



Veille juridique avril 2016

Jurisprudence

Procédure civile : recevabilité d'un pourvoi

Le pourvoi est recevable lorsqu'un syndicat justifie des dispositions habilitant son secrétaire à le représenter en justice. Une erreur de plume concernant le pouvoir remis par le secrétaire n'affecte pas sa validité dès lors que ce pouvoir permet d'identifier sans ambiguïté la procédure dans laquelle le mandataire doit intervenir puisqu'il mentionne l'identité des parties.

[Cass.soc.17 février 2016 n°14-60815](#)

Temps de pause rémunéré : attention à l'interprétation de l'accord collectif

En présence d'un accord collectif qui prévoit 10 minutes de pause sur une période de 3 heures de travail effectif, l'employeur est en droit d'intégrer la pause à la journée de travail, sans augmenter le temps de présence.

La Cour de cassation, pour appliquer l'accord collectif, l'employeur pouvait, dès lors que la pause rémunérée était effectivement prise, l'intégrer au sein de chaque cycle de travail, le temps de présence dans l'entreprise restant inchangé. Pour les juges, cette organisation décidée par l'employeur permettait d'intégrer le décompte de la pause rémunérée au sein de la modulation annuelle appliquée dans l'entreprise.

[Cass. soc. 2 mars 2016, n° 14-25896 FSPB](#)

Conditions à remplir pour qu'une mise à la retraite anticipée soit conforme au principe d'égalité de traitement

La Cour de cassation rappelle à quelles conditions une différence de traitement fondée sur l'âge, liée en l'espèce à une mise à la retraite anticipée, ne constitue pas une discrimination interdite. La Cour de cassation censure cette décision. Le salarié ayant fini sa carrière comme agent administratif et son médecin traitant ayant déclaré qu'il pouvait continuer à travailler, les juges d'appel auraient dû vérifier que la mise en retraite anticipée était le bon moyen pour préserver sa santé et sa sécurité.

Cet arrêt montre une fois de plus que le système de mise en inactivité propre aux industries électriques et gazières ne permet pas de faire abstraction de ce principe d'ordre public qu'est l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge.

Cass. soc. 9 mars 2016, n° 14-25840 FSPB

Les limites de l'action en justice des syndicats en cas de transfert des contrats de travail

Un syndicat qui estime que des salariés ont été frauduleusement privés de participation au moyen d'une mise en location-gérance ne peut pas directement demander la condamnation de l'employeur à verser la participation aux intéressés. Il faut dans un premier temps remettre en cause le transfert des contrats de travail. Or, cette action en justice est réservée aux salariés.

La Cour de cassation a cependant estimé que, dans la mesure où le syndicat invoquait une opération frauduleuse, le juge ne pouvait pas décider de la constitution d'une réserve spéciale de participation sans se prononcer au préalable sur la validité du transfert des contrats de travail.

Or, l'action en contestation du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié. La demande du syndicat était donc irrecevable.

La seule possibilité pour le syndicat consistait à intervenir aux côtés de salariés qui auraient eux-mêmes saisi la justice pour contester le transfert de leur contrat de travail. Toutefois, l'énoncé des faits ne précise pas si de telles actions avaient été engagées.

Cass. soc. 9 mars 2016, n° 14-11837 FSPB

Expertise :

Jusqu'au 1^{er} janvier 2017, l'employeur qui a obtenu l'annulation par les juges de la décision du CHSCT mandatant une expertise devra néanmoins payer l'expert pour le travail accompli.

Cass.soc.15mars 2016 n°14-16242

Licenciement et action en justice

Au visa des articles L. 1221-1 du code du travail et 6, § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la cour cassation a considéré que le licenciement décidé en raison d'une action en justice introduite par le salarié est nul.

Cass. soc. 16 mars 2016, n° 14-23589 FSPBR

Accepter le passage à temps partiel n'impose pas à l'employeur d'accepter les modalités de temps partiel demandées

Lorsque l'accord collectif prévoyant le passage à temps partiel n'impose pas à l'employeur d'accepter les modalités d'organisation du temps partiel demandée, l'employeur peut accorder le temps partiel mais refuser le mode de temps partiel sollicité.

Pour les juges, l'accord collectif prévoyant le passage à temps partiel n'obligeait pas l'employeur à proposer au salarié un avenant reprenant les modalités d'organisation du temps partiel que celui-ci avait demandées. Cet accord prévoyait simplement que les salariés de 55 ans et plus pouvaient opter pour un temps partiel de 50, 60 ou 80 %, en fixant les taux de rémunération correspondants. L'employeur pouvait donc refuser au salarié le mode de temps partiel sollicité tout en acceptant le temps partiel.

Cass.soc.16 Mars 2016, n°14-17538

Salariés protégés et ordonnance du juge-commissaire:

Dans une décision de 2007, la cour de cassation avait considéré que le juge judiciaire ne pouvait pas se prononcer sur le caractère réel et sérieux du licenciement dès lors que l'inspecteur du travail avait autorisé la rupture (Cass. soc. 14 février 2007)

La Cour de cassation vient de revoir sa position et estime que des salariés protégés doivent pouvoir soulever devant le conseil de prud'hommes l'irrégularité de l'ordonnance du juge-commissaire, dans la mesure où ce point ne peut pas être discuté devant l'administration. Elle confirme ainsi l'arrêt de la cour d'appel, qui s'était déclarée compétente et avait conclu à des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 23 mars 2016, n° 14-22950

L'employeur qui consulte le CHSCT alors que son projet de réorganisation est en cours commet un délit d'entrave

L'employeur doit consulter le CHSCT avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (c. trav. art. L. 4612-8).

À défaut de consultation ou en cas d'information insuffisante, l'employeur court le risque que son projet soit suspendu par le juge des référés (cass. soc. 12 juillet 2005, n° 03-10633 D ; cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-21747, BC V n° 211). Il s'expose en outre à une condamnation au pénal pour entrave au fonctionnement régulier du CHSCT, laquelle peut se traduire par une amende de 7 500 € (c. trav. art. L. 4742-1).

En application de ces dispositions, la chambre criminelle de la Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel de Paris d'avoir condamné pour entrave le directeur d'un magasin de vente de meubles et d'électroménager, ainsi que la société elle-même. En effet, la direction avait programmé de vastes travaux visant à réorganiser la structure du magasin, en application d'un nouveau concept de vente.

Cass.crim.30 mars 2016 ,n°13-81784 D

Période d'essai : la loi prime sur les durées maximales inférieures négociées avant 2008

Lorsque les dispositions d'une convention collective instaurant une période d'essai plus courte que la période légale ne sont plus applicables, la durée légale s'y substitue.

En effet, la Cour de cassation a considéré que « les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du Code du travail se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ».

Cass.soc.31 mars 2016,n°14-29184

Inaptitude : pas d'obligation de présenter les offres de reclassement par écrit

Dans un arrêt en date du 31 mars 2016, la Cour de cassation fait remarquer que la législation sur l'inaptitude non professionnelle ne prévoit pas que les propositions de reclassement présentées aux salariés doivent être faites par écrit. Il n'y a donc pas lieu de considérer que l'absence d'écrit constitue un manquement à son obligation de reclassement.

En l'espèce, un salarié avait été reconnu inapte à son poste à la suite d'une maladie non professionnelle. L'employeur avait adressé une première proposition de reclassement par lettre recommandée puis d'autres propositions orales lors d'une réunion avec le salarié en question et les délégués du personnel. Ces propositions ont été refusées par le salarié comme en attestait le procès-verbal de cette réunion.

Après avoir rappelé le contenu de l'obligation de recherche de reclassement tel que fixé à l'article L1226-2 du code de travail, la Haute juridiction propose pour la première fois « qu'il ne résulte pas de ces dispositions que les propositions de reclassement doivent être faites par écrit ». En conséquence la cour a ajouté à la loi « une condition qu'elle ne prévoit pas » en subordonnant le respect de l'obligation de reclassement à une présentation par écrit des postes disponibles.

Les dispositions relatives à l'inaptitude professionnelle n'imposant pas non plus de formalisme il est vraisemblable que cette solution s'appliquera également à cette hypothèse.

Cass.soc., 31/03/16, n° 14-28.314

Rappels de salaire en cas d'exercice du droit de retrait : la formation de référé des prud'hommes peut statuer sur la légitimité du droit de retrait même si un recours a par ailleurs été initié par l'employeur

Plusieurs salariés qui avaient constaté une situation potentiellement dangereuse au sein de leur établissement avaient exercé leur droit de retrait. Ils avaient constaté que la « peinture amiantée » des rames de métro sur lesquelles ils effectuaient des opérations de maintenance s'écaillait et que toutes leurs interventions sur cette question auprès de leur employeur avaient été vaines.

Pour mémoire, le « droit d'alerte et de retrait » permet à tout salarié, en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de suspendre son activité (c. trav. art. L.4131-1). Dans ce cas, l'employeur ne peut pratiquer de retenue sur salaire, sauf s'il considère, sous le contrôle éventuel du juge, qu'il n'y avait pas de motif raisonnable de cesser le travail (c. trav. art. L.4131-3; cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806, BC V n° 136 ; cass. crim. 25 novembre 2008, n° 07-87650, B.crim. n° 239).

En parallèle, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement avait également exercé son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (c. trav. art. L.4132-2) et préconisait de faire cesser toute activité de maintenance dans l'attente de la mise en œuvre des travaux ou protections recommandées.

L'employeur, qui contestait le motif raisonnable de l'utilisation du droit de retrait, avait effectué une retenue de salaire pour absence injustifiée et saisi un tribunal de grande instance (TGI) contre la décision du CHSCT.

Mais, de leur côté, les salariés, sans attendre que le TGI apporte une réponse quant à la validité ou non de la procédure initiée par le CHSCT, avaient saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes (c. trav. art. R.1455-7) pour lui demander de constater l'existence d'un motif raisonnable d'exercice du droit de retrait et, en conséquence, de condamner leur employeur à leur verser une provision au titre des rappels de salaire.

Devant la formation de référé, l'employeur contestait la compétence de la formation de référé et affirmait que seul le conseil de prud'homme saisi au fond était compétent.

Mais pour la Cour de cassation, la formation de référé du conseil de prud'hommes ne pouvait se voir interdire de statuer, car, dans les circonstances de l'affaire, aucune disposition n'excluait l'exercice de ses pouvoirs (c. trav. art. R.1455-5 à R. 1455-8).

Ainsi, la formation de référé du conseil de prud'hommes qui relève que le CHSCT de l'établissement a constaté un danger grave et imminent d'exposition des travailleurs à l'amiante et que le recours de l'employeur devant le TGI sur la validité de la procédure initiée par ce comité n'a toujours pas abouti, peut allouer aux salariés une provision sur le salaire qui leur a été retenu.

Enfin, en pratique, bien que les rappels de salaire prévus par une ordonnance devenue définitive dans le cadre d'une procédure de référé aient le caractère de provision, s'il entend les contester, l'employeur devra prendre l'initiative de saisir le conseil de prud'hommes au fond.

Cass.soc.31 mars 2016 n°14-25237

Le délégué syndical reste un salarié protégé tant qu'il n'a pas informé son syndicat qu'il renonçait à son mandat

Un délégué syndical ne renonce à son mandat que lorsqu'il a informé l'organisation syndicale l'ayant désigné de sa décision. Toute autre forme de démission est sans effet.

A l'occasion de cette affaire, la Cour de cassation précise que le salarié doit avoir informé l'organisation syndicale qui l'a désigné de sa démission. Elle constate ici, sans même s'interroger sur le contenu de la note rédigée par le salarié, que celui-ci n'avait apparemment pas informé son syndicat qu'il mettait fin à son mandat. Dans ces conditions, le salarié était toujours DS de sorte que son licenciement, intervenu sans autorisation de l'inspection du travail, avait dû être jugé nul.

[Cass.soc.6avril 2016 n°14-23198](#)

Licenciement

En cas de procédure conventionnelle de licenciement, l'employeur doit appliquer les règles prévues en la matière, mais il n'est pas exigé de lui qu'il aille au-delà de ce que ces dispositions lui imposent. En l'espèce, une convention collective prévoyait la possibilité de demander la tenue d'un conseil, demande devant être faite à l'employeur au plus tard 6 jours francs après l'entretien préalable.

[Cass. soc. 6 avril 2016, n° 14-21530](#)

Chassé-croisé entre candidature à une élection et licenciement collectif : la candidature du salarié doit parvenir à l'employeur avant l'envoi des lettres de licenciement

Avant de licencier un salarié protégé, l'employeur est tenu de requérir une demande d'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail. Ce régime protecteur s'applique au salarié candidat aux élections professionnelles. La protection débute à partir de l'envoi à l'employeur des listes ou lettre de candidature, postérieurement à la signature d'un protocole d'accord pré électoral (c. trav. [art. L. 2411-7](#) et [L. 2411-10](#)).

En présence d'un chassé-croisé entre candidature et licenciement, le régime protecteur s'applique lorsque l'employeur est informé de la candidature du salarié avant qu'il ne le convoque à un entretien préalable. À l'inverse, si la candidature est postérieure à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable, le salarié n'est pas protégé ; l'employeur n'a donc pas à respecter la procédure d'autorisation, sauf s'il a connaissance de l'imminence de la candidature du salarié (c. trav. [art. L. 2411-7](#) et [L. 2411-10](#) ; cass. soc. 28 janvier 2009, n° [08-41633](#), BC V n° 25).

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 6 avril 2016 que si la procédure de licenciement ne nécessite pas d'entretien préalable, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail dès lors qu'il est informé de la candidature des salariés aux élections professionnelles avant la date d'envoi de la lettre de licenciement. Pour la Cour de cassation, les licenciements étaient donc intervenus en violation du statut protecteur.

Ce faisant, les juges rappellent que l'employeur ne peut pas se faire juge de la validité d'une candidature. Il devait, dans ce cas, solliciter l'autorisation administrative pour les salariés candidats. Ce qui ne l'empêchait pas, par ailleurs, d'engager un contentieux devant le juge d'instance, pour contester la validité desdites candidatures.

[Cass. soc. 6 avril 2016, n° 14-12724 FSPB](#)

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation

Dépêches AFP

Editions Législatives veille permanente

Lamy social, actualité juridique

Liaisons sociales Quotidien

Revue RF Social

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation

Dépêches AFP

Editions Législatives veille permanente

Lamy social, actualité juridique

Liaisons sociales Quotidien

Revue RF Social