](#)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 22 janvier 2013), que le 27 juin 2011, le syndicat CGT de la Régie des transports de Marseille a déposé un préavis de grève à compter du 3 juillet 2011 à 0 heure jusqu'au 31 décembre 2011 à minuit, concernant tous les agents de la Régie et la totalité de leur service ; que différentes déclarations individuelles d'intention de grève ont été adressées avant le début annoncé de la grève à l'employeur ; que le 6 juillet 2011, la Régie a affiché une note d'information indiquant : « Le 27 juin dernier, la CGT a déposé un **préavis de grève** du 3 juillet à 0 heure 00 au 31 décembre 24 heures 00. Or, depuis le 3 juillet aucun salarié ne s'est mis en grève, **le mouvement n'ayant pas débuté à la date initialement prévue, le préavis ne peut plus produire d'effet.** Aucun arrêt de travail ne peut donc avoir lieu dans le cadre de ce préavis. La Direction tenait à porter cette information à la connaissance des salariés notamment de ceux ayant déposé une déclaration individuelle d'intention de grève » ; que le syndicat a saisi le tribunal de grande instance d'une requête tendant à la condamnation de l'employeur à retirer cette note et à lui payer des dommages-intérêts ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la note du 6 juillet 2011 portait atteinte au droit de grève, d'ordonner son retrait sous astreinte et de rejeter sa demande reconventionnelle en illicéité du mouvement de grève fondé sur le préavis du 27 juin 2011, alors, selon le moyen :

1°/ que l'exercice du droit de grève résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ; que lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 du code du travail exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis ; que le préavis précise les motifs du recours à la grève et doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé ; qu'il

mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée ; qu'en considérant que le préavis de grève déposé le 27 juin 2011 produisait ses effets cependant que la cessation concertée de travail n'avait pas débuté à la date initialement indiquée par le préavis, soit le 3 juillet 2011, la cour d'appel, qui a estimé que le mouvement était néanmoins licite, a violé les articles L. 2511-1 et L. 2512-2 du code du travail ;

2°/ que le dépôt d'un préavis de grève couvrant une période de cent quatre-vingt jours et qui n'est pas réellement suivi par les salariés ayant déposé une déclaration d'intention individuelle, a pour effet de permettre des cessations de travail momentanées à tout moment au cours de cette période, sans avoir à respecter les procédures préalables résultant de la loi sur le dialogue social et la continuité du service public ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2511-1 et L. 2512-2 du code du travail, ensemble l'article 2 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, codifié sous les articles L. 1324-2 à L. 1324-8 du code des transports ;

3°/ que le fait pour une organisation syndicale de rendre incertaine pour l'autorité destinataire du préavis la date de déclenchement de l'action syndicale s'analyse en une grève tournante, partant illicite, et constitue une forme de désorganisation de l'entreprise caractérisant ainsi un usage abusif du droit de grève ; qu'en considérant, pour dire que le préavis litigieux n'était pas illicite, que les salariés étaient seuls titulaires du droit de grève, qu'ils pouvaient décider de ne pas cesser le travail durant toute la durée indiquée par le préavis et les déclarations d'intention individuelle d'arrêt de travail et que les feuilles de service précisant les horaires et la durée des arrêts de travail de certains salariés grévistes ne permettaient pas d'établir la volonté de détourner la loi de 2007 et de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise, quand les modalités de mise en oeuvre de la grève, et notamment l'absence de suivi d'effet des déclarations d'intention individuelle des salariés privaient la RTM de la possibilité de prendre connaissance de la réalité des perturbations et de prévoir des moyens de substitution, constituant ainsi une désorganisation majeure de l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 2511-2 et L. 2512-3 du code du travail ;

4°/ que la grève est la cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ; que lorsqu'aucune collectivité de salariés ne participe au mouvement de grève, la grève prend fin, conformément à sa définition, et ce, bien que la durée de l'arrêt de travail prévue par le préavis coure encore ; qu'en considérant que seul le syndicat pouvait décider de la fin du mouvement, cependant qu'aucun salarié n'avait participé à la cessation de travail à partir du 3 juillet 2011, la cour d'appel a violé les articles L. 2511-1 et L. 2512-2 du code du travail ;

5°/ que la circulaire du ministre des travaux publics et des transports du 16 mars 1964, telle qu'interprétée par l'arrêt du Conseil d'Etat du 29 décembre 2006 (no 286294), prise en application de la loi du 31 juillet 1963, qui dispose qu'« est licite la participation d'un agent à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de début de celui-ci, mais dès l'heure de la prise de service fixée pour lui par l'horaire qui le concerne », si elle n'oblige pas les agents qui veulent faire grève à cesser le travail dès leur première prise de service au cours de la période indiquée par le préavis de grève, leur impose de le faire dès le début d'une de leurs prises de service incluses dans cette période ; que la RTM faisait valoir et établissait par la production des feuilles de service que certains salariés avaient fixé des arrêts de travail dans la journée en dehors de leur heures de prise de service ce qui était contraire à l'esprit de la circulaire de 1964 ; qu'en rejetant la demande de la RTM tendant à faire inscrire ces salariés ayant cessé le travail en absence injustifiée, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si certains salariés n'avaient pas fixé dans leur déclaration d'intention individuelle des arrêts de travail dans la journée en dehors de leur heures de prise de service en méconnaissance de la circulaire réglementaire de 1964, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2512-3 du code du travail, ensemble la circulaire de nature réglementaire du ministre des travaux publics et des transports du 16 mars 1964 alors en vigueur ;

Mais attendu, d'abord, que si, dans les services publics, **la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif** et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève **ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis** ; qu'il en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé, d'une part, que **l'employeur ne pouvait, dans la période ainsi définie, déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis** que celui-ci était devenu **sans effet** et, d'autre part, que la note litigieuse, en laissant craindre aux salariés qu'ils pouvaient faire l'objet de sanctions en cas d'arrêt de travail, **portait atteinte à leur droit de grève** et devait ainsi être **retirée des panneaux d'affichage** de l'entreprise ;

Et attendu, ensuite, qu'ayant constaté que les déclarations d'intention individuelle de grève et les feuilles de service précisant les horaires et la durée des arrêts de travail de certains salariés grévistes **n'établissaient pas la volonté de détourner les prescriptions de l'article L. 2512-3 du code du travail ni de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise**, la cour d'appel a, par ce seul motif, **légalement justifié sa décision** ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Régie

eccf



EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES
DE FRANCE