

## Chronique

**CONTESTATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE  
MALADIES PROFESSIONNELLES : RETOUR SUR UNE  
ANNÉE DE JURISPRUDENCE (ERRATIQUE) (2)**

*Véronique Bentz, Avocat Associée et Caroline Mo, Avocat Collaborateur  
Cabinet Vanhaecke & Bentz*

363

B I M E N S U E L

7 avril  
2014**Arrêts commentés**

La privation du permis de conduire n'est pas  
une cause contractuelle de rupture

Mise en place du CHSCT : c'est l'effectif de  
l'entreprise qui compte !

La clause autorisant un salarié à travailler chez  
lui ne peut être retirée sans son accord

Décès du salarié en cours d'instance : les  
ayants-droit peuvent introduire de nouvelles  
demandes

Contrôle Urssaf : les limites de la procédure  
contradictoire

**Juridictions du fond**

*En partenariat avec le cabinet Fromont Briens*

Contrôle administratif de la régularité de la  
procédure d'information/consultation des  
institutions représentatives du personnel et du  
contenu du PSE

*Ce numéro est accompagné d'un encart publicitaire*



Wolters Kluwer  
France

lamyline.fr

# Table alphabétique

## ACCIDENT DU TRAVAIL

Contestation du caractère professionnel..... n° 363-17, p. 26  
Panorama jurisprudentiel..... n° 363-1, p. 3

## ACCORDS COLLECTIFS

Inopposabilité d'une condition suspensive ..... n° 363-16, p. 25

## CHSCT

Mise en place/Effectif ..... n° 363-3, p. 11

## CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Préjudice/Indemnité..... n° 363-28, p. 29

## COMITÉ D'ENTREPRISE

Accord collectif prorogeant les mandats ..... n° 363-11, p. 23

## CONGÉS PAYÉS

Charge de la preuve..... n° 363-35, p. 30

## CONVENTIONS COLLECTIVES

Crédit agricole ..... n° 363-40, p. 31  
Personnel navigant technique des exploitants  
d'hélicoptères..... n° 363-42, p. 32  
Remontées mécaniques et domaines skiabiles.  
Syntec ..... n° 363-43, p. 32  
n° 363-41, p. 31

## DURÉE DU TRAVAIL

Forfait jours..... n° 363-20, p. 29  
Pauses repas  
CCN Personnel navigant technique des  
exploitants d'hélicoptères..... n° 363-42, p. 32

## FAUTE GRAVE

Insubordination..... n° 363-26, p. 29  
Retard/Appel d'offres..... n° 363-29, p. 29  
Rixe..... n° 363-30, p. 29

## FAUTE LOURDE

Mot de passe informatique..... n° 363-21, p. 29

## FORFAIT JOURS

Nécessité d'un écrit..... n° 363-20, p. 29

## HARCÈLEMENT MORAL

Caractérisation par le juge..... n° 363-9, p. 22  
Période courte ..... n° 363-9, p. 22

## HARCÈLEMENT SEXUEL

Caractérisation..... n° 363-33, p. 30  
Propos déplacés et pressions ..... n° 363-7, p. 22

## LICENCIEMENT

Privation du permis de conduire/Cause  
contractuelle ..... n° 363-2, p. 8  
Trouble manifestement illicite ..... n° 363-32, p. 30

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Contrôle administratif de la régularité de la  
procédure d'information/consultation des IRP..... n° 363-19, p. 27  
Ordre des licenciements..... n° 363-39, p. 30  
Offre de reclassement/Délai ..... n° 363-25, p. 29

## LICENCIEMENT (INDEMNITÉS)

Assiette/Prime exceptionnelle  
CCN Syntec..... n° 363-41, p. 31

## LICENCIEMENT (PROCÉDURE)

Avis du conseil de discipline  
CCN Crédit agricole ..... n° 363-40, p. 31

Lettre de licenciement/Motif ..... n° 363-31, p. 30  
..... n° 363-38, p. 30

## MALADIE PROFESSIONNELLE

Panorama jurisprudentiel..... n° 363-1, p. 3

## MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Clause autorisant un salarié à travailler chez lui .... n° 363-4, p. 14

## PARTICIPATION

CSG/CRDS ..... n° 363-13, p. 24

## PRIMES

Prime de langues  
CCN Remontées mécaniques et domaines  
skiabiles ..... n° 363-43, p. 32  
Prime exceptionnelle/Indemnité de licenciement  
CCN Syntec..... n° 363-41, p. 31

## PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE

Indemnité prévue par l'article L. 1235-2 du  
Code de travail ..... n° 363-22, p. 29

## PROCÉDURE

Exception d'incompétence internationale ..... n° 363-10, p. 23

## PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Décès du salarié en cours d'instance ..... n° 363-5, p. 16

## QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

Principe de faveur ..... n° 363-12, p. 24

## REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Transfert d'entreprise..... n° 363-8, p. 22

## RÉSILIATION JUDICIAIRE

Indemnités de licenciement..... n° 363-27, p. 29

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

Consentement vicié..... n° 363-34, p. 30

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Certificat de travail ..... n° 363-24, p. 29  
Prise d'acte..... n° 363-22, p. 29  
Résiliation judiciaire ..... n° 363-27, p. 29  
Rupture conventionnelle..... n° 363-34, p. 30

## SALARIÉS PROTÉGÉS

Licenciement pour faute..... n° 363-15, p. 25

## SANCTION DISCIPLINAIRE

Rétrogradation ..... n° 363-23, p. 29

## SANTÉ AU TRAVAIL

Visite médicale/Effectivité..... n° 363-36, p. 30

## SÉCURITÉ SOCIALE

Contrôle Urssaf ..... n° 363-6, p. 19

## TRANSFERT D'ENTREPRISE

Représentativité syndicale ..... n° 363-8, p. 22

## TRAVAIL DISSIMULÉ

Non-paiement d'heures supplémentaires/  
Caractère intentionnel..... n° 363-37, p. 30

## TRAVAILLEURS FRONTALIERS

Droit aux prestations chômage ..... n° 363-18, p. 26

## VERSEMENT TRANSPORT

Période de dispense ..... n° 363-14, p. 24

## Une clause contractuelle de rupture tu éviteras d'insérer



Fany Lalanne  
Rédactrice en chef

L'esprit du juriste est parfois tortueux. Oserait-on dire qu'il gagnerait en simplicité ? Partons donc d'un postulat simple. Le contrat de travail est composé de différentes clauses déterminant des droits ou des obligations nécessaires à sa bonne exécution. Qui dit droit dit limites. Ainsi, s'il est classiquement admis que des clauses spécifiques puissent être valablement insérées, c'est même chose courante, c'est à la condition qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, pour reprendre les termes mêmes de la loi. Autrement dit, cette fois-ci pour reprendre les lettres du Quai de l'Horloge, le trouble doit être objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise. Une liberté contractuelle modérée somme toute.

Dans cette droite ligne, et fort logiquement, la Cour de cassation vient de rappeler qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement. L'aléatoire ne saurait avoir de place dans un contrat de travail. Surtout, celui-ci ne peut prévoir à l'avance une situation hypothétique, qui plus est lorsqu'il s'agit d'une clause contractuelle de rupture. Certaines situations ne se règlent pas par anticipation. *A fortiori* lorsqu'elles touchent à la fin du contrat de travail.

À ce postulat, certains auraient pu arguer des dispositions civilistes qui légitiment la clause résolutoire comme permettant de résilier le contrat de travail de plein droit en cas de manquement à une obligation contractuelle. Mais cet esprit civiliste ne saurait souffler sur le droit du travail, au risque de perturber le délicat équilibre pouvoir de l'employeur-droit du salarié en permettant au premier une appréciation discrétionnaire des situations susceptibles de fonder un licenciement. Ce qui est difficilement envisageable.

De surcroît, l'article L. 1235-1 du Code du travail prévoit qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur. Le juge doit rester modérateur des relations salariales. Et c'est sans doute pour préserver son pouvoir d'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement que la Haute Juridiction énonçait, dès 2010, le principe aujourd'hui repris selon lequel « aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement » (Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-42371).

Comme le souligne, cette semaine, dans nos colonnes, Jean-Philippe Lhernould, la solution n'est pas nouvelle, elle s'inscrit même « dans une ligne jurisprudentielle immuable ». Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur se trouve ainsi écarté, et celui d'appréciation du juge renforcé ! Cette botte juridique emporte ainsi double coup : elle interdit à l'employeur d'insérer une clause résolutoire dans le contrat de travail, et le juge conserve le contrôle des motifs du licenciement.

Pour en revenir à l'affaire nous intéressant, il aurait suffi à l'employeur, dans sa lettre de licenciement, de démontrer que le permis de conduire du salarié était indispensable à la bonne exécution de sa prestation de travail. Or, comme n'a de cesse de le rappeler la Cour de cassation, la lettre de licenciement fixe les termes du litige. Ainsi, dès lors que l'employeur avait fondé le licenciement sur la clause de rupture insérée au contrat de travail, les juges du fond n'avaient pas à juger que le retrait du permis de conduire constituait un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise.

Bonne lecture !

## Chronique

### 363-1

Contestation d'accidents de travail et de maladies professionnelles : retour sur une année de jurisprudence par Véronique Bentz et Caroline Mo ..... p. 3

## Arrêts commentés

### LICENCIEMENT

#### 363-2

La privation du permis de conduire n'est pas une cause contractuelle de rupture (Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-11.554 F-P+B) ..... p. 8

### CHSCT

#### 363-3

Mise en place du CHSCT : c'est l'effectif de l'entreprise qui compte ! (Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-12.207 FS-P+B+R) ..... p. 11

### MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### 363-4

La clause autorisant un salarié à travailler chez lui ne peut être retirée sans son accord (Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051 FS-P+B) ..... p. 14

### PROCÉDURE PRUD'HOMALE

#### 363-5

Décès du salarié en cours d'instance : les ayants-droit peuvent introduire de nouvelles demandes (Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-28.571 F-P+B) ..... p. 16

### SÉCURITÉ SOCIALE

#### 363-6

Contrôle Urssaf : les limites de la procédure contradictoire (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 13 févr. 2014, n° 13-14.132 FS-P+B) ..... p. 19

## Arrêts résumés

### HARCÈLEMENT SEXUEL

#### 363-7

Des propos déplacés et des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs sexuelles, constituent un harcèlement (Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-17.557 FS-P+B) ..... p. 22

### TRANSFERT D'ENTREPRISE

#### 363-8

Les syndicats conservent, en cas de transfert d'entreprise, le statut de représentativité qui était le leur (Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-16.750 FS-P+B+R) ..... p. 22

### HARCÈLEMENT MORAL

#### 363-9

Deux précisions sur le harcèlement moral (Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051 FS-P+B) ..... p. 22

### PROCÉDURE

#### 363-10

L'exception d'incompétence internationale constitue-t-elle une exception de procédure ? (Cass. soc., 4 févr. 2014, n° 12-27.113 FS-P+B) ..... p. 23

### COMITÉ D'ENTREPRISE

#### 363-11

L'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif prorogeant les mandats qu'il a signés (Cass. soc., 4 févr. 2014, n° 11-27.134 FS-P+B) ..... p. 23

### QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

#### 363-12

Le principe de faveur n'est pas un principe fondamental

(Cass. soc., 29 janv. 2014, QPC, n° 13-40.067 FS-P+B) ..... p. 24

### PARTICIPATION

#### 363-13

La CSG et la CRDS doivent être précomptées par l'employeur dès la répartition de la réserve spéciale de participation (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 13 févr. 2014, n° 13-11.603 F-P+B) ..... p. 24

### VERSEMENT TRANSPORT

#### 363-14

Période de dispense puis de réduction du versement transport (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 13 févr. 2014, n° 12-28.931 F-P+B) ..... p. 24

### SALARIÉS PROTÉGÉS

#### 363-15

Déclarer des heures fictives de vacation au conseil de prud'hommes peut justifier un licenciement pour faute (CE, 29 janv. 2014, n° 357287) ..... p. 25

### ACCORDS COLLECTIFS

#### 363-16

Inopposabilité d'une condition suspensive subordonnant la validité d'un accord collectif à une unanimité de signature (Cass. soc., 4 févr. 2014, n° 12-35.333 FS-P+B) ..... p. 25

### ACCIDENT DU TRAVAIL

#### 363-17

Exigence de réserves motivées pour contester le caractère professionnel d'un accident (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, n° 12-35.003 F-P+B) ..... p. 26

### TRAVAILLEURS FRONTALIERS

#### 363-18

Droit aux prestations de chômage (Cass. soc., 21 janv. 2014, n° 12-28.833 FS-P+B) ..... p. 26

## Juridictions du fond

### LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

#### 363-19

Contrôle administratif de la régularité de la procédure d'information/consultation des institutions représentatives (TA Montreuil, 4 févr. 2014, n° 1311393) ..... p. 27

## Arrêts en flash

p. 29

## Conventions collectives

### CRÉDIT AGRICOLE

#### 363-40

Avis du conseil de discipline avant notification du licenciement (Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-17.557 FS-P+B) ..... p. 31

### BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES (SYNTEC)

#### 363-41

Prime exceptionnelle et assiette de l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-13.762 F-D) ..... p. 31

### EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES

#### 363-42

Pauses repas et permanence (Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-17.282 F-D) ..... p. 32

### REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES

#### 363-43

Les agents d'exploitation des domaines skiables peuvent bénéficier de la prime de langues (Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-28.354 F-D) ..... p. 32

## 363-1 Contestation d'accidents du travail et de maladies professionnelles : retour sur une année de jurisprudence (erratique) (Partie 2)

 VANHAECKE & BENTZ  
AVOCATS

Véronique Bentz  
Avocat Associée

Caroline Mo  
Avocat Collaborateur

Dans le contentieux récent relatif au droit de la sécurité sociale, les moyens développés pour contester les décisions rendues par les services de la CPAM dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles ont évolué en même temps que la CPAM a tenté de régulariser ses procédures en interne. En effet, le régime de la sécurité sociale ayant été créé pour le bien-être de tous, il n'était pas concevable de voir remises en question les décisions rendues par la CPAM.

Les procès « amiante » (et plus particulièrement l'augmentation des cotisations AT/MP) ont amené les employeurs à s'interroger sur les décisions qui leur étaient imposées par la CPAM et leur validité. C'est dans ces conditions qu'un contentieux relatif au droit de la sécurité sociale a vu progressivement le jour, avec la prise de conscience de ce que toutes les décisions n'étaient pas nécessairement justifiées ou, à tout le moins, régulières.

Le décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009 a consacré dans notre droit positif certaines solutions jurisprudentielles comme l'obligation de motivation des réserves émises par l'employeur ainsi que le délai de 10 jours francs de consultation des éléments d'un dossier de maladie professionnelle ou d'accident du travail que la CPAM doit nécessairement laisser à l'employeur avant de rendre sa décision.

La CPAM a depuis lors tenté de respecter au mieux certaines règles de procédure et, notamment, l'information de l'employeur afin d'éviter la remise en cause de ses décisions de prise en charge systématiquement remises en cause sur ces seuls moyens de contestation de pure forme.

Le respect des règles de base de la procédure d'instruction visées aux dispositions des articles R. 441-10 et suivants du Code de la sécurité sociale a permis de recentrer le débat sur l'opposabilité des décisions de la CPAM sur de « vrais » motifs de contestation concernant les conditions de fond et la légalité de la décision rendue.

C'est ainsi que deux nouveaux moyens de contestation ont été développés, à savoir la capacité du signataire de la décision et la motivation de la décision rendue par analogie à l'obligation de motivation des réserves émises par l'employeur.

### • L'absence de conséquence du défaut de délégation de signature des décisions de prise en charge rendues par la CPAM

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, pourvoi n° 13-12.216, arrêt n° 116 FS-P+B*

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, pourvoi n° 13-12.217, arrêt n° 117 F-D*

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, pourvoi n° 13-12.218, arrêt n° 118 F-D*

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, pourvoi n° 13-12.219, arrêt n° 119 F-D*

Comme toute décision relevant d'une émanation de l'État, une décision de reconnaissance d'une maladie ou d'un accident au titre de la législation professionnelle est une décision administrative individuelle qui fait grief et qui doit donc respecter certaines règles de forme pour pouvoir produire tous ses effets.

Une décision ne saurait être rendue par n'importe quel agent de la CPAM, comme l'administration publique ne peut rendre de décision sans que la personne signataire ne soit dépositaire d'un pouvoir exprès et précis lui permettant de signer la décision ou d'une délégation de signature valable lui octroyant cette capacité.

Il en est d'ailleurs de même dans le domaine privé, puisqu'un comparatif rapide réalisé avec le droit du travail, dans le cadre des procédures de licenciement, permet également de confirmer que le signataire de la lettre de licenciement doit être en capacité de signer le licenciement sous peine de nullité (Cass. soc., 6 juill. 2004, n° 02-43.322).

Ainsi, toute décision ressortant du domaine privé ou public, pour pouvoir être opposée, doit être rendue par la personne dépositaire du pouvoir de signature de cette décision.

Il était donc normal que soit posée la question de savoir si la personne signataire d'une décision de prise en charge d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou même de la notification d'un taux d'IPP (d'incapacité permanente partielle) dispose d'un pouvoir en ce sens. La question aurait dû amener immédiatement la CPAM à communiquer les justificatifs des délégations de signature dont bénéficiaient les signataires de ses décisions.

Toutefois, et bien loin de communiquer ces justificatifs, la CPAM prétend aujourd'hui que l'absence de délégation de signature n'a pas d'incidence sur la validité de la décision et, *a fortiori*, ne saurait entraîner l'inopposabilité de la décision.

La question a été soumise dans le cadre de contestation de décision de prise en charge de maladie professionnelle et d'accident du travail devant différentes juridictions, lesquelles ont reconnu cet argument comme recevable et l'absence de justificatifs communiqués par la CPAM comme devant être sanctionnée (CA Rennes, 19 déc. 2012, n° 11/07200 ; CA Poitiers, 6 févr. 2013, n° 12/01248 ; CA Angers, 26 févr. 2013, n° 11/02488 ; CA Agen, 21 mai 2013, n° 12/01637 ; CA Reims, 27 nov. 2013, n° 13/01795 ; CA Lyon, 17 déc. 2013, n° 13/01903 ; CA Aix-en-Provence, 5 févr. 2014, n° 13/00752).

Ainsi, se fondant sur les dispositions de l'article R. 441-10 du Code de la sécurité sociale, ces différentes cours d'appel ont retenu que le terme de « Caisse » désigne nécessairement le directeur de celle-ci.

Dans ce cadre, l'article R. 211-1-2 du Code de la sécurité sociale dispose que « le directeur exerce les attributions mentionnées à l'article L. 211-2-2 », lequel article indique que le directeur « prend les décisions nécessaires ».

L'article D. 253-6 du Code de la sécurité sociale prévoit la possibilité de déléguer cette mission. Cet article, s'il se situe dans la partie « Gestion financière et comptable », renvoie cependant expressément à l'article R. 122-3 du Code de sécurité sociale, lequel fait référence, plus généralement, au statut du directeur de la Caisse.

Ces dispositions sont donc applicables à l'intégralité des décisions devant être prises par le directeur et imposent la rédaction

d'une délégation écrite au personnel chargé de rendre des décisions de prise en charge (ou de refus).

Plus spécifiquement, en application des articles R. 211-1-2 et D. 253-6 du Code de la sécurité sociale, le directeur de la CPAM peut :

- d'une part, déléguer, sous sa responsabilité, une partie de ses pouvoirs à certains agents de l'organisme ;

- d'autre part, déléguer, à titre permanent, sa signature au directeur-adjoint de la caisse ou à un ou plusieurs agents de l'organisme.

Cette possibilité de délégation n'en doit pas moins être strictement encadrée et respecter des exigences de motivation.

L'exigence de précision des délégations de signature données par un directeur à ses collaborateurs, prévue au troisième alinéa de l'article D. 253-6, est également rappelée par la circulaire CNAMTS du 9 juillet 2001. En effet, cette circulaire a pour objet d'informer les directeurs de CPAM de la portée de l'arrêt rendu par le Conseil d'État le 27 juin 2001 (CE, 27 juin 2001, n° 224115).

Elle indique ainsi que le directeur « peut conformément à des dispositions réglementaires (articles R. 122-3 et D. 253-6 du Code de sécurité sociale), déléguer à titre permanent sa signature au directeur-adjoint de la Caisse ou à un ou plusieurs agents de l'organisme ».

Cette circulaire préconise, « afin d'éviter tout risque d'annulation contentieuse, de procéder d'une part à l'affichage des délégations de signature au sein des locaux des caisses ouverts au public et d'autre part, de se rapprocher de la préfecture où l'organisme a son siège afin de faire publier lesdites délégations de signatures au sein du recueil des actes administratifs ».

En outre, elle précise qu'il convient « toujours de veiller à ce que les délégations écrites de signature données par un directeur à ses collaborateurs respectent un certain formalisme (ex. : être nominative et comporter la fonction, être précise au regard des domaines concernés) ».

La délégation de pouvoir ou de signature doit donc être expresse, précise et interprétée limitativement.

Les juridictions du fond, au visa de ces arguments, ont donc jugé comme étant inopposables les décisions de prise en charge rendues en l'absence de production d'une délégation de signature au profit du signataire.

Ces jurisprudences sont d'ailleurs conformes à la position de la Cour de cassation en la matière. En effet, la Haute Juridiction a pu déjà juger, sur ce même fondement, qu'une délégation de signature était nécessaire en cas d'envoi d'une mise en demeure (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 20 sept. 2012, n° 11-23.609).

La position de la Cour de cassation en matière de décision de prise en charge n'aurait donc dû être qu'une formalité. Or, 4 arrêts rendus par la Cour d'Appel de Rennes, le 19 décembre 2012, ont été censurés par la Cour de cassation (CA Rennes, 19 déc. 2012, dont RG n° 11/7198 et n° 11/7200).

Toutefois, l'absence de motivation des arrêts rendus le 23 janvier dernier ne permet pas, pour autant, de trancher ni la question de la délégation de signature, ni celle de ses conséquences.

L'article R. 441-14 du Code de la sécurité sociale constitue le chapeau de cet arrêt. Or, il ne comporte aucune disposition relative au signataire d'une décision de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie.

Par ailleurs, la Cour de cassation se borne à indiquer que « le défaut de pouvoir d'un agent d'une caisse primaire de sécurité sociale, signataire d'une décision de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie ne rend pas cette décision inopposable à l'employeur, qui conserve la possibilité d'en contester tant le bien-fondé que les modalités de mise en œuvre au regard des obligations d'information et de motivation incombant à l'organisme social ».

Si la Cour de cassation reconnaît ainsi que le signataire d'une décision doit disposer du pouvoir lui permettant de la signer, elle retient que cette absence de délégation de signature ne saurait entraîner l'inopposabilité de la décision, non pas parce qu'il ne s'agirait pas de la conséquence de cette absence de délégation, mais parce que l'employeur disposerait d'autres moyens lui permettant de solliciter l'inopposabilité... Cette motivation est difficilement compréhensible, dès lors qu'il ne saurait être opposé à un justiciable l'impossibilité de solliciter une sanction au titre d'un moyen de contestation du seul fait qu'il disposerait d'autres moyens de contestation. Plusieurs moyens peuvent et doivent en effet pouvoir être invoqués au soutien d'une même demande.

Si le défaut de délégation de signature n'entraîne pas l'inopposabilité de la décision, quelle en est alors la sanction ? La nullité ?

Il appartient désormais à la Cour d'appel de Rennes autrement formée de reprendre sa copie pour trouver une autre sanction à l'absence de délégation de signature. L'inopposabilité est pourtant un moindre mal afin d'éviter une remise en cause de la décision vis-à-vis de l'assuré. Si la nullité doit désormais être invoquée, les décisions devront donc être totalement retirées même vis-à-vis des assurés et aucune autre décision ne pourra alors être valablement rendue puisqu'elle interviendrait nécessairement en dehors du respect des règles de procédure de reconnaissance des décisions de prise en charge.

Certes, l'assuré pourrait se prévaloir alors d'une prise en charge implicite par l'écoulement des délais de l'article R. 441-10 du Code de la sécurité sociale. À son tour, l'employeur serait légitime à solliciter l'inopposabilité de cette prise en charge implicite en raison des manquements de la Caisse primaire à son obligation d'information (CSS, art. R. 44-11).

*In fine*, on peut se demander quel était l'intérêt de rendre 4 décisions à la même date, leur conférant un caractère solennel alors même qu'elles ne tranchent finalement pas la problématique et qui, si elles cassent les arrêts pour avoir déclaré les décisions inopposables, laissent à la Cour d'appel de Rennes la réflexion à mener sur la sanction du défaut de délégation.

Si ces décisions ne permettent pas de résoudre cette difficulté, elles ont cependant le mérite d'ériger comme moyen d'inopposabilité l'absence de motivation des décisions de prise en charge.

En effet, la Haute Cour reconnaît, dans le cadre de ces décisions, l'absence de motivation de la décision comme pouvant entraîner son inopposabilité.

En refusant de statuer sur la problématique des délégations de signature et en laissant donc aux cours d'appel le soin de motiver à nouveau leur position, la Cour de cassation ouvre la voie de la contestation fondée sur l'absence de motivation.

## • Les décisions rendues par la Caisse primaire d'assurance maladie doivent-elles être motivées ?

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 19 sept. 2013, n° 12-23.338, arrêt n° 1396 F-D

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, n° 12-35.156, arrêt n° 76 F-D

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 13 févr. 2014, n° 13-12.656, arrêt n° 259 F-D

La Cour de cassation s'est prononcée sur la nécessité pour la CPAM de motiver ses décisions de prise en charge des accidents du travail et sur la possibilité pour l'employeur d'invoquer, à défaut, l'inopposabilité de cette décision.

Plus spécifiquement, dans les trois arrêts rendus par la Cour de cassation, les employeurs contestaient l'opposabilité de décisions « types » prises par les CPAM en raison de l'absence de toute motivation de celles-ci.

Ainsi, les CPAM avaient, dans ces affaires, fait uniquement référence aux éléments dont elles étaient en possession et qui leur permettaient de prendre en charge les accidents survenus au titre de la législation professionnelle.

Aucune mention n'était faite notamment sur les circonstances de temps et de lieu de travail qui avaient pu permettre aux CPAM d'estimer que la qualification d'accident du travail s'imposait.

Les Cours d'Appel d'Amiens, de Douai et de Besançon ont donc stigmatisé l'absence de motivation de ces décisions et les ont déclarées inopposables à la société. La Cour de cassation, dans les arrêts commentés, casse et annule les arrêts de cour d'appel par une motivation similaire, estimant que les décisions rendues par la CPAM ne sont pas critiquables.

L'on pourrait ainsi penser que la Cour de cassation rejette catégoriquement toute obligation de motivation à l'égard des décisions de la CPAM.

Cette position doit cependant être nuancée tant au regard des fondements pouvant être invoqués à l'appui de la motivation des décisions des CPAM et qui ne l'ont pas été dans ces dossiers, qu'au regard de l'absence de réserves émises par l'employeur en l'espèce et par le fait que ces arrêts concernent exclusivement des accidents du travail.

### *Une décision nécessairement motivée*

La référence au caractère motivé des décisions de prise en charge résulte tant de l'article R. 441-14 du Code de la sécurité sociale, applicable aux instructions des maladies professionnelles et accidents du travail, que de la loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des décisions administratives.

Pourtant, les CPAM se contentent à l'heure actuelle d'adresser des décisions de prise en charge type sans mention d'un quelconque élément spécifique à la situation soumise à leur examen. Les employeurs ont donc pu légitimement s'interroger sur l'opposabilité de telles décisions à défaut pour elles de contenir la moindre motivation. Cette interrogation est d'ailleurs d'autant plus légitime depuis le décret du 29 juillet 2009, ayant imposé à l'employeur la rédaction de réserves motivées. Or, cette référence au caractère motivé des réserves est appliquée de manière stricte par les juridictions puisqu'à défaut de contenir une contestation sur les circonstances de temps ou de lieu de l'accident ou la mention d'une cause totalement étrangère au travail, les réserves ne seront pas prises en compte.

Comment, dès lors, justifier que l'employeur soit tenu à une obligation plus stricte de motivation aux fins de déclencher l'instruction de la CPAM lorsqu'elle rend une décision susceptible d'avoir un impact financier éminemment important pour l'entreprise ?

C'est dans ce contexte, et au regard de l'article R. 441-14 du Code de sécurité sociale, que des juridictions d'appel ont pu juger que les décisions « type » rendues par les CPAM n'étaient pas motivées et, par suite, étaient inopposables à l'employeur.

En outre, au-delà de la simple application de cet article, l'on a pu s'interroger sur l'application de la loi du 11 juillet 1979.

À côté des décisions entrant dans son champ d'application et mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, l'article 7 indique que « *des décrets en Conseil d'État précisent, en tant que besoin, les catégories de décisions qui doivent être motivées en application de la présente loi* ». Or, l'article R. 441-14 du Code de sécurité sociale, qui prévoit la motivation des décisions notifiées à l'employeur, résulte du décret du 29 juillet 2009.

Il est donc indéniable que la référence au caractère motivé s'inscrit directement dans le champ d'application de cette loi. C'est d'ailleurs ce qu'a pu juger notamment la Cour d'appel de Riom (CA Riom, 17 déc. 2013, n° 12/01074).

D'autres juridictions d'appel ont, quant à elles, estimé que l'exigence de motivation résultait de la seule référence au caractère motivé de la décision contenue dans l'article R. 441-14 du Code de la sécurité sociale (CA Douai, 27 sept. 2013, n° 11/03563 ; CA Nîmes, 10 juill. 2012, n° 11/03677 ; CA Rennes, 8 janv. 2014, n° 13/01452) ou encore qu'une distinction devait nécessairement être opérée selon que la décision faisait grief ou non (CA Douai, 21 déc. 2012, n° 11/01806).

Or, ces principes ne sont pas en contradiction avec les arrêts de la Cour de cassation analysés.

## *Sur l'application limitée de la solution de la Cour de cassation*

Il est tout d'abord important de souligner que ces arrêts de la Cour de cassation sont inédits. La Haute Juridiction, alors même qu'il s'agit d'une question régulièrement posée en matière de contestation de l'opposabilité des décisions de prise en charge, n'a donc pas souhaité apporter une large diffusion aux solutions issues de ces arrêts. Cela peut s'expliquer par les faits de l'espèce.

Les décisions de prise en charge rendues par les CPAM l'ont été ensuite de déclarations d'accident du travail non accompagnées de réserves, ce qui est expressément relevé par la Cour de cassation. L'absence de réserves motivées conduit en effet la CPAM à rendre une décision de prise en charge « d'emblée », sans instruction préalable, sur la seule base de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical initial.

L'employeur est donc informé des éléments pris en compte par la CPAM et il n'existe aucun débat sur la prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle. L'on peut donc comprendre que la motivation de la décision de prise en charge rendue par la CPAM puisse être plus succincte dans cette hypothèse.

En revanche, une telle position s'agissant d'une décision de prise en charge rendue ensuite de réserves motivées et d'une instruction de la CPAM ne se justifierait pas. En effet, cette situation

implique que l'employeur fait état d'éléments contredisant la prise en charge de l'accident. La CPAM doit donc nécessairement répondre, dans le cadre de sa décision, aux arguments invoqués par l'employeur sans pouvoir se contenter d'une prise en charge sans précision sur les éléments retenus par elle et qui justifient que la situation relève bien de la législation professionnelle.

La Cour de cassation semble d'ailleurs se diriger en ce sens dans les arrêts du 23 janvier 2014 qui, s'ils rejettent l'inopposabilité fondée sur l'absence de délégation de signature détenue par le signataire de la décision de prise en charge, indique que l'employeur « *conserve la possibilité d'en [la décision de prise en charge] contester [...] les modalités de mise en œuvre au regard des obligations d'information et de motivation incombant à l'organisme social* ».

La Cour de cassation, alors qu'elle n'est pas interrogée sur ce point, précise donc que l'employeur peut se fonder sur un grief tenant à la motivation de la décision afin de contester l'opposabilité de celle-ci à son égard.

La Haute Juridiction devrait d'ailleurs prochainement confirmer sa position ensuite d'un pourvoi en cassation formé contre l'arrêt de la Cour d'appel de Douai précité du 21 décembre 2012, lequel représente le double intérêt de concerner une décision de prise en charge d'une maladie professionnelle et non un accident du travail, et de comporter un moyen nouveau, à savoir la différence de motivation selon que la décision fait grief ou non.

La position de la Cour de cassation pourrait (et devrait) être différente dans cette hypothèse dès lors qu'il ne saurait être accepté une motivation succincte en matière de maladie professionnelle, laquelle nécessite, pour être reconnue, le respect de conditions précises issues des tableaux de maladies professionnelles ou de circonstances particulières pour les reconnaissances hors tableau.

## • Les réserves motivées de l'employeur : un obstacle insurmontable ?

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 10 oct. 2013, pourvoi n° 12-25.782, arrêt n° 1582 FS-P+B*

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, pourvoi n° 12-35.003, arrêt n° 110 FS-P+B*

La notion de réserves motivées a été consacrée par le décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009, lequel n'en donne cependant aucune définition.

Cette notion se définit alors par référence à la définition jurisprudentielle antérieure au décret.

L'employeur peut, par ce biais, imposer un certain nombre d'obligations à la CPAM et, notamment, imposer à celle-ci l'ouverture d'une enquête dans le cadre d'un accident du travail.

Les arrêts des 10 octobre 2013 et 23 janvier 2014 illustrent les difficultés rencontrées par l'employeur tant en termes de délai pour émettre ses réserves qu'en égard au contenu de celles-ci.

## *Les réserves conservatoires : un remède au bref délai laissé à l'employeur pour émettre des réserves motivées ?*

Dans l'arrêt du 10 octobre 2013, l'employeur a transmis à la CPAM une déclaration d'accident du travail le 22 octobre 2009 en prenant le soin de mentionner qu'il émettait d'ores et déjà

des réserves conservatoires, qu'une enquête interne était en cours et que des réserves motivées lui seraient adressées dans un prochain courrier. Moins d'une semaine après cette déclaration, il a émis des réserves faisant état d'un potentiel état pathologique antérieur du salarié. Le 29 octobre 2009, la CPAM accuse réception de ses réserves, mais rend, ce même jour, une décision de prise en charge. La société sollicite donc l'inopposabilité de la décision de prise en charge en raison d'une part de l'absence de toute réponse de la CPAM à ses réserves et d'autre part en raison du non-respect de ses obligations d'information à son égard.

La Cour de cassation rejette la position de la société en niant tout effet aux réserves conservatoires adressées par cette dernière à la CPAM. Cette position est contestable dès lors que la CPAM devant instruire de manière loyale les déclarations d'accident du travail, l'on aurait pu estimer qu'elle ne pouvait prendre une décision de prise en charge sans attendre les réserves motivées annoncées par l'employeur.

Cela se justifie d'autant plus que l'employeur, s'il est dans l'obligation d'adresser des réserves motivées à la CPAM pour imposer à celle-ci d'ouvrir une enquête, se trouve cependant dans une position délicate. En effet, la société ne peut connaître avec certitude la date à laquelle interviendra la décision de la CPAM. La CPAM dispose, sous réserve du recours à un délai complémentaire d'instruction, d'un délai de trente jours maximum pour rendre une décision ensuite de la réception de la déclaration d'accident du travail. Aucun délai minimum ne lui est en revanche opposable de sorte que l'employeur ne peut savoir de combien de temps il dispose pour émettre des réserves.

Pourtant, le recours aux réserves conservatoires dans l'attente de la transmission de réserves motivées permettrait d'équilibrer les forces en présence. Or, l'arrêt du 10 octobre 2013 exclut cette possibilité. La CPAM peut donc s'abstenir de prendre en compte les réserves conservatoires de l'employeur et oblige donc ce dernier à communiquer ses réserves motivées dès l'envoi de la déclaration d'accident du travail.

### *La notion de réserves motivées*

Les réserves motivées sont définies comme « toute contestation du caractère professionnel de l'accident portant sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail » (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, n° 12-35.003).

Dans l'arrêt du 10 octobre 2013, l'employeur faisait mention, dans ses réserves, de l'existence d'un potentiel état pathologique antérieur, le salarié ayant été régulièrement en arrêt de travail. La Cour de cassation rejette la notion de réserves motivées en l'espèce en rappelant qu'un simple état pathologique antérieur hypothétique ne peut en tenir lieu. Cette référence ne fait état d'aucune certitude quant à un état pathologique antérieur et, surtout, ne justifie pas nécessairement l'existence d'une cause étrangère au travail.

Cet arrêt, s'il n'est qu'une juste application de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition des réserves motivées, n'en demeure pas moins critiquable. L'employeur a en effet eu, en l'espèce, à peine 6 jours pour préparer ses réserves de sorte que les doutes légitimes mentionnés sur l'existence d'un état pathologique antérieur auraient dû être considérés comme des réserves motivées.

Fort heureusement, la Cour de cassation nuance sa position dans son arrêt du 23 janvier 2014 dans lequel elle indique que « la société a expressément mis en doute le fait que l'accident ait pu se produire au temps et au lieu du travail en relevant, d'une part, l'absence de témoins, d'autre part, l'absence de déclaration de l'accident par le salarié à l'employeur le jour supposé de sa survenue, ce qui permet de retenir l'existence de réserves motivées au sens des dispositions de l'article R. 441-11 du Code de la sécurité sociale ».

La Cour précise ainsi que l'employeur ne peut être tenu de fournir la preuve, à ce stade de la procédure, des faits de nature à démontrer que l'accident n'a pu se produire au temps et au lieu de travail.

Cette position est logique dès lors que la charge de la preuve de la matérialité de l'accident repose sur le salarié et qu'il ne peut être demandé à l'employeur de démontrer que l'accident n'a pu se produire avant même que le salarié ne prouve lui-même les faits qu'il invoque.

L'articulation de ces deux décisions montre ainsi que si l'employeur est privé de la possibilité d'émettre des réserves conservatoires produisant un quelconque effet, il peut toutefois, au regard notamment du très bref délai dont il dispose ensuite de la déclaration d'accident, faire part de ses doutes légitimes sur la matérialité de l'accident, lesquels constituent alors des réserves motivées.

#### **N.B. Les décisions rendues par les Caisses primaires d'assurance maladie doivent-elles être motivées ?**

**Cet article a été rédigé antérieurement à la publication de l'arrêt du 13 mars 2014 de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation (n° 13-12.691). Cet arrêt fera l'objet d'un commentaire spécifique dans le prochain numéro.**

# Arrêts commentés

## ■ LICENCIEMENT

### 363-2 La privation du permis de conduire n'est pas une cause contractuelle de rupture



Jean-Philippe  
Lhernould  
Professeur à  
l'Université de  
Nantes

Laboratoire Droit et  
Changement Social  
(UMR CNRS 6297)

*Cass. soc., 12 févr. 2014, pourvoi n° 12-11.554, arrêt n° 319 F-P+B*

**La lettre de licenciement fixant les termes et les limites du litige, aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement.**

#### Les faits

Le permis de conduire du salarié, employé en qualité d'employé commercial, a été suspendu pour excès de vitesse commis au volant de son véhicule de fonction durant un déplacement privé. Le salarié a été licencié pour cause réelle et sérieuse en application de l'article 10 du contrat de travail. Selon cette clause contractuelle, « *en cas de retrait de permis de conduire, si ce dernier est nécessaire à l'exercice de son emploi et que le reclassement à un autre poste s'avère impossible, le salarié verra son contrat de travail rompu* ».

#### Les demandes et argumentations

Pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel d'Amiens a retenu que si le permis de conduire du salarié a été suspendu à la suite d'une infraction commise au volant du véhicule de l'entreprise durant un déplacement privé du salarié effectué le dimanche, un fait de la vie privée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il est de nature à apporter un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise notamment parce qu'il aurait pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat de travail aux conditions

Décoder les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

**F** = Formation  
**FS** = Formation de section  
**FP** = Formation plénière

**P** = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

**B** = Flash dans le Bulletin d'Information de la Cour de cassation

**R** = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

**I** = Figure sur le site Internet de la Cour de cassation

convenues. Or, il ressortait des éléments du dossier que le comportement du salarié avait été à l'origine d'un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où celui-ci s'est lui-même placé de par ce comportement dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution de son contrat de travail aux conditions et suivant les modalités convenues.

Dans son pourvoi, le salarié affirmait qu'aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement. Par ailleurs, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée que si celui-ci a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise rendant impossible la poursuite du contrat de travail ; or, cette impossibilité n'aurait pas été démontrée.

---

## La décision, son analyse et sa portée

Le pourvoi du salarié est accueilli. Au visa de l'article L. 1235-1 du Code du travail, la Cour de cassation rappelle que « *la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, d'autre part qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement* ». En jugeant le licenciement justifié, alors qu'elle avait relevé qu'aux termes de la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application de l'article 10 du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-1 du Code du travail.

### • Prohibition des clauses contractuelles de licenciement

Déjà adoptée à propos d'un chauffeur à qui l'employeur avait opposé la clause contractuelle l'autorisant à rompre le contrat en cas de suspension du permis de conduire d'une durée supérieure à trois mois (Cass. soc., 26 sept. 2001, n° 99-43.636), la solution s'inscrit dans une ligne jurisprudentielle immuable : une clause du contrat de travail ne peut pas valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement. Ainsi, la non-réalisation d'objectifs annuels ne peut être contractuellement analysée comme une cause de licenciement (Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-42.371). Aucune clause du contrat de travail ne peut valablement prévoir que le manquement du salarié à une obligation contractuelle pourra donner lieu à la rupture du contrat (Cass. soc., 24 juin 2003, n° 01-42.535). De même, il n'est pas possible de qualifier contractuellement la gravité d'une faute (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-12.892 : le déficit d'inventaire était contractuellement qualifié de faute grave).

Les fondements de cette jurisprudence sont ancrés dans la loi. Selon l'article L. 1235-1 du Code du travail, il appartient au juge « *d'apprécier [...] le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur* », de sorte qu'il « *forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ». Le caractère d'ordre public attaché à cette loi empêche que le contrat de travail puisse priver le juge de son office. Un salarié ne peut se voir retirer, par une clause du contrat de travail, le bénéfice des règles protectrices relatives à la rupture des relations contractuelles. Il appartient donc au juge d'apprécier, dans le cadre des pouvoirs

qu'il tient de l'article L. 1235-1 du Code du travail, si les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement peuvent caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement et, si les faits sont fautifs, de quelle faute il s'agit.

Ce qui vaut pour le contrat de travail vaut pour toute autre source professionnelle : ni la convention collective, ni le règlement intérieur, ni un usage ne pourraient imposer qu'un comportement particulier du salarié constitue une cause de licenciement.

### • Privation du permis de conduire et licenciement

Un employeur peut-il licencier un salarié au motif que le permis de conduire a été suspendu ou retiré ?

La jurisprudence est également claire. Ce n'est que si l'infraction ayant conduit au retrait ou à la suspension du permis de conduire a été commise pendant l'exécution du contrat de travail qu'elle peut éventuellement conduire à un licenciement pour faute (voir, par ex., Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-16.878). En revanche, lorsque les faits ont été commis en dehors de l'exécution du contrat de travail, même avec un véhicule de l'entreprise, ces faits ne relèvent pas de la sphère disciplinaire car ils ne se rattachent pas à la vie professionnelle (Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464 ; CE, 15 déc. 2010, n° 316856).

Lorsque les faits ont été commis en dehors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut seulement invoquer, à l'appui d'un licenciement, le trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, la cour d'appel qui a retenu que le salarié n'était plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail du fait de la suspension de son permis de conduire, a, dans l'exercice du pouvoir d'appréciation, décidé que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 2009, n° 08-42.071). La cause réelle et sérieuse, non fautive, résulte du fait que la privation du permis de conduite empêchait le salarié d'exercer les fonctions pour lesquelles il avait été engagé (Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.598).

En l'espèce, le trouble objectif pouvait être invoqué par l'employeur ; c'est d'ailleurs l'approche qui avait été suivie par les juges du fond pour valider le licenciement. Cependant, la lettre de rupture faisait expressément état de la rupture sur la base de la clause contractuelle et uniquement au titre de cette clause. Puisque la lettre de rupture fixe les limites du litige, les juges du fond n'avaient pas la faculté de se placer sur le terrain du trouble objectif ; ils ne pouvaient pas examiner un grief ne figurant pas dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 13 mars 2012, n° 10-26.209).

La clause contractuelle de licenciement, même si elle est illicite, n'empêche donc pas l'employeur de licencier sur le fondement du trouble objectif, à condition que celui-ci soit mentionné dans la lettre de rupture et qu'il soit établi. Avant de procéder à un licenciement fondé sur le trouble objectif, l'employeur devra vérifier que la convention collective ne renferme pas de mesures spécifiques. Il devra aussi s'assurer qu'il n'existe pas de solution alternative au licenciement (réorganisation de l'activité, télétravail) et sera avisé de constater l'existence du trouble avant le licenciement.

## TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu selon l'arrêt attaqué que M. X... a été employé par la société Dehan à compter du 15 août 2005 en qualité d'employé commercial, prospecteur, vendeur ; que par suite de la suspension de son permis de conduire pour excès de vitesse commis au volant de son véhicule de fonction durant un déplacement privé, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre du 22 mai 2008 au visa de l'article 10 du contrat de travail qui prévoit la rupture du contrat en cas de retrait de permis de conduire ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la lettre de licenciement est motivée comme suit : «conformément à l'article 10 de votre contrat de travail, qui prévoit la rupture de celui-ci en cas de retrait du permis de conduire qui vous est nécessaire pour l'exercice de votre emploi, je considère que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement», que les faits invoqués comme constitutifs d'une

cause réelle et sérieuse de licenciement doivent non seulement être objectivement établis mais encore imputables au salarié, à titre personnel, et à raison des fonctions qui lui sont confiées, qu'en l'espèce le permis de conduire du salarié a été suspendu à la suite d'une infraction commise au volant du véhicule de l'entreprise mais durant un déplacement privé du salarié effectué le dimanche, que toutefois un fait de la vie privée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il est de nature à apporter un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise notamment parce qu'il aurait pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat de travail aux conditions convenues, qu'il ressort des éléments du dossier que le comportement de M. X... a été à l'origine d'un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où celui-ci s'est lui-même placé de par ce comportement dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution de son contrat de travail aux conditions et suivant les modalités convenues ;

Attendu, cependant, d'une part, que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, d'autre part qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé qu'aux termes de la lettre

de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application de l'article 10 du contrat, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de ses demandes au titre du licenciement, l'arrêt rendu le 8 novembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; 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 Douai ;

Condamne la société Dehan aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Dehan à payer à la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze février deux mille quatorze.

## 363-3 Mise en place du CHSCT : c'est l'effectif de l'entreprise qui compte !

*Cass. soc., 19 févr. 2014, pourvoi n° 13-12.207, arrêt n° 436 FS-P+B+R*

**Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT. L'effectif à prendre en compte est celui de l'entreprise, dans sa globalité, et non celui de l'établissement. Le CHSCT doit être mis en place au niveau du périmètre d'implantation du CE.**

### Les faits

La société Stokomani compte un effectif total de 1 000 salariés, répartis au sein de 40 magasins dont aucun n'atteint 50 salariés, à l'exception du siège social. La société, qui comporte un comité d'entreprise unique, a décidé de procéder à l'élection des membres du CHSCT dans le seul établissement dépassant le seuil de 50 salariés.

Le fait de mettre en place un seul CHSCT ne couvrant que l'établissement de plus de 50 salariés a eu pour conséquence de laisser hors du champ de compétence de ce CHSCT tous les autres salariés et de réduire le nombre de membres de la délégation du personnel au CHSCT.

### Les demandes et argumentations

La Fédération des employés et cadres Force ouvrière a contesté cette élection et a saisi le Tribunal d'instance de Senlis aux fins de voir annuler la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

Considérant que c'est au niveau de l'entreprise dans son ensemble que le CHSCT aurait dû être mis en place, le Tribunal d'instance de Senlis a prononcé l'annulation de la désignation litigieuse. La société a donc formé un pourvoi en cassation et a soutenu à cette occasion :

- qu'aux termes de l'article L. 4611-1 du Code du travail, le CHSCT est institué dans le cadre de l'établissement. C'est donc au sein de chaque établissement que la condition d'effectif doit être appréciée ;

- que le directeur de chacun de ses établissements avait reçu une formation adaptée et était apte à traiter des problématiques d'hygiène et de sécurité ;

- que le périmètre de l'établissement distinct, déterminé à l'occasion d'un scrutin électoral antérieur par un accord préélectoral non dénoncé, doit être celui retenu pour apprécier la nécessité de constituer ou non des CHSCT.

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation rejette ce pourvoi et pose pour la première fois le principe selon lequel « *tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT* ».

Elle affirme ainsi « *que le tribunal d'instance, qui a constaté que la société employait environ mille salariés répartis sur une quarantaine de sites et disposait d'un comité d'entreprise unique, en a exactement déduit que la décision de l'employeur de ne mettre en place de CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés, alors que le CHSCT aurait dû couvrir toute l'entreprise, était irrégulière* ».

Cette décision, qui constitue une évolution jurisprudentielle importante, apporte des précisions significatives sur le périmètre à prendre en compte pour calculer l'effectif imposant la mise en place d'un CHSCT. La Cour de cassation tranche ainsi la question de savoir si une entreprise dont l'effectif est supérieur à 50 salariés mais dont aucun de ses établissements ne dé-

passé le seuil de 50 salariés peut, ou non, se soustraire à l'obligation de mettre en place un CHSCT.

## • Le cadre de la mise en place du CHSCT

Le CHSCT est une instance ayant pour but d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. L'obligation de mettre en place un CHSCT est subordonnée à une condition d'effectif. En effet, aux termes de l'article L. 4611-1 du Code du travail, un CHSCT est constitué dans **tout établissement** d'au moins cinquante salariés. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

C'est donc au niveau de l'établissement que le législateur a souhaité mettre en place le CHSCT, car le caractère spécifique de ses missions suppose qu'il fonctionne « *au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible* » (Circ. min. DRT n° 93-15, 25 mars 1993). La Cour de cassation a ainsi pu juger que « *le comité d'hygiène et de sécurité est institué en application de l'article L. 4611-1 du Code du travail dans le cadre de l'établissement et le cas échéant par secteurs d'activité au sein de l'établissement* » (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.438).

La notion d'établissement au sens de l'article L. 4611-1 du Code du travail n'est pas précisément définie, mais elle ne doit pas être confondue avec la notion d'établissements distincts au sens de la mise en place des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Il ressort en effet de la circulaire ministérielle DRT n° 93-15 en date du 25 mars 1993 qu'il y a établissement au sens du CHSCT dès lors que l'entité est géographiquement distincte et suffisamment autonome pour permettre le traitement des questions de santé, sécurité et des conditions de travail.

En l'espèce, la société Stokomani, comptant un millier de salariés répartis sur plusieurs établissements de moins de 50 salariés, a fait une application stricte de ce texte en décidant de ne mettre en place un CHSCT que sur l'établissement employant plus de 50 salariés. Elle considérait en effet être constituée d'établissements autonomes de moins de 50 salariés au sens de l'article L. 4611-1 du Code du travail dans la mesure où les directeurs de chacun de ses magasins étaient aptes à traiter des problématiques d'hygiène et de sécurité. La société Stokomani pensait ainsi pouvoir s'appuyer sur une lecture littérale de l'article L. 4611-1 pour s'affranchir de l'obligation de mettre en place un CHSCT dans les établissements comptant moins de 50 établissements, ce qui avait pour conséquence non seulement de réduire le nombre de représentants à désigner au sein du comité, mais surtout, de laisser les salariés travaillant dans ces établissements, en dehors du champ de compétence du CHSCT.

Il convient cependant de rappeler que les salariés pouvaient alors bénéficier de l'intervention des délégués du personnel, lesquels se voient confier les prérogatives normalement dévolues au CHSCT en application des dispositions de l'article L. 2313-16 du Code du travail. Toutefois, deux difficultés demeuraient : les délégués du personnel ne bénéficient d'aucun moyen supplémentaire pour mener à bien ces missions spécifiques en matière d'hygiène et de sécurité. Mais surtout, au cas particulier, de nombreux établissements ne comportaient pas de délégués du personnel.

La Cour de cassation a ainsi condamné cette lecture restrictive du texte qui permet aux entreprises ayant un effectif global su-

périeur à 50 salariés mais dont aucun établissement n'atteint ce seuil, de se soustraire à l'obligation de mettre en place un CHSCT. En l'espèce, l'employeur aurait donc dû mettre en place un CHSCT couvrant toute l'entreprise.

## • Appréciation de l'effectif au niveau global de l'entreprise

Dans l'arrêt du 19 février 2014, la Cour de cassation apporte des éclaircissements sur le périmètre à prendre en compte pour calculer l'effectif permettant d'imposer la mise en place d'un CHSCT.

La Haute Juridiction précise pour la première fois que « *tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT* ». L'effectif de 50 salariés à prendre en compte pour la mise en place du CHSCT est donc celui de l'entreprise dans sa globalité, et non celui de l'établissement. Dès lors que le seuil de 50 salariés est atteint dans l'entreprise, tous les salariés doivent être couverts par un CHSCT.

En conséquence, lorsqu'une entreprise comptant au moins 50 salariés est fragmentée en plusieurs établissements n'atteignant pas le seuil requis, elle ne peut désormais plus s'exonérer de l'obligation de mettre en place un CHSCT.

Dans une telle situation, l'employeur devra mettre en place au niveau de l'entreprise dans son ensemble, un CHSCT couvrant la totalité des salariés et tenir compte de l'effectif global de l'entreprise pour déterminer le nombre de représentants à désigner.

La décision de la Cour de cassation, qui permet désormais à l'ensemble des salariés d'une entreprise de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT, doit être approuvée sur ce point puisque la taille de l'établissement est sans rapport avec les problématiques relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Ceci est d'autant plus vrai que, comme nous avons eu l'occasion de le dire, les délégués du personnel, compétents en matière d'hygiène et de sécurité en cas de carence de CHSCT, ne représentent pas une alternative satisfaisante.

Néanmoins, cette solution n'est pas totalement satisfaisante dans la mesure où le CHSCT doit être instauré au niveau adéquat au regard de sa mission de santé et sécurité. En effet, si un CHSCT est mis en place au niveau de l'entreprise alors même que chaque site comporte des risques spécifiques et des problématiques propres en termes d'hygiène et sécurité, le comité ne pourrait fonctionner efficacement, ce qui serait alors contraire à l'esprit de la loi et de la jurisprudence prise en son application. Pour le législateur, c'est bien la santé des salariés de l'établissement que cette institution a pour mission de contribuer à protéger, étant précisé que les missions au CHSCT s'appuient sur un principe d'efficacité et de pragmatisme.

## • Le périmètre d'implantation du CHSCT

Le seuil de 50 salariés pour la mise en place d'un CHSCT s'apprécie au niveau de l'entreprise si celle-ci est une entreprise mono établissement, c'est-à-dire qu'elle est constituée par un ou plusieurs établissements non autonomes.

En revanche, lorsque l'entreprise comprend des établissements de plus de 50 salariés, dotés d'une autonomie suffisante, le CHSCT doit être mis en place au niveau de l'établissement, conformément à l'article L. 4611-1 du Code du travail.

Un dernier cas de figure se présente lorsque l'entreprise est composée d'établissements autonomes, mais qui n'atteignent pas le seuil requis de 50 salariés pour qu'un CHSCT soit institué au niveau de ces établissements. Dans ce cas, le CHSCT devra être mis en place au niveau de l'entreprise, sous réserve toutefois que l'inspecteur du travail ne décide pas d'instituer un CHSCT au niveau de l'établissement en raison de l'existence de risques exceptionnels, en application de l'article L. 4611-4 du Code du travail (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.802).

En l'espèce, le tribunal d'instance et la Cour de cassation ont considéré que les établissements de la société ne répondaient pas aux critères d'autonomie et ont constaté qu'un seul comité d'entreprise avait été constitué au sein de la société, à l'exclusion de tout comité d'établissement. L'entreprise toute entière formait donc un seul établissement et le CHSCT devait en conséquence être mis en place au niveau de l'entreprise dans son ensemble. Cela ne signifie pas que le CHSCT doit désormais obligatoirement être mis en place au niveau de l'entreprise, mais que son périmètre d'implantation est fonction de celui du comité d'entreprise. En effet, si l'entreprise avait été composée de plusieurs établissements autonomes ayant donné lieu à la mise en place de comités d'établissement en leur sein, un CHSCT aurait dû être institué au sein de chaque établissement, sous réserve que les conditions d'effectif soient réunies.

La Cour de cassation réitère ainsi en l'espèce, sa volonté de voir déterminer le périmètre de mise en place du CHSCT en fonction du périmètre d'implantation du comité d'entreprise ou des comités d'établissement. Elle avait en effet déjà eu l'occasion de préciser que le cadre d'implantation des CHSCT devait coïncider avec celui des comités d'établissement.

Ainsi, depuis un arrêt du 29 janvier 2003, la Cour de cassation rattache expressément les deux institutions. Pour les Hauts Magistrats, le CHSCT doit être institué dans le cadre de l'établissement et le cas échéant, par secteur d'activités. L'institution de

plusieurs CHSCT implique donc l'existence de plusieurs établissements, chacun doté d'un comité d'établissement. De même, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 16 janvier 2008 que, sauf accord collectif contraire, le CHSCT doit être désigné au niveau de chaque établissement, puis le cas échéant au niveau de chaque secteur d'activité, et non à celui de l'unité économique et sociale (Cass. soc., 16 juin 2008, n° 06-60.286).

Plus récemment, la Cour de cassation a confirmé sa position en jugeant que, l'entreprise étant constituée de deux établissements autonomes ayant donné lieu à la mise en place deux comités d'établissement, ce sont deux CHSCT qui auraient dû être institués au sein de chaque établissement, sous réserve toutefois que pour chacun d'eux, les conditions d'effectif soient réunies (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.438). En conséquence, l'établissement dans lequel doit être institué un CHSCT reste en principe, celui dans lequel est constitué un comité d'établissement sauf lorsqu'on est en présence d'une entreprise mono établissement. Dans ce cas, le CHSCT devra être mis en place au niveau du périmètre du comité d'entreprise.

Dernière précision résultant du jugement rendu par le Tribunal d'instance de Senlis : le juge du fond a considéré que l'appréciation du caractère distinct de l'établissement sur le fondement du protocole d'accord préélectoral concernant l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ne constitue pas nécessairement un élément permettant de caractériser un établissement autonome pour la mise en place d'un CHSCT. Ainsi, le périmètre spécifique de chaque instance résulte de ses missions propres. La Société Stokomani a donc développé un moyen qui n'a pas été retenu.

En définitive, la solution adoptée par la Cour de cassation permet d'améliorer la représentation des salariés en matière d'hygiène et de sécurité, ce qui ne pourra que contribuer à renforcer la qualité de la politique de prévention du risque professionnel.

### TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué, (tribunal d'instance de Senlis, 1er février 2013, que la société Stokomani a réuni le 11 octobre 2012 le collège désignatif du site d'Alata pour procéder à l'élection des membres de la délégation du personnel du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de cet établissement ; que la Fédération des employés et cadres Force ouvrière a contesté cette élection ;

Attendu que la société Stokomani fait grief au jugement d'annuler la désignation des membres de la délégation au CHSCT du site d'Alata, alors, selon le moyen :

1°/ que le CHSCT est institué dans le cadre de l'établissement ; [...];

3°/ que le périmètre de l'établissement distinct, déterminé à l'occasion d'un scrutin électoral antérieur par un accord préélectoral non dénoncé, doit être celui retenu pour apprécier la nécessité de constituer ou non des CHSCT ; [...];

Mais attendu que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins

égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT ;

Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que la société Stokomani employait environ mille salariés répartis sur une quarantaine de sites et disposait d'un comité d'entreprise unique, en a exactement déduit que la décision de l'employeur de ne mettre en place de CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés, alors que le CHSCT aurait dû couvrir toute l'entreprise, était irrégulière ;

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

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; [...].

## ■ MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 363-4 La clause autorisant un salarié à travailler chez lui ne peut être retirée sans son accord



Marie Hautefort  
Membre du comité  
de rédaction

Cass. soc., 12 févr. 2014, pourvoi n° 12-23.051, arrêt n° 331 FS-P+B

**Lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord de l'intéressé. Il ne peut donc pas unilatéralement supprimer la part de travail à domicile.**

#### Les faits

Dans une entreprise de production de films et de programmes audiovisuels, une rédactrice en chef adjointe a été engagée par un contrat de travail prévoyant que l'intéressée exercerait ses fonctions, pour partie dans un établissement (Paris ou Fontenay-sous-Bois), pour partie à son domicile.

La salariée commence en effectuant la plus grande partie de son travail chez elle. Quelques mois plus tard, l'employeur lui signifie qu'elle doit désormais travailler exclusivement à l'agence de Fontenay-sous-Bois. Elle refuse en raison des temps de parcours importants, non compatibles avec sa situation personnelle de mère célibataire de deux enfants résidant à Boulogne-Billancourt. L'employeur la licencie pour faute.

#### Les demandes et argumentations

La cour d'appel considère que le licenciement repose sur un motif réel et sérieux. Elle s'attache, en effet, au caractère alternatif de l'exercice des fonctions en un lieu ou un autre : puisque, dit-elle, la salariée avait admis pouvoir être appelée à travailler partiellement en agence, elle ne démontrait pas que le travail à domicile avait été pour elle un élément essentiel et déterminant de son acceptation du contrat de travail.

#### La décision, son analyse et sa portée

Sans surprise, l'arrêt est cassé :

*« Attendu, cependant, que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié. »*

#### • Une application classique de la jurisprudence sur la modification du contrat de travail

La décision de la Cour de cassation est sans surprise. Ce qui étonne, par contre, c'est celle de la cour d'appel qui a raisonné comme si on était encore au temps de la modification d'une « clause substantielle du contrat de travail ».

Cette approche de la modification du contrat de travail, s'appuyant sur l'analyse de l'importance de l'élément modifié dans le consentement du salarié au contrat de travail, est abandonnée depuis quinze ans (Cass. soc., 7 févr. 1990, n° 85-44.638 ; Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 95-40.275). La Cour de cassation y a substitué une autre analyse, fondée sur la nature de l'élément modifié : ou il fait partie de « l'essence du contrat » et l'on ne saurait y toucher (si peu que ce soit) sans modifier le contrat de travail, ou il n'en fait pas partie et sa suppression ou sa transformation n'est qu'un « changement des conditions de travail ».

Une façon de raisonner qui appelle immédiatement la question : qu'est-ce qui est de l'essence du contrat de travail ? Réponse : le lien de subordination juridique, la prestation de travail (autrement dit les fonctions du salarié), le salaire et, enfin, les éléments « contractualisés », ceux que les parties ont jugé suffisamment essentiels pour les inclure, « noir sur blanc », dans le contrat de travail.

Les autres éléments, lieu et horaires de travail, ne sont pas des éléments essentiels. Toutefois, la Cour de cassation a, au cours des années, infléchi la rigueur de cette position en ressortant, pour les horaires, la vieille notion de « *bouleversement de l'économie du contrat* » et, en ce qui concerne le déplacement du lieu de travail, en inventant la notion de « *secteur géographique* » qui trace la limite entre le changement des conditions de travail et la modification du contrat.

Dans le cas particulier, toutefois, la question du secteur géographique ne se posait pas puisque le lieu de travail faisait l'objet d'une clause contractuelle, étant ainsi devenu, par la volonté des parties, un élément essentiel du contrat de travail.

La cour d'appel n'avait donc qu'à appliquer le principe jurisprudentiel : en supprimant l'un des trois lieux de travail prévus par le contrat, l'employeur avait altéré un élément essentiel du contrat de travail ; il s'agissait, par conséquent d'une modification du contrat de travail.

Comment la plaidoirie de l'employeur a-t-elle pu troubler les juges du fond au point de leur faire négliger l'application de cette règle bien établie ?

### • L'ambiguïté des clauses relatives au lieu de travail

Clairement, c'est le libellé de la clause qui a troublé les juges.

La mention du lieu de travail, dans le contrat de travail, a, dans la grande majorité des cas, une valeur purement informative (Cass. soc., 3 juin 2003, n° 01-40.376 et Cass. soc., 3 juin 2003, n° 01-43.573).

Elle ne constitue un élément contractualisé que dans de rares cas, particulièrement lorsque les parties ont entendu figer le lieu de travail (clause de sédentarité) ou qu'elle réduit volontairement le secteur géographique (CA Versailles, 16 janv. 2002, SSL, 4 mars 2002, n° 1065).

### • Le domicile n'est pas un lieu de travail comme les autres

Mais le domicile n'est pas, dans le domaine du salariat, un lieu de travail naturel. Les juges ne cessent de protéger les salariés contre les employeurs trop « envahissants » qui voudraient imposer le travail à domicile contre le gré du salarié (Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727).

La loi elle-même le reconnaît quand elle précise que le télétravail à domicile doit revêtir un caractère volontaire (C. trav., art. L. 1222-9).

Suite logique de ce raisonnement : quand le salarié a donné son accord pour travailler à domicile, il faut donc en déduire que la clause contractuelle qui le mentionne n'est pas une clause informative. La clause de travail à domicile, que celui-ci soit proposé comme une possibilité ou comme le lieu unique de travail, est forcément une clause exprimant une volonté des parties. C'est donc obligatoirement un élément contractualisé, sans qu'il y ait lieu de rechercher si cette clause constituait ou non un élément substantiel de l'accord du salarié.

Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que la Cour de cassation l'affirme. Elle l'avait déjà laissé entendre en 2006 quand elle avait décidé qu'une clause de mobilité n'autorise pas un employeur à revenir unilatéralement sur un accord ayant organisé le travail du salarié partiellement à domicile (Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592, JSL 2006, n° 192-2).

### • Une question suscitée par cet arrêt

Sachant que, depuis la loi de sécurisation de l'emploi (L. n° 2013-504 du 14 juin 2013), les partenaires sociaux ont la faculté de conclure des accords de mobilité dont la conséquence est de suspendre les clauses contraires du contrat de travail (C. trav., art. L. 2422-23), on peut se demander si cet effet s'appliquera aux clauses prévoyant l'exécution partielle ou totale du travail à domicile.

#### TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 2 février 2009 par la société Agence sensorielle, ayant pour activité la production de films et de programmes audiovisuels dans le domaine hospitalier, en qualité de rédactrice en chef adjointe ; que le contrat de travail prévoyait que la salariée exercerait ses fonctions dans un établissement de l'Agence sensorielle à Paris ou à Fontenay-sous-Bois ou à son domicile ; que l'intéressée a exercé ses fonctions à son domicile ; qu'elle a été licenciée le 20 juillet 2009 pour avoir refusé de travailler à l'agence située à Fontenay-sous-Bois ; que contestant son licenciement et estimant avoir subi un harcèlement moral, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

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

Attendu que pour juger que le licenciement de la salariée reposait sur un motif réel et sérieux, l'arrêt retient qu'au regard de la rédaction de la clause du contrat de travail prévoyant sur un mode purement alternatif l'exercice professionnel des fonctions de l'intéressée dans un établissement de l'Agence sensorielle, soit à Paris, soit à Fontenay-sous-Bois, soit au domicile de la salariée, celle-ci ne justifie pas que cette stipulation était pour elle essentielle et réellement déterminante de son acceptation de travailler pour cet employeur, cette même condition figurant dans les mêmes termes dans le contrat de travail d'une autre salariée engagée en qualité de journaliste reporter d'images ; que Mme X... savait que son employeur pouvait lui demander de venir exercer son travail dans les locaux de Fontenay-sous-Bois ; que même si, à raison de sa situation personnelle de mère célibataire de deux enfants résidant à Boulogne-Billancourt,

l'obligation ainsi faite de se rendre quotidiennement à Fontenay-sous-Bois le contraindrait à des temps de parcours oscillant entre 45 minutes et 1 heure 15 en voiture, ce qui lui apparaîtrait impossible, force est aussi de relever qu'il ne s'agit pas d'une modification de son contrat de travail nécessitant son accord, le contrat en question prévoyant cette possibilité d'exercice de fonctions en plusieurs lieux ;

Attendu, cependant, que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 mai 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; [...].

## ■ PROCÉDURE PRUD'HOMALE

### 363-5 **Décès du salarié en cours d'instance : les ayants-droit peuvent introduire de nouvelles demandes**



Fany Lalanne  
Rédactrice en chef

*Cass. soc., 12 févr. 2014, pourvoi n° 12-28.571, arrêt n° 332 F-P+B*

**Le décès du salarié ne rend pas sans objet la demande, reprise en appel par les ayants-droit de celui-ci, en résiliation du contrat de travail, dont la date d'effet doit être fixée au jour du décès. Par ailleurs, selon l'article 724 du Code civil, les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt. Ils sont dès lors recevables à formuler devant la cour d'appel des demandes nouvelles relatives au préjudice subi par leur auteur du fait d'un harcèlement moral.**

#### Les faits

Un salarié, ayant saisi la juridiction prud'homale pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, est décédé au cours de l'instance, reprise par ses ayants-droit.

#### Les demandes et argumentations

Deux points sont à distinguer dans cet arrêt. Le premier concerne la résiliation judiciaire proprement dite. A cet égard, l'employeur fait grief à l'arrêt d'appel de prononcer la résiliation du contrat de travail, de dire que cette résiliation prenait effet au 4 avril 2011, date du décès, de le condamner à payer aux ayants-droit les indemnités de préavis et de licenciement ainsi que des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi.

Il soutient en effet que lorsque, au moment où le juge statue sur une action du salarié tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, ce contrat de travail a pris fin par le décès du salarié, la demande de celui-ci est sans objet. Dès lors, en décidant que le décès du salarié ne privait pas d'objet la demande qu'il avait présentée en vue de faire prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et qu'il y avait seulement lieu de fixer la

date de la résiliation à la date du décès, puis, le cas échéant, d'allouer des dommages-intérêts aux ayants droit du salarié en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du Code du travail.

L'employeur est en revanche entendu sur le second point, lequel concernait une demande nouvelle des héritiers tendant à l'indemnisation du préjudice causé au défunt à raison d'un harcèlement moral, la cour d'appel jugeant que les ayants droit étaient dépourvus de qualité pour agir dès lors qu'il ne s'agissait pas d'un préjudice qui leur était propre.

#### La décision, son analyse et sa portée

Concernant la résiliation judiciaire, la Cour de cassation ne suit pas l'employeur dans son argumentation : « *Mais attendu que le décès du salarié ne rend pas sans objet la demande, reprise en appel par les ayants-droit de celui-ci, en résiliation du contrat de travail et que la cour d'appel a exactement fixé la date d'effet de la résiliation de ce contrat au jour du décès ; que le moyen n'est pas fondé* ».

Concernant le harcèlement moral, la Haute Juridiction préfère cependant casser l'arrêt d'appel, au visa des articles 724 du Code civil et R. 1452-7

du Code du travail. Après avoir rappelé que, selon le premier de ces textes, les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt, elle en déduit que « l'action ayant été transmise aux ayants-droit du défunt, ceux-ci étaient recevables à formuler devant la cour d'appel des demandes nouvelles relatives au préjudice subi par leur auteur du fait d'un harcèlement moral ».

#### • Concernant les éléments du salaire

Il est classiquement admis que les salaires et autres éléments de rémunération acquis entrent dans la succession (salaires, congés payés, repos compensateurs, heures supplémentaires...). Logique. La prestation de travail effectuée par le salarié fait naître à son profit un certain nombre de droits, droits « entrés dans le patrimoine du salarié avant son décès », pour reprendre les termes mêmes de la Haute Juridiction, qui en déduit que les héritiers en sont donc saisis de plein droit et ce, même si le salarié n'a pas intenté d'action avant son décès pour réclamer les sommes dues (Cass. soc., 29 oct. 2002, n° 00-41.269, JSL n° 113-13). L'argument de l'employeur, dans cette dernière affaire, selon lequel l'action ne pouvait être exercée car la prétendue créance n'était pas née à la date du décès, se trouvant ainsi balayé.

En revanche, dans un arrêt de 1996 (Cass. soc., 18 juill. 1996, n° 96-16.131), la Cour de cassation avait rejeté la demande de pension vieillesse dont un assuré ne s'était pas prévalu, avantage personnel, elle n'est donc due qu'au bénéficiaire qui en fait la demande.

Tout aussi logique. Car finalement, les créances dues le sont en exécution du contrat de travail.

Dans cette droite ligne, l'on sait également de longue date que l'indemnité de rupture est due lorsque le licenciement a été prononcé avant le décès (Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 1983, n° 80-41.766).

#### • Concernant la demande de résiliation judiciaire

La question qui se posait ici était cependant quelque peu différente. Elle ne concernait pas des sommes dues en exécution ou rupture du contrat de travail mais la poursuite d'une action judiciaire en cours. Les juges du fond avaient ici considéré que le décès du salarié ne privait pas d'objet la demande qu'il avait présentée en vue de faire prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail puisque le décès d'une partie au procès n'interrompt pas l'instance lorsqu'il est notifié après l'ouverture des débats. Le décès du salarié en cours d'instance ne constitue en effet pas une cause d'extinction de l'instance. Action transmissible, elle peut être reprise par ses héritiers.

À l'instar de la cour d'appel, la Cour de cassation précise que la date d'effet de la résiliation doit alors être fixée au jour du décès. Rappelons simplement que la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date (Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.629). Or, en l'espèce, le contrat a bien été rompu avant cette date, par le décès du salarié, il était donc cohérent que la Cour de cassation retienne cette dernière date comme date d'effet de la résiliation judiciaire.

#### • Concernant la demande de harcèlement moral

Les ayants droit demandaient par ailleurs des dommages-intérêts en raison du harcèlement moral subi par le défunt durant l'exécution du contrat. En accédant à leur demande, la Chambre

sociale de la Cour de cassation pose un principe plus surprenant. Notons à cet égard que la cour d'appel n'avait pas accédé à cette demande au motif que les héritiers n'avaient aucune qualité pour agir en l'absence de préjudice propre.

Pour contourner les arguments des juges du fond, la Haute Juridiction s'appuie sur l'article 724 du Code civil, selon lequel les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt et sur l'article R. 1452-7 du Code du travail, « les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel ». Dès lors, « l'action ayant été transmise aux ayants-droit du défunt, ceux-ci étaient recevables à formuler devant la cour d'appel des demandes nouvelles relatives au préjudice subi par leur auteur du fait d'un harcèlement moral ».

#### • Une décision en demi-teinte

La décision peut laisser perplexe. Finalement, ce faisant, la Chambre sociale admet que le droit de demander la réparation du préjudice résultant du harcèlement moral est également entré dans le patrimoine du défunt et que ses héritiers en sont saisis de plein droit, peu important que le salarié n'ait pas intenté cette action de son vivant.

Cette solution est à rapprocher d'un arrêt de 2010, qui avait également admis, concernant la rupture abusive du contrat de travail par l'employeur d'un salarié décédé par la suite, que ses héritiers étaient fondés à réclamer réparation de l'intégralité du préjudice subi par leur auteur, peu important que le salarié n'ait pas tenté d'action avant son décès pour réclamer les sommes dues (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-41.548). L'action en contestation du licenciement se trouve donc également transmise aux ayants droit.

Peu importe finalement l'intention du salarié défunt et le fait qu'il est intenté une action de son vivant, tous les éléments susceptibles d'avoir affecté l'exécution du contrat de travail, qu'ils soient relatifs à l'exécution même de ce contrat, ou à sa rupture, entrent dans le patrimoine du salarié du fait de son décès. La réparation du préjudice ne naît pas de l'intention du salarié, mais de la violation du contrat de travail et des obligations de l'employeur attendues.

La décision peut laisser quelque peu perplexe. L'action en versement des sommes dues est logique, même si le salarié n'a pas intenté d'action avant son décès, elle porte sur des éléments objectifs du contrat de travail, entrés, par le décès du salarié, dans son patrimoine. Tout aussi logique le fait que le décès du salarié en cours d'instance ne constitue pas une cause d'extinction de l'instance dès lors que les débats ont été ouverts. Les actions étant transmissibles, les ayants droit étaient donc en droit de poursuivre la demande de résiliation intentée par le défunt.

En revanche, concernant la nouvelle demande introduite par les héritiers en matière de harcèlement moral, on peut se sentir moins vaincu. Juridiquement, il ne fait pas de doutes que les ayants droit ont le droit d'introduire de nouvelles demandes, à partir du moment où elles concernent le même contrat. Cependant, pour reprendre l'interrogation des juges du fond, quelle qualité ont les héritiers à agir en l'absence de préjudice propre ? Le harcèlement moral est un préjudice moral portant atteinte au salarié en tant qu'individu, il doit être distingué du préjudice matériel affectant son patrimoine et, à ce titre, transmissible.

## TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Marc X... a été engagé en qualité d'ouvrier agricole le 2 novembre 1994 par M. Y... exploitant un domaine viticole, cédé en mars 2008 à la société Château de Villemartin, gérée par la société Bureau viticole management ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'il est décédé au cours de l'instance, reprise par ses ayants-droit ;

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

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation du contrat de travail de Marc X..., de dire que cette résiliation prenait effet au 4 avril 2011, date du décès de ce dernier, de le condamner à payer aux ayants-droit du salarié les indemnités de préavis et de licenciement ainsi que des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi, alors, selon le moyen, que lorsque, au moment où le juge statue sur une action du salarié tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, ce contrat de travail a pris fin par le décès du salarié, la demande de celui-ci est sans objet, qu'en décidant

que le décès du salarié ne privait pas d'objet la demande qu'il avait présentée en vue de faire prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et qu'il y avait seulement lieu de fixer la date de la résiliation à la date du décès, puis, le cas échéant, d'allouer des dommages-intérêts aux ayants droit du salarié en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail ;

Mais attendu que le décès du salarié ne rend pas sans objet la demande, reprise en appel par les ayants-droit de celui-ci, en résiliation du contrat de travail et que la cour d'appel a exactement fixé la date d'effet de la résiliation de ce contrat au jour du décès ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident des ayants-droit du salarié :

Vu l'article 724 du code civil, ensemble l'article R. 1452-7 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt ;

Attendu que pour déclarer irrecevable la demande des héritiers du salarié tendant à l'indemnisation du préjudice causé au défunt à raison d'un harcèlement, l'arrêt retient qu'ils étaient dépourvus de qualité pour agir dès lors qu'il ne s'agissait pas d'un préjudice qui leur était propre ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'action ayant été transmise aux ayants-droit du défunt, ceux-ci étaient recevables à formuler devant la cour d'appel des demandes nouvelles relatives au préjudice subi par leur auteur du fait d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute les consorts X... de leur demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement, l'arrêt rendu le 26 septembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; 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 Nîmes ;

Condamne la société Château de Villemartin aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer aux consorts X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze février deux mille quatorze.

## 363-6 Contrôle Urssaf : les limites de la procédure contradictoire

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 13 févr. 2014, pourvoi n° 13-14.132, arrêt n° 291 FS-P+B

**Dans le cadre d'un contrôle Urssaf, l'inspecteur du recouvrement, à qui l'employeur n'a pas présenté les justificatifs nécessaires pour permettre le contrôle, peut solliciter de celui-ci, avant l'envoi de la lettre d'observations, la production de documents supplémentaires.**

### Les faits

Une société de quinze salariés avait fait l'objet d'un contrôle de cotisations par l'Urssaf du Nord-Finistère sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2007.

La dernière visite sur place de l'inspecteur était intervenue le 3 juin 2008. Lors de cette dernière visite, celui-ci avait demandé au cotisant de lui faire parvenir des pièces complémentaires, demande réitérée par courrier du 9 juin 2008 listant les documents à adresser et précisant qu'à défaut de les obtenir pour le 19 juin 2008, les sommes correspondantes seraient soumises à cotisations. L'organisme avait notifié une lettre d'observations en date du 5 août 2008 (concernant neuf chefs de redressement).

Suite aux remarques de la société, l'Urssaf avait répondu le 1<sup>er</sup> octobre 2008, puis avait adressé une mise en demeure en date du 25 novembre 2008 pour un montant de 74 839 euros en principal de cotisations et 10 705 euros de majorations de retard.

### Les demandes et argumentations

Les juges d'appel avaient décidé que les documents devaient être sollicités par l'inspecteur du recouvrement au moment du contrôle pour en permettre un examen contradictoire et que si l'article R. 243-59 du Code de la Sécurité sociale ne faisait pas obstacle à ce que celui-ci puisse demander des justificatifs complémentaires, c'est seulement consécutivement à la réception de la réponse de l'employeur dans le délai de trente jours aux observations. Faute d'avoir respecté scrupuleusement ces dispositions, l'irrégularité du contrôle entraînait la nullité du redressement (CA Rennes, 16 janv. 2013, RG n° 10/04390).

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation casse cette décision en relevant que « *l'inspecteur du recouvrement, à qui l'employeur n'a pas présenté les justificatifs nécessaires pour permettre le contrôle, peut solliciter de celui-ci, avant l'envoi de la lettre d'observations, la production de documents supplémentaires* ».

#### • La procédure de contrôle sur place

Rappelons que le Code de la sécurité sociale distingue deux types de vérifications : le contrôle sur place (CSS, art. R. 243-59) et le contrôle sur pièces (pour les entreprises d'au plus 9 salariés : CSS, art. R. 243-59-3).

En l'espèce, s'agissant d'une entreprise de 15 salariés au moment des faits, les dispositions de l'article R. 243-59 trouvaient application.

Cet article divise la procédure de contrôle en plusieurs phases : un avis de contrôle adressé à l'entreprise (sauf en matière de travail dissimulé) ; la vérification des cotisations et des contributions dues ; et les observations de l'organisme de recouvrement comportant le montant de l'éventuel redressement. Le cotisant a alors la faculté de répondre à ces observations dans le délai de 30 jours et l'Urssaf ne sera pas fondé à envoyer une mise en demeure avant d'avoir répondu aux arguments du débiteur.

Certes, il n'est pas discuté ici le fait que l'employeur soit tenu de présenter aux inspecteurs du recouvrement « *tout document et de permettre l'accès à tout support d'information qui leur sont demandés par ces agents comme nécessaires à l'exercice du contrôle* » (CSS, art. R. 243-59, al. 3). La question porte ici davantage sur le lieu du contrôle et la manière dont le contrôle est opéré.



Francois Taquet,  
Professeur de Droit  
social (IESEG, FBS,  
SKEMA BS),

Avocat, spécialiste  
en Droit du travail  
et protection  
sociale,

Directeur  
scientifique du  
réseau d'avocats  
GESICA

Même si cette affirmation peut paraître un truisme, il est clair que le contrôle sur place doit se dérouler dans les locaux de l'entreprise... sauf à le transformer en contrôle sur pièces. C'est d'ailleurs cette position qui est expressément développée dans la charte du cotisant contrôlée : « *le contrôle se déroule dans les locaux de votre entreprise ou sur les lieux de votre activité professionnelle. Les documents et supports nécessaires au contrôle sont examinés sur place* ».

Ainsi, et sauf à remettre en cause la langue française ou à permettre aux Urssaf (qui disposent déjà de pouvoirs exorbitants) de cumuler les prérogatives prévues en cas de contrôle sur place et sur pièces, l'emport de documents ne saurait être accepté (voir nos réflexions sous Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 11 juill. 2013, JCPE, 1664). Quoique la Cour de cassation ne se soit pas encore clairement exprimée sur ce point, la solution semble d'autant plus évidente que cette vérification doit avoir un caractère oral et contradictoire.

## • Le caractère oral et contradictoire de la procédure de contrôle sur place

Comment un tel caractère serait-il respecté dès lors que le contrôle est opéré dans les locaux de l'organisme ?

La jurisprudence administrative s'est déjà penchée sur cette question dans le cadre du contrôle fiscal. Un arrêt de principe du Conseil d'État du 21 mai 1976 a défini les trois conditions strictes et cumulatives permettant le déplacement de tout ou partie de la comptabilité des contribuables, sachant que le non-respect de ces dernières entraîne l'irrégularité de la vérification (CE, 21 mai 1976, n° 94052) :

- certaines formalités doivent être remplies préalablement à l'emport des documents (demande écrite du contribuable et délivrance d'un reçu par le vérificateur) ;
- le déplacement des documents comptables ne doit pas avoir pour effet de priver le contribuable du débat oral et contradictoire auquel il a droit ;
- la restitution des documents doit intervenir avant la clôture des opérations de contrôle.

On peut se demander si ces conditions de protection « *a minima* », et qui n'ont rien d'exceptionnelles, ne devraient pas être étendues par la jurisprudence au contrôle Urssaf : accord de la personne vérifiée, respect d'un débat contradictoire et, bien évidemment, restitution des pièces avant le terme de la vérification.

Et, faute de respect de ces règles ayant pour objet de sauvegarder les droits des cotisants, la jurisprudence nous habitue à sanctionner ces manquements par la nullité du contrôle. Un éclaircissement de la jurisprudence est d'autant plus indispensable que nul ne saurait se satisfaire des pratiques des unions de recouvrement qui sont constatées aujourd'hui et qui profitent bien souvent d'une absence de position claire de la jurisprudence pour outrepasser leurs droits !

De la même manière, on aurait pu penser que l'Urssaf ne pouvait demander au cotisant de lui faire parvenir des pièces par courrier

ou par mail au cours du contrôle puisque les documents doivent être analysés contradictoirement dans l'entreprise.

Adopter une autre position ne revient-il pas à faire collaborer le cotisant à un emport de documents ? Pourtant, la pratique montre qu'afin de gagner du temps, nombre d'Urssaf utilisent ce stratagème qui une fois de plus transforme le contrôle sur place en contrôle sur pièces.

Dans le présent arrêt du 13 février 2014, on relèvera que l'organisme de recouvrement avait demandé au cotisant de lui faire « parvenir » les documents, ce que celui-ci était parfaitement en droit de refuser, en se basant sur la notion de contrôle sur place. De fait, il appartenait à l'inspecteur de l'Urssaf de demander au cotisant de lui mettre les documents à disposition dans l'entreprise et, faute de le faire, il était alors en droit de mettre en œuvre la taxation forfaitaire prévue par l'article R. 242-5 du Code de la sécurité sociale.

En résumé, s'il n'était pas discuté que l'organisme pouvait solliciter de la part de l'employeur, tant que les observations n'étaient pas envoyées, des pièces supplémentaires, dont la vérification serait opérée dans l'entreprise, il n'était pas fondé à réclamer l'envoi ou la remise de documents. La précision est pour le moins importante puisque, dans la première hypothèse, le contrôle est régulier et, dans la seconde, il semble devoir être déclaré nul. C'est le raisonnement qu'avait mené la Cour d'appel de Rennes. La Cour de cassation casse cette décision par une motivation somme toute peu claire et qui fait abstraction de cette notion essentielle de contrôle « sur place ».

## • Une remise en cause de la procédure contradictoire ?

En allant plus loin dans notre raisonnement, on peut légitimement s'interroger sur l'importance que la deuxième chambre civile réserve à cette notion essentielle du respect de la procédure contradictoire. Et, sur ce point, force est de constater que la déception est de mise (voir, sur ce sujet, Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 16 févr. 2012, n° 11-12.166, dans lequel la Cour valide des observations faisant référence à des annexes qui n'avaient pas été envoyées dans le délai légal ; Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 11 oct. 2012, n° 11-25.108, où la Cour confirme un redressement alors que l'inspecteur avait indiqué dans sa lettre de réponse aux observations, le jour même de l'envoi de la mise en demeure, que le redressement était maintenu « *dans l'attente d'éléments justificatifs* » ; Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 28 nov. 2013, n° 12-26.691, où la Cour suprême valide un redressement alors que l'Urssaf avait changé plusieurs fois de fondement dans la motivation et n'avait pas laissé un délai de 30 jours de réponse au cotisant suite à sa dernière réponse).

Le moins que l'on puisse dire est que de telles décisions, au milieu d'un droit de la sécurité sociale qui confère aux Urssaf des pouvoirs démesurés, ne sont guère à la hauteur de ce que tout juriste respectueux de la procédure contradictoire est en droit d'attendre ! Une évolution de la position de la deuxième chambre civile en la matière est donc à espérer.

## TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, DEUXIÈME CHAMBRE CIVILE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, qui est recevable :

Vu l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que l'inspecteur du recouvrement, à qui l'employeur n'a pas présenté les justificatifs nécessaires pour permettre le contrôle, peut solliciter de celui-ci, avant l'envoi de la lettre d'observations, la production de documents supplémentaires ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'à la suite d'un contrôle, l'URSSAF de Bretagne venant aux droits de l'URSSAF de Finistère a notifié à la société Stephan pâtisserie (la société) un redressement, résultant d'un contrôle d'assiette portant sur la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007 ; qu'une mise en demeure lui ayant été notifiée, le 25 novembre 2008, la société a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale ;

Attendu que pour accueillir ce recours et annuler le redressement, l'arrêt énonce qu'il

résulte des dispositions de l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale que les documents doivent être sollicités par l'inspecteur du recouvrement au moment du contrôle pour en permettre un examen contradictoire ; que si ces dispositions ne font pas obstacle à ce que celui-ci puisse demander des justificatifs complémentaires, ce n'est qu'après la réception de la réponse de l'employeur dans le délai de trente jours aux observations ; qu'il retient qu'il ressort des pièces versées aux débats, et notamment de la réponse en date du 1er août 2008 de l'inspecteur du recouvrement aux observations de la société, que la dernière visite sur place est intervenue le 3 juin 2008 ; que, lors de cette visite, celui-ci a demandé à la société de lui faire parvenir des documents complémentaires, demande réitérée par courrier du 9 juin 2008, adressé à cette dernière, énumérant les documents à lui adresser et précisant qu'à défaut de les obtenir pour le 19 juin 2008, les sommes correspondantes seraient soumises à cotisations ; que, dans la mesure où cette demande est intervenue avant même l'envoi de la lettre d'observations, il en résulte que le contrôle n'a pas été fait dans le respect du principe du contradictoire ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; 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'Angers ;

Condamne la société Stephan pâtisserie aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Stephan pâtisserie ; la condamne à payer à l'URSSAF de Bretagne la somme de 2 800 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, deuxième chambre civile, et prononcé par le président en son audience publique du treize février deux mille quatorze.

## BULLETIN D'ABONNEMENT

À retourner par mail : MarketingRH@wkl.fr  
ou par fax : 01 82 51 00 43  
ou courrier : Service Marketing - Case postale 722  
1 rue Eugène et Armand Peugeot - 92856 Rueil-Malmaison  
N° Indigo 0 825 08 08 00  
618 € TTC/an

Oui, je m'abonne pour 1 AN à la *Jurisprudence Sociale Lamy*

Jurisprudence Sociale Lamy	Code	Prix HT	TVA	Prix TTC
<input type="checkbox"/> Papier	00153	453,00 €	2,10 %	462,51 €
<input type="checkbox"/> Internet	Y5153	510,00 €	20 %	612,00 €
<input type="checkbox"/> Papier + Internet **	00153	453,00 €	2,10 %	599,31 €
	Y0153	+ 114,00 €	20 %	

\*\* En souscrivant aux versions Papier et Internet simultanément, vous bénéficiez du tarif préférentiel sur la version Internet.

Mme  M. Code coupon : 002641 078

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Établissement : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : | | | | | | | |

Ville : \_\_\_\_\_

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | |

Télécopie : | | | | | | | | | | | | | | | |

E-mail : \_\_\_\_\_

N° Siret : | | | | | | | | | | | | | | | |

Code NAF : | | | | | | | |  Siège  Établissement

Nombre de salariés à mon adresse : \_\_\_\_\_

Vous trouverez ci-joint mon règlement par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France SAS, je recevrai une facture acquittée.

Je réglerai à réception de la facture.



Conditions de vente, informations et commandes : [www.wkl.fr](http://www.wkl.fr)

Date et Signature : \_\_\_\_\_

\* TVA 2,10 % Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2014 franco de port et d'emballage sous réserve d'une modification du taux de TVA appliqué au moment de la commande. Pour tout envoi hors de France métropolitaine, une majoration est prévue sur le prix HT de 10 % pour l'Europe et les DOM-TOM, et de 20 % pour les autres pays. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS (cf adresse ci-dessus). Tous les éléments compris dans les abonnements sont indisposables et ne peuvent être vendus séparément. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié un mois avant la date d'échéance. Wolters Kluwer France, SAS au capital de 300 000 000 € - RCS Nanterre 480 087 306

La signature de ce bon de commande emporte adhésion des conditions générales de vente consultables sur le site [www.wkl.fr](http://www.wkl.fr)

## JURISPRUDENCE SOCIALE LAMY

Retrouvez les dernières jurisprudences décryptées en profondeur pour prendre les meilleures décisions !

L'essentiel de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation commentée tous les 15 jours avec :

- une chronique : focus sur un sujet d'actualité retraçant les dernières jurisprudences ;
- une sélection des arrêts les plus importants de la Cour de cassation commentés et analysés par des professionnels du droit social avec le texte intégral ;
- des arrêts résumés et des arrêts en flash allant à l'essentiel ;
- une sélection d'arrêts de cours d'appel et d'arrêts sur les conventions collectives ;
- un zoom sur les arrêts inédits les plus marquants.

Abonnement annuel  
- 22 numéros  
- La version électronique en téléchargement



### LES + DE L'EXPERT

- La rapidité de traitement
- Le commentaire approfondi des arrêts les plus marquants
- La certitude de voir traiter tous les arrêts importants de la Chambre sociale de la Cour de cassation



## ■ HARCÈLEMENT SEXUEL

### 363-7 Des propos déplacés et des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs sexuelles, constituent un harcèlement ... peu important l'attitude antérieure de l'employeur

Cass. soc., 18 févr. 2014, pourvoi n° 12-17.557, arrêt n° 409 FS-P+B

Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour faute grave, licenciement validé par la cour d'appel. Il se pourvoit alors en cassation, soutenant trois arguments.

Tout d'abord, que l'employeur qui demeure sans réaction lorsque sont portés à sa connaissance les agissements d'un salarié susceptibles de justifier une mesure disciplinaire, ne saurait se prévaloir ultérieurement de faits de même nature pour motiver son licenciement.

Par ailleurs, lorsque des faits de harcèlement sont portés à la connaissance de l'employeur et que ce dernier décide de procéder à une enquête interne en vue d'établir leur véracité, il lui incombe de le faire dans le respect du principe du contradictoire.

Enfin, l'employeur ne peut se prévaloir, au soutien d'un licenciement, d'un rapport d'enquête interne établi sur la base de témoignages anonymes, insusceptibles d'être vérifiés et contestés par le salarié.

Mais la Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle précise, dans un premier temps, que si l'article L. 1232-3 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié dont il doit recueillir les explications le motif de la sanction envisagée, il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction.

Par ailleurs, ayant constaté sur la base de témoignages nominatifs et précis, que le salarié avait eu à l'égard de plusieurs salariées des propos déplacés à connotation sexuelle et exercé sur l'une d'elles des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, la cour d'appel a, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur, lequel est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave.

F.L.

## ■ TRANSFERT D'ENTREPRISE

### 363-8 La représentativité syndicale étant établie pour la durée du cycle électoral, les syndicats conservent, en cas de transfert d'entreprise, le statut de représentativité qui était le leur

Cass. soc., 19 févr. 2014, pourvoi n° 13-16.750, arrêt n° 438 FS-P+B+R

Une société reprend quinze établissements en location-gérance. La CFDT qui, dans ces quinze établissements, était représenta-

tive alors qu'elle ne l'avait pas été aux dernières élections chez le reprenneur, désigne un délégué syndical central et un représentant syndical au comité central d'entreprise.

L'employeur conteste la capacité de la CFDT à procéder à ces désignations. Non représentative elle était avant le transfert, non représentative elle reste après le transfert. Le tribunal d'instance, statuant en dernier ressort, le déboute car, dit-il, « le principe de fixité de la représentativité des organisations syndicales pour la durée du cycle électoral n'a vocation à s'appliquer que dans un périmètre donné mais non, sauf à méconnaître l'expression d'une grande partie des salariés, dans une entreprise dont les composantes et la communauté de travail sont profondément modifiées par des adjonctions d'établissements et d'effectifs qui conduisent à augmenter de plus du double le nombre d'établissements et de salariés ».

Jugement cassé : le principe selon lequel la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral s'applique, même en cas de transfert d'entreprise.

Le même jour, sur le même sujet, la Cour de cassation a rendu quatre autres arrêts : Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-20.069 ; Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-17.445 ; Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-14.608 et Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-29.354. Dans certains de ces arrêts, notamment le dernier cité, la solution était inverse : l'employeur plaidait qu'un syndicat représentatif avant le transfert, avait perdu sa représentativité du fait de la cession d'une grande partie des salariés à une autre entreprise. Il fut débouté.

Les cinq arrêts sont destinés à être publiés au bulletin et à être présentés dans le rapport annuel de la Cour de cassation, preuve de l'importance que les Hauts Magistrats attachent au principe ainsi dégagé.

M.H.

## ■ HARCÈLEMENT MORAL

### 363-9 Deux précisions sur le harcèlement moral

Cass. soc., 12 févr. 2014, pourvoi n° 12-23.051, arrêt n° 331 FS-P+B

Dans l'affaire jugée, une salariée avait refusé une modification de son contrat de travail. Son contrat comportait une clause prévoyant que le travail s'effectuait pour partie à domicile, pour partie dans l'une des agences d'Ile-de-France de la société. L'employeur avait voulu mettre fin au travail à domicile, souhaitant que le travail ait lieu exclusivement à l'agence de Fontenay-sous-Bois. Mère célibataire avec deux enfants, la salariée s'était opposée à cette mesure qu'elle considérait comme une modification de son contrat de travail (sur ce point, voir arrêt commenté n° 363-4).

Dès lors, elle constate une attitude méprisante de la part de son directeur ainsi que divers faits ayant porté atteinte à sa santé : une interdiction faite à ses collègues de lui parler aux fins de la pousser à la faute, une critique de sa vie privée, le non-versement de salaire pour la contraindre à démissionner, la résiliation de sa ligne téléphonique, une absence de transmission de consigne malgré ses demandes, un retrait de dossiers, une mise

à l'écart et une absence de réponse de la direction à tous ces faits dénoncés par courriels.

L'employeur rétorque qu'en réalité c'est le refus opposé par la salariée de venir travailler à Fontenay-sous-Bois qui a créé au sein de l'entreprise des tensions et qu'ainsi, par son attitude personnelle ayant alors changé à l'égard de son employeur, elle a elle-même contribué à sa propre mise à l'écart. La cour d'appel admet cette explication qui, selon elle, réduit à néant l'accusation de harcèlement moral.

Par ailleurs, l'employeur fait valoir que les faits dénoncés se sont produits sur une période de moins d'un mois avant le licenciement, ce qui exclut le caractère répété desdits agissements exigé par la loi. Nouvel argument qui convainc les juges d'appel.

L'arrêt est cassé : « *en statuant ainsi, alors que la salariée était en droit de refuser la modification de son contrat de travail que lui imposait l'employeur, et que la double circonstance que les faits invoqués par l'intéressée s'étaient déroulés sur une période de moins d'un mois et que le différend était déjà né avec son employeur était inopérante au regard de la définition légale du harcèlement moral, la cour d'appel a violé [l'article L. 1152-1 du Code du travail]* ».

Deux enseignements sont à tirer de cet arrêt. Le premier, c'est que le juge ne saurait ajouter à la définition du harcèlement moral des éléments qu'elle ne comporte pas. Le fait que le salarié ait pu contribuer à sa mise à l'écart par son attitude n'a pas à entrer en considération dès lors que la loi ne l'indique pas comme une circonstance atténuant la gravité du comportement du harceleur.

Le second, c'est que la répétition des agissements peut se produire sur une période courte. Dans le cas particulier, cette période a duré moins d'un mois, une durée néanmoins suffisante pour que les agissements aient des répercussions sur son état de santé.

On pourrait même en ajouter un troisième : le harcèlement moral en représailles alors que le salarié n'a jamais fait qu'exercer son droit, ce n'est vraiment pas une bonne idée.

M.H.

## ■ PROCÉDURE

### 363-10 L'exception d'incompétence internationale constitue-t-elle une exception de procédure ?

*Cass. soc., 4 févr. 2014, pourvoi n° 12-27.113, arrêt n° 257 FS-P+B*

Rappelons que, selon le Code de procédure civile, la décision qui statue sur une exception de procédure ne peut être frappée d'un pourvoi que si elle met fin à l'instance (CPC, art. 607). La recevabilité du pourvoi est ainsi subordonnée au fait que toutes les voies de recours ordinaires ont été épuisées.

Un salarié, engagé par une société domiciliée à Singapour et exerçant son activité notamment en Indonésie et en Malaisie, a signé un contrat avec le groupe dont le siège était en France et lui donnant notamment acte de son expatriation à Singapour pour une durée de trois ans. À la suite d'un accident, il est entré en conflit avec la société, saisissant la juridiction prud'homale qui s'est déclarée incompétente. La cour d'appel a fait droit au contredit du salarié et évoqué le fond du litige. Le salarié soutient que le pourvoi formé contre l'arrêt attaqué, qui a statué sur une exception de

procédure sans mettre fin à l'instance, est irrecevable par application des articles 606 à 608 du Code de procédure civile.

À tort. En matière internationale, la contestation élevée sur la compétence du juge français saisi ne concerne pas une répartition de compétence entre les tribunaux nationaux mais tend à lui retirer le pouvoir de trancher le litige au profit d'une juridiction d'un État étranger. Dès lors, le pourvoi en cassation contre le jugement ayant statué sur cette exception de procédure a pour finalité de prévenir un excès de pouvoir. Il est immédiatement recevable, même s'il n'est pas mis fin à l'instance.

La solution n'est pas nouvelle. La première chambre civile de la Cour de cassation l'a admise dès 2010 (Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 7 mai 2010, n° 09-11.177). Ce faisant, la Chambre sociale l'applique donc également à la procédure prud'homale. L'article 607 se trouve ainsi une nouvelle fois écarté, certains auteurs soulignant, pour l'expliquer, que l'exception d'incompétence internationale n'est pas une exception de procédure. Pour autant, la solution n'allait pas de soi, la même première chambre civile opérant, dès 2012, un revirement de jurisprudence (Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 23 mai 2012, n° 10-26.188).

F.L.

## ■ COMITÉ D'ENTREPRISE

### 363-11 L'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif prorogeant les mandats qu'il a signés et appliqués sans réserves

*Cass. soc., 4 févr. 2014, pourvoi n° 11-27.134, arrêt n° 260 FS-P+B*

S'appuyant sur le principe ci-dessus énoncé, la Chambre sociale de la Cour de cassation en déduit qu'ayant constaté que les mandats des membres du comité d'entreprise avaient été prorogés à trois reprises par un accord signé et mis en œuvre par l'employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié bénéficiait, à ce titre, du statut protecteur.

Dans cette affaire, un salarié, dont le mandat de représentant du personnel avait été prorogé à trois reprises, a été licencié sans autorisation préalable. Il a saisi la juridiction prud'homale afin qu'il soit constaté que son licenciement, et par conséquent la transaction signée postérieurement, étaient nuls faute pour l'employeur d'avoir respecté les règles du statut protecteur.

La société fait grief à l'arrêt d'appel d'annuler le licenciement, alors, selon le moyen, que seul un accord unanime passé entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut différer le terme des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dont le renouvellement doit avoir lieu à échéance. Ce principe est de jurisprudence constante (voir, notamment, Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.331).

Sans succès. Dès lors qu'il a signé et mis en œuvre l'accord de prorogation, l'employeur ne peut plus le remettre en cause, même s'il n'est pas unanime, et le salarié bénéficie du statut protecteur. La solution est logique et doit être saluée.

F.L.

## ■ QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

### 363-12 Le principe de faveur n'est pas un principe fondamental reconnu par les lois de la République

Cass. soc., 29 janv. 2014, QPC, pourvoi n° 13-40.067, arrêt n° 454 FS-P+B

Le principe dit « de faveur » est le principe selon lequel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés. « *S'il constitue un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée, [le principe de faveur] ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946 et ne saurait, dès lors, être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946* ».

Or, la question prioritaire de constitutionnalité doit être fondée sur la violation des droits et libertés figurant dans la Constitution du 4 octobre 1958 ou dans les textes auxquels renvoie son Préambule, ce qui est le cas notamment de la Constitution de 1946. Elle doit dès lors être écartée concernant le principe de faveur.

F.L.

## ■ PARTICIPATION

### 363-13 La CSG et la CRDS doivent être précomptées par l'employeur dès la répartition de la réserve spéciale de participation

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 13 févr. 2014, pourvoi n° 13-11.603, arrêt n° 281 F-P+B

À la suite d'un contrôle Urssaf, une entreprise se voit notifier un redressement réintégrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) les sommes réparties entre les salariés au titre de la réserve spéciale de participation au titre des années 2002 à 2004, l'Urssaf ayant considéré que la CSG et la CRDS auraient dû être précomptées par l'employeur lors de la répartition de la réserve spéciale de participation et non au moment du versement effectif des sommes correspondantes aux salariés.

L'entreprise conteste ce redressement, soutenant au contraire que le versement de la rémunération constitue le fait générateur de l'obligation au paiement de la CSG et de la CRDS et qu'il n'avait donc pas à s'en acquitter avant le paiement effectif de la participation aux salariés.

Ni la Cour d'appel de Metz, ni la Cour de cassation n'ont admis cette position : « *Mais attendu qu'il ressort de l'article L. 136-2 du Code de la sécurité sociale dans sa rédaction applicable aux trois exercices concernés et de l'article 14-1 de l'ordonnance n°*

*96-50 du 24 janvier 1996 qu'entrent dans l'assiette de la CSG et de la CRDS les sommes réparties entre les salariés au titre de la réserve spéciale de participation et que ces contributions sont précomptées par l'employeur lors de la répartition de celle-ci ; Que la cour d'appel a fait une exacte application de ces textes en réintégrant dans l'assiette de ces contributions les sommes faisant l'objet d'une répartition individuelle entre les salariés au titre de la réserve spéciale de participation lors des exercices 2002, 2003 et 2004* ».

L'article L. 136-2, II, 2° du Code de la sécurité sociale dit en effet expressément que la contribution sociale généralisée est précomptée par l'entreprise ou l'organisme de gestion lors de la répartition de la réserve spéciale.

Les entreprises qui attendraient néanmoins la date du versement de cette participation aux salariés risquent des majorations de retard : notre arrêt précise en effet que, « *selon l'article R. 243-18 du Code de la sécurité sociale, ces majorations ne cessent de courir qu'à compter de la date de règlement définitif des cotisations* », sachant qu'elles sont dues à compter de la date d'exigibilité des cotisations, qui est donc celle de la répartition de la réserve spéciale de participation.

D.J.-P.

## ■ VERSEMENT TRANSPORT

### 363-14 La période de dispense puis de réduction du versement transport n'est pas susceptible de suspension ou d'interruption

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 13 févr. 2014, pourvoi n° 12-28.931, arrêt n° 286 F-P+B

En vertu de l'article L. 2333-64 du Code général des collectivités territoriales, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent l'effectif de dix salariés, sont dispensés pendant trois ans du versement destiné au financement des transports en commun. Par ailleurs, le montant du versement est réduit pour les trois années qui suivent la dernière année de dispense (de 75 %, 50 % puis 25 %).

Une entreprise est assujettie à la redevance transport au titre de l'année 2002. En 2003 et 2004, à la suite d'une baisse d'effectif, elle dit ne pas employer un nombre de salariés suffisant pour la rendre redevable de la redevance transport.

Elle est de nouveau assujettie pour les années 2005 et 2006, mais ne s'acquitte pas du versement transport pour ces deux années, estimant que puisqu'elle était en-dessous du seuil d'effectif d'assujettissement pour 2003 et 2004, la dispense de versement des trois premières années d'assujettissement jouait pour les années 2002, 2005 et 2006.

L'Urssaf voit la situation différemment et lui notifie un redressement pour les années 2005 et 2006, considérant que la dispense était valable de 2002 à 2004 et que, dès lors, le versement transport était dû dès 2005 (au taux réduit de 75 %).

Mais la Cour d'appel de Lyon, pour annuler ce redressement, reprend l'argument de l'employeur et juge que la dispense de versement prévue à l'article L. 2333-64 du Code général des collectivités territoriales, qui suppose obligatoirement un assujettissement,

ne pouvait pas s'appliquer au cours des années 2003 et 2004 qui correspondaient à une période de non-assujettissement : il devait donc s'appliquer sur les années 2002, 2005 et 2006.

Le pourvoi de l'Urssaf a été accueilli favorablement et l'arrêt d'appel a été censuré : « *en statuant ainsi, alors que les dispositions instituant des exonérations de cotisations de sécurité sociale doivent être interprétées strictement, la cour d'appel a violé [l'article L. 2333-64 du Code général des collectivités territoriales]* ».

L'entreprise devait donc payer le versement transport (avec abattement) dès 2005, sa période de dispense s'étant terminée en 2004. Comme le soutenait l'Urssaf, l'article L. 2333-64 du Code général des collectivités territoriales ne prévoit en effet aucun report de la période de dispense de trois ans pour tenir compte de périodes postérieures de non-assujettissement au versement transport. Il faut en conclure que ni la période de dispense, ni celle de réduction ne sont susceptibles de suspension ou d'interruption.

D.J.-P.

## ■ SALARIÉS PROTÉGÉS

### 363-15 Déclarer des heures fictives de vacation au conseil de prud'hommes peut justifier un licenciement pour faute

CE, 29 janv. 2014, n° 357287

Lui reprochant d'avoir déclaré des heures fictives de vacation au conseil de prud'hommes, une entreprise licencie un salarié, considérant que ces manquements, de surcroît répétitifs, constituaient un détournement de son mandat de conseiller prud'homme visant à lui permettre de se soustraire aux obligations de présence résultant de son contrat de travail ainsi qu'un manquement à son obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur.

Dans un premier temps, l'inspecteur du travail refuse d'autoriser ce licenciement, mais, par le jeu des recours (ministre du Travail, tribunal administratif, puis cour administrative d'appel), le licenciement est permis. Le conseiller prud'homal saisit alors le Conseil d'État, faisant valoir qu'en tant que salarié protégé il ne pouvait être licencié pour des faits en rapport avec ses fonctions représentatives. Pour la jurisprudence, en effet, une sanction disciplinaire ne peut viser un salarié protégé qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur, et non en raison de griefs relatifs à l'exercice de ses mandats représentatifs (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-10.242 ; Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792).

Mais, comme le rappelle ici le Conseil d'État, le pouvoir disciplinaire reprend ses droits si un abus dans l'exercice du mandat est constaté : « *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* ».

En l'espèce, le Conseil d'État a validé la position des juridictions précédentes : les fausses déclarations d'heures caractérisaient

un détournement du mandat et un manquement à l'obligation de loyauté de nature à justifier un licenciement pour faute.

Il en avait déjà été jugé de même à propos de bons de délégation falsifiés pour justifier de retards répétés (CE, 17 avr. 1992, n° 89834).

D.J.-P.

## ■ ACCORDS COLLECTIFS

### 363-16 Inopposabilité d'une condition suspensive subordonnant la validité d'un accord collectif à une unanimité de signature

Cass. soc., 4 févr. 2014, pourvoi n° 12-35.333, arrêt n° 261 FS-P+B

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, un accord collectif prévoit une augmentation des salaires et de l'indemnité de transport en vigueur dans l'entreprise. Sa particularité est qu'une partie de ses dispositions est dotée d'une clause suspensive : celles-ci ne seront applicables que si l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives. Or, à la date de conclusion de l'accord, le 18 décembre 2008, seul le syndicat d'obédience CFDT est signataire, les autres ne l'ayant signé qu'ultérieurement. Se prévalant de cette absence d'unanimité, l'employeur n'applique pas la partie de l'accord soumise à la condition suspensive.

Le syndicat affilié à la CGT fait valoir en justice que la signature par une seule organisation syndicale représentative avait rendu l'ensemble de l'accord applicable dès sa date de conclusion, en l'absence d'opposition des autres syndicats.

Les juges d'appel sont du même avis : ils déclarent que la condition suspensive était inopposable aux cinq organisations syndicales de l'entreprise, l'article L. 2251-1 du Code du travail énonçant que les conventions et accord collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions des lois et règlements si ce n'est par des dispositions plus favorables aux salariés. En l'espèce, puisque la loi n'imposait pas une signature unanime des syndicats représentatifs pour conclure un accord collectif, l'employeur ne pouvait l'imposer.

Cette décision a été avalidée en cassation : « *attendu que les conditions de validité d'un accord collectif sont d'ordre public ; qu'il en résulte qu'un accord collectif ne peut subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'accord litigieux avait été signé par au moins un syndicat représentatif, conformément aux prescriptions de l'article L. 2231-1 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable, en a déduit à bon droit qu'il était valable, et que la clause qui conditionnait la validité de certaines de ses dispositions relatives au salaire à l'accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ne pouvait être invoquée par l'employeur pour se soustraire à l'application de l'accord* ».

Remarquons que l'argument subsidiaire de l'employeur, selon lequel à supposer que la condition suspensive litigieuse ait été illicite, elle était nulle et entraînait la nullité de l'entier accord collectif, n'a pas davantage été retenu.

D.J.-P.

## ■ ACCIDENT DU TRAVAIL

### 363-17 L'exigence de réserves motivées pour contester le caractère professionnel d'un accident ne signifie pas apporter des preuves contraires

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 23 janv. 2014, pourvoi n° 12-35.003, arrêt n° 110 F-P+B

Une déclaration d'accident du travail peut être assortie de réserves motivées faites par l'employeur en vue de la contester : dans ce cas, la caisse de Sécurité sociale, avant de trancher sur le caractère professionnel ou non de l'accident, doit envoyer à l'employeur et à la victime un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident (CSS, art. R. 441-11).

Une entreprise conteste la reconnaissance en tant qu'accident du travail des lésions au genou d'un de ses salariés qui avait déclaré s'être blessé en glissant sur un échelon pour descendre relever un compteur d'eau. Elle soulève qu'en l'absence de témoin, rien ne prouvait que l'accident se soit produit au lieu et temps de travail et ajoute que le salarié n'avait pas déclaré cet accident à l'entreprise le jour supposé de sa survenue.

Malgré ces réserves, la Caisse primaire d'assurance maladie concernée maintient la prise en charge de cet accident au titre de la législation professionnelle. L'employeur saisit la juridiction de sécurité sociale compétente, soutenant que la Caisse ne pouvait agir ainsi sans que soit respecté le principe du contradictoire prévu à l'article R. 441-11 du Code de la sécurité sociale.

Son recours est accueilli favorablement, mais la Caisse rétorque qu'il n'avait pas émis de réelles réserves motivées, faute de préciser en quoi les circonstances de temps et de lieu, mentionnées sur la déclaration établie par ses soins, étaient inexactes et faute de mentionner les éléments propres à établir cette inexactitude. Elle en déduit qu'elle pouvait décider du caractère professionnel de l'accident.

Tant la Cour d'appel de Nancy que la Cour de cassation ont donné raison à l'employeur : « *attendu que constitue des réserves motivées de la part de l'employeur, au sens des dispositions de l'article R. 441-11 du Code de la sécurité sociale, toute contestation du caractère professionnel de l'accident portant sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail* ».

De plus, « *l'exigence de réserves motivées résultant de ce texte ne saurait en revanche être interprétée comme imposant à l'employeur de rapporter, à ce stade de la procédure, la preuve de faits de nature à démontrer que l'accident n'a pu se produire au temps et au lieu du travail* ». Dès lors, « *en ne mettant pas en œuvre la procédure prévue par le III de l'article R. 441-11 du Code de la sécurité sociale, c'est à dire, en omettant d'adresser à l'employeur et au salarié concernés un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de procéder à une enquête auprès des intéressés, la caisse n'a pas tiré les conséquences des réserves motivées qui lui avaient été régulièrement adressées par la société* ». Il en résultait que « *la décision de prise en charge de la maladie professionnelle de M. X... devait être déclarée inopposable à la société* ».

Rappelons que les réserves ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu d'un accident ou sur l'existence

d'une cause totalement étrangère au travail (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 10 oct. 2013, n° 12-25.782).

D.J.-P.

## ■ TRAVAILLEURS FRONTALIERS

### 363-18 Le droit aux prestations de chômage dépend du régime de la rupture du contrat de travail pratiqué dans le pays où il a été exécuté

Cass. soc., 21 janv. 2014, pourvoi n° 12-28.833, arrêt n° 131 FS-P+B

Après avoir travaillé en Allemagne, un salarié de nationalité allemande démissionne en 2001, en raison du non-paiement de ses salaires. Il réside ensuite en France et réclame le bénéfice de l'assurance chômage française, se prévalant de l'article 71 du règlement CE n° 1408/71 du 14 juin 1971, relatif aux régimes de sécurité sociale des travailleurs salariés et de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté. Selon cet article, en effet, le travailleur frontalier qui est au chômage complet bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'État membre sur le territoire duquel il réside, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi, les indemnités chômage étant servies par l'institution du lieu de résidence.

L'Assedic, devenue Pôle emploi, lui refuse les allocations chômage, au motif que ne sont indemnisés que les salariés involontairement privés d'emploi ou qui ont démissionné pour un motif considéré comme légitime. Or, si une démission intervenue pour défaut de paiement des salaires rentre dans cette catégorie, c'est, aux termes de la délibération Unedic n° 10 bis du 21 juin 2001 (1<sup>er</sup> §), à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires, ordonnance qu'il ne produisait pas en l'espèce.

Le salarié conteste ce refus. Pour lui, la législation du travail allemande était seule applicable au contrat de travail exécuté en Allemagne et les conditions et modalités de la rupture de ce contrat étaient donc soumises au droit allemand, lequel autorisait la rupture quand l'employeur ne paie pas les salaires dus ou les paie irrégulièrement (article 626 du Code civil fédéral allemand) : il ne pouvait donc être fait application, pour la rupture et ses conséquences, des règles du droit interne français.

Il a convaincu les Hauts Magistrats, qui ont énoncé que « *les conditions d'attribution des prestations de chômage doivent être mises en œuvre en tenant compte des particularités du régime de la rupture du contrat de travail résultant de la loi étrangère applicable au contrat ; qu'il ne peut ainsi être imposé au travailleur de justifier d'une condition incompatible avec la loi étrangère dont relève le contrat* ». Ainsi, la Cour d'appel de Metz, qui avait validé le refus de l'Assedic, a été censurée pour avoir tranché « *sans rechercher si la condition posée par la convention d'assurance chômage et le règlement annexé dont elle a fait application, était compatible avec la loi régissant la rupture du contrat de travail* ».

Dans le même esprit, Pôle emploi ne peut refuser une indemnisation à un travailleur résidant en France en raison d'un défaut d'homologation d'une rupture conventionnelle intervenue en Belgique, cette homologation étant obligatoire en droit français mais non en droit belge (Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-22.303).

D.J.-P.

# Juridictions du fond

## ■ LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

### 363-19 **Contrôle administratif de la régularité de la procédure d'information/consultation des institutions représentatives du personnel et du contenu du PSE**



Marion Tua  
Avocat, Fromont  
Briens

TA Montreuil, 4 févr. 2014, n° 1311393

**Seules les irrégularités ayant pour objet ou pour effet de priver les IRP de la possibilité de débattre, de faire des propositions ou suggestions et de rendre un avis sur le projet du PSE qui lui est soumis peuvent vicier la procédure consultative.**

**Parallèlement, le contrôle de la Direccte, saisie de la demande de validation d'un accord majoritaire, se limite à s'assurer de la validité de la signature de l'accord, la régularité de la procédure consultative des IRP et du contenu du PSE. En revanche, la Direccte n'a pas à s'immiscer dans les choix faits par les signataires de l'accord.**

#### Les faits

Dans le cadre d'un projet de réorganisation, un accord majoritaire est signé le 12 septembre 2013, par 4 syndicats, portant sur le contenu du PSE de l'UES DARTY Paris Ile-de-France (IDF). Compte-tenu du silence gardé par la Direccte (15 jours suivant la réception du dossier), l'accord est validé par décision implicite de l'Administration.

#### Les demandes et argumentations

Le syndicat CGT DARTY IDF, non signataire de l'accord, forme alors un recours en annulation de la décision implicite de la Direccte validant l'accord majoritaire, devant le Tribunal administratif de Montreuil.

En défense, le syndicat se prévaut de plusieurs irrégularités affectant la procédure d'information/consultation des IRP et du fait que le contenu du PSE serait selon lui insuffisant.

Le Tribunal administratif de Montreuil confirme néanmoins la décision implicite de la Direccte.

#### La décision, son analyse et sa portée

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a réformé la procédure de licenciement économique de 10 salariés et plus dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, le contenu du PSE doit faire l'objet soit d'un accord collectif majoritaire soit d'un document unilatéral élaboré par l'employeur. L'Administration exerce un contrôle plus ou moins large selon le cas, et validera l'accord ou homologuera le document unilatéral, en application de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail.

Jusqu'alors, le tribunal de grande instance était seul compétent pour connaître des actions engagées par le comité d'entreprise ou une organisation syndicale. Aujourd'hui, il appartient au tribunal administratif d'exercer ce contrôle. Cette affaire constitue l'une des premières applications pratiques depuis la loi du 14 juin 2013.

- **Des irrégularités n'affectant pas la procédure consultative des IRP**

L'employeur doit consulter le comité d'entreprise, d'une part, sur le projet de restructuration et de

compression des effectifs (Livre II) et, d'autre part, sur le projet de PSE (Livre I), au travers d'au moins deux réunions.

S'agissant du Livre I, en application des dispositions légales (C. trav., art. L. 1233-30 à C. trav., art. L. 1233-32), l'employeur doit adresser au comité d'entreprise, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, à savoir la ou les raison(s) économique(s), financière(s) ou technique(s) du projet de licenciement, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour fixer l'ordre des licenciements, le nombre de salariés permanents ou non employés dans l'établissement, le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures de nature économique envisagées, ainsi que le projet de PSE.

Ces informations doivent permettre au comité d'entreprise d'apprécier l'ampleur réelle du projet de licenciement économique, ainsi que la portée des mesures envisagées par l'employeur. Au titre du volet « reclassement », le PSE doit préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois envisagés au titre d'un reclassement dans l'entreprise ou dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur. Faute de respecter ces prescriptions, le processus d'information/consultation du comité d'entreprise est irrégulier et de nature à entraîner l'annulation de la décision de validation de la Direccte.

En l'espèce, le syndicat soutenait, en premier lieu, que la composition du comité d'entreprise était irrégulière, puisqu'en violation de l'article L. 2325-1 du Code du travail. L'employeur était assisté de trois collaborateurs, outre la présence de personnalités extérieures au comité. Le syndicat soutenait en conséquence que l'avis formulé par le comité sur l'accord collectif était vicié. Cet argument est rejeté par le tribunal administratif qui relève, au regard du procès-verbal de la réunion, d'une part, que la présence de personnes extérieures avait été acceptée par le comité d'entreprise, mais également que la présence en surnombre de collaborateurs de l'employeur n'avait fait l'objet d'aucune protestation de la part des élus.

En deuxième lieu, le syndicat invoquait une information tardive et incomplète du comité d'entreprise, puisque le projet de PSE remis lors d'une première réunion, ne comportait pas la liste des postes de reclassement identifiés au sein du groupe.

Le PSE précisait simplement que « *le nombre de postes à pourvoir à ce jour est d'environ 300 postes, étant précisé que l'offre de postes sera réactualisée, en tant que de besoin, des postes libérés en cours de procédure* ».

En l'espèce, la liste précise des postes de reclassement avait finalement été remise au comité d'entreprise au cours des réunions des 30 août et 2 septembre. Le comité ayant rendu son avis le 11 septembre, l'accord majoritaire était signé le 12 septembre 2013.

Compte tenu du délai séparant la remise de cette liste de l'avis du comité d'entreprise, l'imprécision des postes ouverts au reclassement interne dès l'origine n'était pas de nature, selon le tribunal, à entraîner l'annulation de la décision implicite de la Direccte. En effet, cette irrégularité n'a pas eu pour objet ou pour effet de priver les instances représentatives de la possibilité de débattre, de faire des propositions ou suggestions et de rendre un avis sur le projet de PSE. Il s'agit là d'une réserve importante émise par la juridiction administrative.

En troisième lieu, le syndicat soulevait que la procédure d'information/consultation du CHSCT avait été méconnue puisqu'il n'y avait pas eu communication de toutes les versions du PSE mais simplement du projet de Livre II et de la version initiale du Livre I, sachant que la dernière version du PSE lui aurait été adressée « *tardivement* », le jour même de la réunion en vue du recueil d'avis.

Cet argument est, là encore, rejeté par le tribunal administratif. En effet, pour lui permettre de délibérer valablement, il appartient à l'employeur de fournir au CHSCT, dès le début de la procédure de

consultation et au cours de cette même procédure, des informations précises et suffisantes pour lui permettre d'apprécier correctement la portée du projet de réorganisation qui lui est soumis au regard de ses missions et de donner un avis éclairé.

En l'espèce, le tribunal constate que, dans la dernière version du PSE, figure un code couleur permettant d'identifier rapidement les changements apportés par rapport au document initial, les modifications portant essentiellement sur des mesures d'accompagnement qui ne différaient que très sensiblement du projet initial. Par conséquent, le CHSCT a disposé d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ces éléments et apprécier en toute connaissance de cause les impacts de la réorganisation envisagée sur les conditions de travail des salariés.

## • Un contrôle limité du contenu du PSE en cas d'accord majoritaire

L'article L. 1233-62 du Code du travail qui définit le contenu du PSE n'a pas été modifié par la loi de sécurisation de l'emploi.

La Cour de cassation a toujours exercé un contrôle étendu sur l'existence d'un plan de reclassement précis et notamment avec l'indication dans le PSE initial du nombre, de la nature et de la localisation des emplois pouvant être offerts au sein du groupe. Faute de quoi, le PSE était systématiquement annulé. Toutefois, le tribunal administratif limite ce contrôle, à l'égard de l'accord majoritaire. En l'espèce, le syndicat considérait que le PSE était insuffisant, faute de proposer, au titre du reclassement, 127 postes qui seraient devenus vacants du fait de départs au cours de l'année 2012.

Le tribunal administratif considère que si l'Administration doit contrôler le contenu du plan s'assurant, dans ce cadre, que le PSE comporte un plan de reclassement dont il détermine les modalités de suivi, il n'appartient en revanche ni à l'Administration ni au juge administratif de s'immiscer dans les choix faits par les signataires de l'accord majoritaire.

De ce fait, l'absence desdits postes devenus vacants en 2012 au titre du reclassement est sans influence sur la validité du PSE résultant de l'accord collectif majoritaire et ne peut, dès lors, être considéré comme émanant du seul choix de l'employeur. Il en est de même du prétendu choix imposé par l'employeur d'un cabinet précis pour l'animation de la cellule de reclassement.

Par cette décision, la position du tribunal administratif est conforme à celle du ministère du Travail dans son instruction DGEFP/DGT du 19 juillet 2013. Pour rappel, ce dernier a indiqué que la portée du contrôle opéré par la Direccte sera différente selon la voie choisie. Ainsi, en cas d'accord collectif majoritaire, le contrôle porte notamment sur le respect des conditions de validité de l'accord. En revanche, si la procédure est celle du document unilatéral, l'Administration doit veiller à ce que les mesures du PSE facilitent un reclassement rapide et durable des salariés.

Dans cette ligne, le Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne, le 11 février 2014 (jugements n° 1302032 à 1302139), a annulé la décision d'homologation de l'Administration compte tenu du caractère insuffisant des mesures prévues dans le plan au regard des moyens du groupe auquel appartenait l'entreprise.

Ce contrôle plus étendu se confirme également à l'égard de la procédure. Ainsi, le Tribunal administratif de Montreuil a annulé, le 20 décembre 2013 (jugement n° 1309825), pour cause d'irrégularité de la procédure consultative, l'homologation par la Direccte du document unilatéral fixant le contenu d'un PSE, constatant que la délégation unique du personnel (DUP) n'avait pas pu utilement recourir à un expert-comptable rémunéré par l'employeur.

## 363-20 Forfait jours/Nécessité d'un écrit

Selon l'article L. 3121-38 du Code du travail, la durée de travail des cadres ne relevant pas des dispositions des articles L. 3111-2 et L. 3121-39 peut être fixée par des conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Il en résulte que ces conventions doivent nécessairement être passées par écrit. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-26.479, n° 472 F-D

## 363-21 Faute lourde (non)/Mot de passe informatique

Le seul refus de la salariée de donner le mot de passe informatique, sauf de manière sécurisée, s'il constitue une faute, ne caractérise pas d'intention de nuire à l'employeur. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-27.611, n° 388 F-D

## 363-22 Prise d'acte

L'indemnité prévue par l'article L. 1235-2 du Code du travail pour non-respect de la procédure de licenciement ne peut être allouée que lorsque le contrat de travail a été rompu par un licenciement. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-28.153, n° 481 F-D

## 363-23 Rétrogradation

La cour d'appel ayant constaté que le salarié avait été déchargé de ses fonctions de responsable de chantier pour occuper un poste de technicien et que le responsable de chantier était dans une position hiérarchique supérieure à l'égard des techniciens de son équipe, même s'ils relevaient de la même qualification, en a déduit à bon droit qu'il s'agissait d'une rétrogradation qui ne pouvait pas lui être imposée. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.708, n° 394 F-D

## 363-24 Certificat de travail/Remise tardive

Selon les articles L. 1234-19 et R. 1234-9 du Code du travail, le certificat de travail et l'attestation d'assurance chômage doivent être délivrés à l'expiration du contrat de travail.

Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts, le jugement retient que le contrat se terminant le 5 juillet, celle-ci aurait pu attendre le 5 août pour voir si son salaire était versé. En statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que le certificat de travail et l'attestation d'assurance chômage, qui étaient exigibles le 5 juillet 2009, n'avaient été adressés à la salariée que le 11 août 2009 et alors que la remise tardive à un salarié des documents nécessaires à la détermination exacte de ses droits, lui cause nécessairement un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-20.591, n° 462 F-D

## 363-25 Offre de reclassement/Délai dont dispose le salarié pour y répondre

La cour d'appel, après avoir relevé que les offres de reclassement transmises au salarié engageaient son avenir professionnel et financier et que celui-ci n'avait pas été informé de la possibilité de prolonger le délai de réflexion, a pu considérer que le délai de quatre jours francs dont il disposait pour prendre position était manifestement insuffisant. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-28.404, n° 396 F-D

## 363-26 Faute grave

La cour d'appel ayant relevé que la salariée avait commis un acte d'insubordination caractérisé en congédiant unilatéralement et

sans autorisation une salariée engagée par sa direction, dans un contexte où l'intéressée entendait se comporter comme propriétaire de la boutique en s'arrogeant des prérogatives qui relevaient du domaine de compétence de l'employeur, en contestant les décisions des divers responsables en des termes déplacés et en refusant d'appliquer les instructions et procédures, a pu en déduire, peu important l'absence d'avertissement antérieur, l'existence d'une faute grave. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-27.721, n° 361 F-D

## 363-27 Résiliation judiciaire/Indemnités de licenciement

Lorsque le contrat de travail est rompu par une résiliation judiciaire et non par un licenciement, le salarié ne peut prétendre à une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-28.823, n° 362 F-D

## 363-28 Clause de non-concurrence/Préjudice

L'indemnité destinée à réparer le préjudice né d'une clause de non-concurrence nulle n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de salaire ouvrant droit à congés payés. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 11-22.005, n° 371 F-D

## 363-29 Faute grave

La cour d'appel a constaté que le salarié, en charge de veiller aux appels d'offres, n'avait entrepris aucune démarche avant le 12 octobre 2009 à propos d'un appel d'offres du 18 août expirant le 20 octobre 2009. Elle a pu en déduire que le salarié avait commis une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.296, n° 381 F-D

## 363-30 Faute grave/Rixe violente

La cour d'appel a constaté qu'une rixe violente ayant entraîné une incapacité de travail pour l'un et l'autre des protagonistes avait opposé M. X à un autre salarié de l'entreprise, sans qu'aucun élément ne permette de considérer que la responsabilité de l'altercation incombait exclusivement à l'autre salarié. Elle a pu en déduire l'existence d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-35.299, n° 383 F-D

## 363-31 Lettre de licenciement/Motivation

Il résulte de l'article L. 1233-16 du Code du travail que la lettre de licenciement doit énoncer, lorsqu'un motif économique est invoqué, à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié. Dès lors, la lettre de licenciement précisant seulement les difficultés économiques, mais non leur incidence sur l'emploi occupé par la salariée, ne répond pas aux exigences légales. Le licenciement est en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-25.794, n° 281 F-D

## 363-32 Trouble manifestement illicite

Constitue un trouble manifestement abusif le licenciement ayant pour seule cause la réclamation du salarié concernant des remboursements de frais, réclamation qui n'était pas abusive et qui était présentée sans faire usage de termes excessifs ou difamatoires. Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 13-10.876, n° 468 FS-D

## 363-33 Harcèlement sexuel

Laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, le fait, pour une salariée, de recevoir, pendant son stage et après la signature du contrat de travail, plusieurs SMS de son supérieur hiérarchique, dans lesquels celui-ci lui écrivait notamment « *je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours* », que l'intéressée ait demandé à son employeur une suspension de sa période d'essai et dans le même temps ait déposé une main-courante auprès des services de police pour se plaindre d'un harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique. Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-26.652, n° 278 F-D

## 363-34 Rupture conventionnelle

Après avoir relevé que l'employeur avait engagé une procédure de licenciement quelques semaines avant la signature de la convention de rupture, qu'il avait ensuite infligé à la salariée une sanction disciplinaire injustifiée et l'avait convoquée à un entretien destiné à déterminer les modalités de la rupture du contrat de travail qui n'avait duré qu'un quart d'heure et au cours duquel les parties n'avaient pas eu d'échange, la cour d'appel a souverainement estimé que le consentement de la salariée avait été vicié. Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-29.208, n° 354 F-D

## 363-35 Congés payés/Charge de la preuve

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-29.542, n° 312 F-D

## 363-36 Visite médicale

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. Le défaut de visite périodique auprès de la médecine du travail cause nécessairement un préjudice au salarié. Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-26.241, n° 321 F-D

## 363-37 Travail dissimulé

La cour d'appel, constatant que l'employeur exigeait par écrit et de façon habituelle de son salarié un horaire de travail supérieur à l'horaire légal sans payer la moindre heure supplémentaire, a estimé que la dissimulation d'une partie du travail accompli revêtait un caractère intentionnel. Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-20.043, n° 284 F-D

## 363-38 Lettre de licenciement/Motif

Ne comporte pas l'énoncé d'un motif précis et matériellement vérifiable la lettre de licenciement se bornant à faire mention « *d'absences injustifiées et prolongées* », ce qui équivaut à une absence de motif. Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-28.245, n° 336 F-D

## 363-39 Ordre des licenciements

Les critères d'ordre des licenciements pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier. Tel n'est pas le cas lorsqu'il décide de cesser son activité et de licencier tous ses salariés, peu important que, pour les besoins de l'arrêt d'activité, les notifications des licenciements ne soient pas simultanées. Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-29.703, n° 288 F-D

## ■ CRÉDIT AGRICOLE

### 363-40 La convention collective n'impose pas de transmettre l'avis du conseil de discipline au salarié avant la notification du licenciement

Cass. soc., 18 févr. 2014, pourvoi n° 12-17.557, arrêt n° 409 FS-P+B  
Convention collective nationale du crédit agricole du 4 novembre 1987. IDCC 7501

**Article 13. Conseil de discipline (extrait) :** « Il est institué un conseil de discipline chargé, après avoir obligatoirement entendu le Directeur et en sa présence, de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement du personnel titulaire. [...]. L'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours à l'avance et pourra se faire assister d'un salarié de la Caisse régionale choisi par lui. Les membres du conseil de discipline auront, dans les mêmes délais, communication du dossier. Les conclusions du conseil de discipline sont rédigées en commun et consignées dans un procès-verbal ».

Licencié pour faute grave, un directeur d'agence cherche à faire invalider la procédure disciplinaire conventionnelle suivie à son égard, invoquant une violation des droits de la défense. Il met en effet en avant le fait qu'il n'a pas reçu l'avis du conseil de discipline avant la notification de son licenciement.

La Cour d'appel de Montpellier refuse de prendre en compte cet argument, considérant que l'article 13 de la convention collective n'oblige pas l'employeur à communiquer au salarié l'avis du conseil de discipline avant la date de notification du licenciement.

Dans son pourvoi en cassation, le salarié expose que la communication au salarié de l'avis rendu par l'organisme qui doit être consulté, en vertu d'une disposition conventionnelle, sur la mesure disciplinaire envisagée, constitue une garantie de fond : ne pas s'y soumettre met à mal le principe du contradictoire.

Il n'a pas eu plus de succès devant la Haute Juridiction : « *Mais attendu d'abord que la convention collective nationale du Crédit agricole ne prévoit pas la transmission au salarié, avant la notification du licenciement, de l'avis du conseil de discipline prévu en son article 13 ; Attendu ensuite que la décision que l'employeur peut être amené à prendre à la suite de l'avis du conseil de discipline ou les éléments dont il dispose pour la fonder ont vocation, le cas échéant, à être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement ; que dès lors le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que l'avis du conseil de discipline soit communiqué au salarié avant la notification de son licenciement ».*

De même, le non-respect du délai prescrit par l'article 13 de la Convention collective nationale du Crédit agricole pour communiquer son dossier au salarié avant la réunion du conseil de discipline ne constitue pas une garantie de fond, sauf si cette irrégularité a eu pour effet de priver l'intéressé de la faculté d'assurer utilement sa défense (Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 12-21.703, JSL, 7 janv. 2014, n° 357-39).

En revanche, la consultation du conseil de discipline constitue pour le salarié une garantie de fond et le licenciement prononcé sans que ce conseil de discipline ait été préalablement consulté ne peut avoir de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 16 sept. 2008, n° 07-41.532, JSL n° 242-32).

D.J.-P.

## ■ BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES (SYNTEC)

### 363-41 Intégration d'une prime exceptionnelle dans l'assiette de l'indemnité de licenciement

Cass. soc., 12 févr. 2014, pourvoi n° 12-13.762, arrêt n° 282 F-D  
Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. IDCC 1486

**Article 19. Montant de l'indemnité de licenciement (extrait) :** « IC : L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes : Après 2 ans d'ancienneté, 1/3 de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois. Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement ».

L'avenant au contrat de travail d'un directeur juridique prévoit une indemnité de rupture calculée sur la base d'un « *salaire mensuel qui s'entendra du dernier salaire fixe mensuel et de la moyenne mensuelle du variable effectif payé au cours des douze derniers mois d'emploi dans la société* ». Il est licencié pour faute grave en juin 2008.

Son ancien employeur reproche à la Cour d'appel de Versailles d'avoir inclus dans l'assiette de l'indemnité de licenciement une prime de 100 000 euros exceptionnellement versée en 2007. Il souligne que cette somme n'avait pas été octroyée au titre de la rémunération variable, ce qui aurait justifié, au regard de l'avenant au contrat de travail, son intégration dans la base de l'indemnité de rupture, mais en raison d'un investissement particulièrement important en 2007, ce qui devait, selon lui, conduire à l'exclure du calcul.

Cet argument a été écarté : « *attendu [...] qu'ayant relevé que selon l'avenant au contrat de travail du 30 novembre 2007, le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement se définissait comme le dernier salaire fixe mensuel et de la moyenne mensuelle du variable effectif payé au cours des douze derniers mois d'emploi dans la société, elle a retenu à bon droit que la prime de 100 000 euros versée en juillet 2007 pour la période 2007 constituait un variable effectif devant être intégrée à la base de calcul de la rémunération moyenne mensuelle du salarié* ».

Remarquons que l'employeur avait aussi soutenu devant la Cour de cassation que cette prime de 100 000 euros avait un caractère tout à fait exceptionnel et que l'intéressé n'aurait pas reçu à nouveau une telle prime s'il avait continué à travailler dans l'entreprise, si bien qu'elle ne devait pas entrer, même proratisée, dans le calcul de l'indemnité de préavis. Mais il lui a été répondu que ce moyen étant nouveau et mélangé de droit, il était irrecevable.

D.J.-P.

## ■ PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES

### 363-42 Les pauses repas comptent pour apprécier la durée totale d'une permanence

*Cass. soc., 19 févr. 2014, pourvoi n° 12-17.282, arrêt n° 480 F-D  
Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996.  
IDCC 1944*

**Annexe II : Durée du travail. Avenant du 18 juillet 2003. Article 2 : Définitions (extrait) :** « C.- Permanence : Période de temps passée sur le site de travail, comportant des périodes d'inaction, au cours de laquelle le membre d'équipage est susceptible d'être appelé pour effectuer un vol ».

**Article 4 : Durée journalière et programmation du temps de permanence (extrait) :** « Quel que soit le régime de travail auquel il est soumis, la durée programmée du temps de permanence du personnel navigant affecté à un service de nuit ne peut représenter plus de 12 heures de temps de permanence ».

Un pilote professionnel d'hélicoptère, affecté au Samu, client de son employeur, est licencié pour faute lourde, l'employeur invoquant des absences injustifiées intervenues dans l'intention de nuire à l'entreprise. Il est en effet reproché au salarié d'avoir refusé de poursuivre sa permanence au-delà de 20 heures alors qu'il devait finir son service à 22 heures, privant de ce fait le département de tout secours aérien et mettant en difficulté l'entreprise vis-à-vis de son client.

En appel, les juges déclarent le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, jugeant que le pilote avait un motif légitime de refuser de travailler après 20 heures dès lors qu'il commençait son service à 8 heures du matin, car poursuivre au-delà avait pour conséquence de dépasser la durée maximale de 12 heures prévue à l'article 4 de l'annexe II de la convention collective, compromettant ainsi la sécurité des vols. Ils ajoutent que le salarié avait informé sa direction de son refus de poursuivre la permanence au-delà de 20 heures avec un délai de prévenance suffisant pour lui permettre de changer son régime de travail ou de pourvoir à son remplacement, et qu'aucun élément ne permettait de caractériser une intention de nuire à l'employeur.

Ce dernier oppose alors que les 2 heures de pause repas du salarié n'étant pas du travail effectif, elles ne devaient pas être prises en compte pour apprécier si le maximum de 12 heures de temps de permanence était atteint. Dès lors, le temps de permanence du pilote n'était que de 10 heures et son refus de travailler de 20 à 22 heures était fautif.

Pourvoi rejeté : « *Mais attendu qu'ayant relevé, d'une part, que le salarié n'avait pas agi avec l'intention de nuire à l'employeur, d'autre part, qu'en cessant son travail à 20 heures alors qu'il avait pris son service à 8 heures du matin, il n'avait fait que se conformer aux dispositions de la convention collective applicable fixant à douze heures la durée maximale de la permanence quotidienne, la cour d'appel, peu important que les deux pauses repas d'une heure chacune constituent ou non un temps de travail effectif, a légalement justifié sa décision* ».

Au sens de la Convention collective du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (article 2 de l'annexe II), le temps de permanence ne correspond pas au temps de travail

effectif, mais au temps passé sur le site de travail, y compris les périodes d'inaction. Ce qui inclut donc les pauses repas.

D.J.-P.

## ■ REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES

### 363-43 Les agents d'exploitation des domaines skiabiles peuvent bénéficier de la prime de langues

*Cass. soc., 19 févr. 2014, pourvoi n° 12-28.354, arrêt n° 369 F-D  
Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968. IDCC 454*

**ANNEXE I OUVRIERS. Article 8 bis. Langues étrangères (extraits) :** « Une prime de [...] sera attribuée à l'ouvrier, par langue étrangère connue par lui et nécessaire à son travail. [...]. La valeur de la prime sera révisée annuellement au 1<sup>er</sup> décembre, sur la base de l'augmentation de l'indice Insee du coût de la vie des douze mois précédents ».

Des agents d'exploitation d'une station de ski, une hôtesse de vente et une contrôleuse polyvalente, estimant que l'emploi des langues étrangères qu'ils maîtrisaient était nécessaire à l'accueil et au service de la clientèle étrangère avec laquelle ils étaient en contact, se voient pourtant refuser le bénéfice de la prime de langues prévue à l'article 8 bis de l'annexe I de la convention collective.

Le Conseil de prud'hommes d'Albertville a en effet considéré que la prime mensuelle de langues n'est due qu'au personnel qui doit obligatoirement pratiquer une ou plusieurs langues étrangères pour les nécessités de son travail, ce qui n'est pas le cas des postes d'agents d'exploitation, même s'ils sont en contact avec la clientèle. Pour les conseillers, l'usage d'autres langues n'est pas indispensable pour tenir un poste d'agent d'exploitation : la prime de langues ne pouvait donc être revendiquée.

Désaveu de la Cour de cassation : « *en statuant ainsi, alors que l'emploi d'une langue étrangère pour l'accueil et les relations avec les usagers ouvre droit à la prime de langues, le conseil de prud'hommes a violé* [l'article 8 bis de l'annexe I de la Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles et l'article 1134 du Code civil] ».

Dans un arrêt rendu le même jour, la Haute Juridiction a aussi précisé qu'un accord d'établissement ne pouvait être sur ce point moins favorable que celles résultant de la Convention collective des remontées mécaniques et domaines skiabiles (Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-28.355, concernant une hôtesse de vente).

Plusieurs conventions collectives accordent des primes lorsqu'une langue étrangère est pratiquée dans le cadre du travail. Elles distinguent parfois entre utilisation régulière ou ponctuelle d'une langue étrangère, le second cas ne donnant pas droit à prime (Cass. soc., 24 mai 2006, n° 04-42.204, Convention collective des pharmacies d'officine).

Mais, dans notre affaire, comme l'article 8 bis de l'annexe I de la convention collective est rédigé en termes très généraux, la prime de langues doit être octroyée dès qu'une langue est utilisée, sans critère de fréquence ni de degré de maîtrise.

D.J.-P.

## JANVIER 2014

### 21 janvier

Cass. soc., n° 12-28.833, n° 131 FS-P+B  
Travailleurs frontaliers ..... n° 363-18, p. 26

### 23 janvier

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., n° 12-35.003, n° 110 F-P+B  
Accident du travail..... n° 363-17, p. 26

### 29 janvier

Cass. soc., QPC, n° 13-40.067, n° 454 FS-P+B  
QPC/Principe de faveur ..... n° 363-12, p. 24  
CE, n° 357287  
Salariés protégés..... n° 363-15, p. 25

## FÉVRIER 2014

### 4 février

Cass. soc., n° 12-27.113, n° 257 FS-P+B  
Exception d'incompétence internationale ..... n° 363-10, p. 23  
Cass. soc., n° 11-27.134, n° 260 FS-P+B  
Comité d'entreprise/Accord collectif..... n° 363-11, p. 23  
Cass. soc., n° 12-35.333, n° 261 FS-P+B  
Accords collectifs..... n° 363-16, p. 25  
TA Montreuil, n° 1311393  
Licenciement économique ..... n° 363-19, p. 27

### 5 février

Cass. soc., n° 12-29.703, n° 288 F-D  
Ordre des licenciements..... n° 363-39, p. 30

### 12 février

Cass. soc., n° 12-11.554, n° 319 F-P+B  
Privation du permis de conduire ..... n° 363-2, p. 8  
Cass. soc., n° 12-23.051, n° 331 FS-P+B  
Modification du contrat de travail..... n° 363-4, p. 14  
Cass. soc., n° 12-28.571, n° 332 F-P+B  
Décès du salarié en cours d'instance ..... n° 363-5, p. 16  
Cass. soc., n° 12-23.051, n° 331 FS-P+B  
Harcèlement moral..... n° 363-9, p. 22  
Cass. soc., n° 12-26.652, n° 278 F-D  
Harcèlement sexuel ..... n° 363-33, p. 30  
Cass. soc., n° 12-29.208, n° 354 F-D  
Rupture conventionnelle..... n° 363-34, p. 30  
Cass. soc., n° 12-29.542, n° 312 F-D  
Congés payés/Charge de la preuve ..... n° 363-35, p. 30  
Cass. soc., n° 12-26.241, n° 321 F-D  
Visite médicale..... n° 363-36, p. 30  
Cass. soc., n° 12-20.043, n° 284 F-D  
Travail dissimulé..... n° 363-37, p. 30  
Cass. soc., n° 12-28.245, n° 336 F-D  
Lettre de licenciement/Motif ..... n° 363-38, p. 30  
Cass. soc., n° 12-13.762, n° 282 F-D  
CCN Syntec..... n° 363-41, p. 31

### 13 février

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., n° 13-14.132, n° 291 FS-P+B  
Contrôle Urssaf ..... n° 363-6, p. 19

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., n° 13-11.603, n° 281 F-P+B

Participation ..... n° 363-13, p. 24

Cass. 2<sup>ème</sup> civ., n° 12-28.931, n° 286 F-P+B

Versement transport..... n° 363-14, p. 24

### 18 février

Cass. soc., n° 12-17.557, n° 409 FS-P+B

Harcèlement sexuel ..... n° 363-7, p. 22

Cass. soc., n° 13-10.876, n° 468 FS-D

Trouble manifestement illicite ..... n° 363-32, p. 30

Cass. soc., n° 12-17.557, n° 409 FS-P+B

CCN Crédit agricole ..... n° 363-40, p. 31

### 19 février

Cass. soc., n° 13-12.207, n° 436 FS-P+B+R

CHSCT/Mise en place ..... n° 363-3, p. 11

Cass. soc., n° 13-16.750, n° 438 FS-P+B+R

Transfert d'entreprise/Représentativité  
syndicale..... n° 363-8, p. 22

Cass. soc., n° 12-26.479, n° 472 F-D

Forfait jours/Nécessité d'un écrit ..... n° 363-20, p. 29

Cass. soc., n° 12-27.611, n° 388 F-D

Faute lourde (non)/Mot de passe  
informatique..... n° 363-21, p. 29

Cass. soc., n° 12-28.153, n° 481 F-D

Prise d'acte..... n° 363-22, p. 29

Cass. soc., n° 12-23.708, n° 394 F-D

Retrogradation ..... n° 363-23, p. 29

Cass. soc., n° 12-20.591, n° 462 F-D

Certificat de travail/Remise tardive ..... n° 363-24, p. 29

Cass. soc., n° 12-28.404, n° 396 F-D

Offre de reclassement/Délai ..... n° 363-25, p. 29

Cass. soc., n° 12-27.721, n° 361 F-D

Faute grave..... n° 363-26, p. 29

Cass. soc., n° 12-28.823, n° 362 F-D

Résiliation judiciaire/Indemnités de  
licenciement ..... n° 363-27, p. 29

Cass. soc., n° 11-22.005, n° 371 F-D

Clause de non-concurrence/Préjudice..... n° 363-28, p. 29

Cass. soc., n° 12-23.296, n° 381 F-D

Faute grave..... n° 363-29, p. 29

Cass. soc., n° 12-35.299, n° 383 F-D

Faute grave..... n° 363-30, p. 29

Cass. soc., n° 12-25.794, n° 281 F-D

Lettre de licenciement/Motivation ..... n° 363-31, p. 30

Cass. soc., n° 12-17.282, n° 480 F-D

CCN Personnel navigant technique des  
exploitants d'hélicoptères..... n° 363-42, p. 32

Cass. soc., n° 12-28.354, n° 369 F-D

CCN Remontées mécaniques et domaines  
skiabiles ..... n° 363-43, p. 32

Rédactrice en chef : **Fany Lalanne** ([flalanne@wolters-kluwer.fr](mailto:flalanne@wolters-kluwer.fr)) - Membre du comité rédactionnel : **Marie Hautefort**

Ont collaboré à ce numéro : **le Cabinet Delsol Avocats - le Cabinet Fromont Briens - le Cabinet Vanhaecke & Bentz - François Taquet - Delphine Julien-Paturle - Jean-Philippe Lhernould - Marianne Deniau**

Imprimerie de Champagne – ZI Les Franchises 52 200 LANGRES

Éditeur : WOLTERS KLUWER FRANCE - SAS au capital de 300 000 000 €

Siège social : Immeuble Le Corosa - 1, rue Eugène et Armand Peugeot 92856 Rueil-Malmaison Cedex

N° Indigo : 0 825 08 08 00 - Fax : 01 76 73 48 09 - RCS Nanterre 480 081 306

Associé unique : Holding Wolters Kluwer France

Président-directeur général : Hubert Chemla

N° Commission paritaire : 1117 T 89301 - Dépôt légal : à parution - N° ISSN : 1279-8282

Abonnement annuel : 453 € HT - Prix au numéro : 37 € HT - Prix de la reliure : 30 € HT

Périodicité : bimensuelle - 22 numéros/an

*Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France - Direction Commerciale*