

DOCUMENTS

Rapport de la Cour de Cassation 1999

Nos lecteurs trouveront ci-dessous les extraits relatifs au droit du travail et de la sécurité sociale du rapport présenté par la Cour de Cassation pour l'année judiciaire 1999

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, PARIS 2000

(...)

II. DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

A CONTRAT DE TRAVAIL

1. Apprentissage

a) Contrat - Régime juridique - Dispositions conventionnelles applicables aux autres salariés - Exclusion des apprentis - Condition

Chambre Sociale, 12 juillet 1999 (Bull. n° 342)
(1)

Cet arrêt affirme le principe selon lequel les apprentis bénéficient des conventions et accords collectifs applicables aux salariés dans la branche ou l'entreprise considérée ; cette règle résulte des lois sur l'apprentissage, telles qu'elles sont codifiées aux articles L.117-2 et L. 117 bis 1 du Code du Travail, qui assimilent, sous certaines réserves, les apprentis aux autres salariés pour l'application des règles légales et conventionnelles. L'arrêt en tire pour conséquence l'interdiction de toute exclusion des apprentis du champ d'application d'une convention collective, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral, ce qui suppose également l'application de ces dispositions aux apprentis même s'ils ne sont pas expressément visés par ces textes. Le principe de l'application des règles conventionnelles aux apprentis comporte néanmoins des exceptions ; la première est reprise des dispositions légales et exclut les dispositions incompatibles avec la situation de l'apprenti en tant que jeune en première formation ; la seconde écarte l'application de dispositions que les négociateurs ou l'employeur ont voulu réserver à certaines catégories particulières de salariés à condition que les apprentis ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution de ces avantages.

b) Contrat - Rupture - Imputabilité - Rupture par l'employeur - Rupture en méconnaissance des dispositions de l'article L 117- 17 du Code du Travail - Effet

Chambre Sociale, 4 mai 1999 (Bull n° 183)

L'arrêt du 4 mai 1999 apporte des précisions importantes en matière de rupture du contrat d'apprentissage. L'article L 117-17 du Code du Travail prévoit un mode de rupture très particulier de ces

contrats. Passé un délai de deux mois, la rupture se fait soit d'un commun accord, soit judiciairement dans certains cas limitativement énumérés. Le licenciement est exclu.

Qu'en est-il lorsque l'employeur rompt le contrat sans saisine du conseil de prud'hommes ? La Chambre Sociale apporte trois réponses claires à cette question :

D'abord, il est affirmé que la rupture unilatérale est sans effet. Donc, malgré la rupture "physique" du contrat de travail, celui-ci continue à vivre et n'est sensé n'avoir jamais été rompu. Cette solution est nouvelle puisque auparavant la Chambre Sociale jugeait que la rupture unilatérale était abusive (Soc., 30 mars 1994, Bull. n° 112).

Ensuite, l'employeur est tenu de payer les salaires jusqu'à ce que le juge se soit prononcé sur le bien fondé de la rupture. La possibilité de mise à pied de l'apprenti est cependant reconnue.

Enfin, si la résiliation est prononcée aux torts de l'employeur, l'apprenti a droit à une indemnité réparant le préjudice subi du fait de la rupture anticipée du contrat.

2. Exécution

a) Salaire - Cause - Travail du salarié - Travail effectif - Salarié restant en permanence à la disposition de l'employeur - Disposition prévoyant un horaire d'équivalence - Condition

Chambre Sociale, 29 juin 1999 (Bull. n° 307)
(2)

Certaines professions connaissent des périodes d'inactivité qui présentent un caractère habituel. Des décrets pris en application de la loi du 21 juin 1936 fixant à 40 heures par semaine la durée légale du travail ont prévu qu'un temps de présence dans l'entreprise dépassant la durée légale hebdomadaire du travail serait équivalent à la durée légale du travail. Par exemple, un temps de présence hebdomadaire de 41 heures sera considéré comme équivalent à 39 heures et rémunéré comme tel.

(1) DO 2000 p. 23, note Arnaud de Senga.

(2) DO 1999 p. 355 (annexe à l'étude de Mireille Poirier sur les heures d'équivalence).

La question s'est posée de savoir dans quelles conditions, en dehors d'un décret, un régime d'équivalence peut être instauré. Des arrêts récents de la Chambre Sociale (notamment 9 mars 1999, Bull. n° 111 Creton c/ La vie au Grand Air, arrêt du 4 mai 1999, Bull. n° 187, Dinoto c/ Sté Ambulances bourguignonnes) ont pu laisser supposer que toute convention collective étendue ou non, tout accord d'entreprise ou d'établissement pouvaient créer un régime d'équivalence. En réalité, dans ces arrêts, le problème n'avait pas été soulevé et n'avait donc pas été tranché. Confirmant sa jurisprudence antérieure (13 novembre 1990, Bull. n° 549) la Chambre Sociale affirme dans un attendu de principe "qu'un horaire d'équivalence ne peut résulter, en dehors du cas où il est prévu par un décret conformément aux dispositions de l'article L 212-4 du Code du Travail, que d'une convention ou d'un accord dérogatoire conclu en application de l'article L 212-2 du même code", c'est-à-dire une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel étendu, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement soumis au droit d'opposition de l'article L 132-26 du Code du Travail. Une convention collective agréée mais non étendue, comme l'était en la cause la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, ne peut prévoir un régime d'équivalence.

Il convient de souligner que cette jurisprudence se trouve remise en cause par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui, d'une part, dans son article 3, dispose que le régime dérogatoire des heures d'équivalence ne pourra être institué que par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, ou par décret en Conseil d'Etat, d'autre part, dans son article 29, valide, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, les versements effectués au titre de la rémunération des périodes de permanence nocturne, comportant des temps d'inaction, effectuées sur le lieu du travail en chambre de veille par le personnel en application des clauses de conventions collectives nationales et accords collectifs nationaux de travail agréés en vertu de l'article 16 de la loi n° 75-535 relative aux institutions sociales et médico-sociales, en tant que leur montant serait contesté par le moyen tiré de l'absence de validité desdites clauses.

b) Salaire - Recommandation patronale - Notion

Chambre Sociale, 29 juin 1999 (Bull. n° 308)
(3)

Par cet arrêt la Chambre Sociale se prononce sur la force obligatoire des recommandations adressées à leurs adhérents par les organisations patronales.

A la suite du conflit national des transporteurs routiers de novembre 1996, les organisations patronales

après l'échec des négociations sur les revendications salariales des grévistes, ont dans une déclaration du 3 décembre 1996 recommandé à leurs adhérents de verser aux chauffeurs routiers de véhicules de 3,5 tonnes une indemnité de 3.000 francs. Certains employeurs adhérents des organisations patronales signataires de la recommandation ayant refusé de verser cette indemnité, les salariés se sont adressés à la juridiction prud'homale pour en obtenir le paiement.

Après avoir défini la recommandation patronale comme une décision unilatérale d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs qui s'impose à tous ses adhérents, l'arrêt énonce certains des éléments qui lui permettent de reconnaître, en l'espèce, force obligatoire à la décision émanant des organisations patronales et de considérer qu'elle constitue une recommandation patronale s'imposant aux adhérents : circonstances dans lesquelles elle est intervenue, termes dans lesquels elle est rédigée et modalités de sa diffusion.

c) Employeur - Pouvoir de direction - Etendue - Liberté individuelle - Restrictions - Limites

Chambre Sociale, 12 janvier 1999 (Bull n° 7)
(4)

Cet arrêt est plus particulièrement étudié dans l'étude "La vie personnelle du salarié - Etude sur la jurisprudence récente de la Chambre Sociale" publiée au présent rapport.

3. Durée du travail

a) Travail permanent en équipes successives selon un cycle continu - Article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 - Heures supplémentaires - Définition

Chambre Sociale, 7 décembre 1999 (Bull. n° 478)

L'article 26 de l'ordonnance de 1982 dispose que la durée de travail des salariés travaillant en équipes successives dans une entreprise organisée en cycle continu, ne devra pas être supérieure en moyenne sur l'année, à 35 heures par semaine. Il s'agit là d'une limite légale apportée à la durée du travail de ces salariés, en raison de la pénibilité de leurs conditions de travail.

Il en résulte que toute heure effectuée au-delà de cette durée, doit supporter la majoration prévue par l'article L 212-5 du Code du Travail et ouvrir droit au repos compensateur.

L'alinéa 6 de l'article L 212-5, introduit dans le Code du Travail par la loi du 12 juin 1987 dispose certes que lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui dépassent la moyenne de 39 heures calculée sur la moyenne du cycle de travail.

(3) DO 2000 p. 34.

(4) DO 1991 p. 254, note Pascal Moussy.

Ce texte concerne le travail en équipes successives selon un cycle continu qui constitue une forme d'organisation de travail par cycles. Mais comme la loi de 1987 n'a pas abrogé l'article 26 de l'ordonnance de 1982, la limitation légale à 35 heures demeure, d'où la solution retenue par la Chambre Sociale.

b) Travail permanent en équipes successives selon un cycle continu - Article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 - Application - Salariés soumis par intermittence à un horaire normal - Absence d'influence

Chambre Sociale, 7 décembre 1999 (Bull. n° 477 et 9 autres)

Cet arrêt précise le champ d'application de l'article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Ce texte a vocation à s'appliquer, selon la circulaire d'application du 21 avril 1994 relative à l'organisation du travail, dans toutes les branches d'activité, aux salariés travaillant dans les établissements ayant une activité continue, c'est-à-dire lorsque sont remplies trois conditions :

- d'abord, l'établissement doit fonctionner 24 heures sur 24, 7 jours sur 7,
- ensuite, il est imposé périodiquement aux salariés concernés des modifications de leur horaire du fait d'une alternance sur les différents postes définis par cycles de travail,
- enfin, sur l'année, le travail en continu doit représenter une part prépondérante de l'activité des salariés. Cette condition est remplie si, globalement, hors période de congé, un plus grand nombre de postes est effectué suivant un mode de travail en continu que suivant un autre mode.

La Chambre Sociale en a déduit que le critère à prendre en considération, pour l'application de ce texte, était le recours de l'entreprise à ce type d'organisation.

Peu importe que les salariés affectés à l'une des équipes travaillant de façon successive en cycle continu, soient soumis, par intermittence, à un horaire normal. Il en résulte que la durée du travail de ces salariés ne doit pas dépasser 35 heures.

4. Contrat de travail à durée déterminée

Définition - Contrat emploi-solidarité - Nature juridique - Conséquence (1°) - Objet du contrat - Portée (2°)

Chambre Sociale, 16 mars 1999 - Mmes Lancelot et Bruhammer c/ France Télécom (arrêt n° 1), Université Descartes c/ M. Birnbaum (arrêt n° 2) Bull. n°113 (3 bis)

Ces arrêts se prononcent sur les contrats emploi-solidarité en ce qui concerne à la fois la compétence juridictionnelle (arrêt n°1) et l'application à ces contrats du droit commun des contrats à durée déterminée (arrêts n°1 et 2). Les contrats emploi-solidarité institués

par une loi du 19 décembre 1989 modifiée à diverses reprises (article L.322-4-7 et suivants du Code du Travail) sont, en vertu de la loi, des contrats de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel conclus en application de conventions passées entre l'Etat, d'une part, des collectivités territoriales, des autres personnes morales de droit public, des organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public, d'autre part, "pour le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits". Ces contrats s'adressent à différentes catégories de personnes confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle : chômeurs de longue durée, chômeurs âgés, personnes handicapées ou bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi que jeunes de 18 à 25 ans connaissant des difficultés particulières d'insertion.

Sur la compétence, la Chambre Sociale se fondant sur le fait, qu'en vertu de la loi, les contrats emploi-solidarité sont des contrats de droit privé, retient la compétence des tribunaux judiciaires. La question avait été tranchée en ce sens par le Tribunal des Conflits dans un arrêt du 19 janvier 1998.

En revanche, sur le fond, la question de savoir si les contrats emploi-solidarité pouvaient être conclus pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise était controversée et sur ce point des cours d'appels se sont prononcés dans des sens différents. En effet, selon l'article L.122-1, alinéa 1er, du Code du Travail, les contrats à durée déterminée ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et la législation particulière applicable aux contrats emploi-solidarité n'exclut pas expressément cette disposition. La Chambre Sociale prenant en considération que ces contrats ont pour objet le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits qui peuvent être des besoins encore insuffisamment satisfaits, qu'il faut favoriser la réinsertion professionnelle des catégories particulières de personnes auxquelles ces contrats s'adressent et qu'une jurisprudence trop restrictive aurait nui au développement de ces contrats qui ont connu un grand succès, a décidé qu'ils pouvaient être contractés pour des emplois liés à l'activité normale et permanente des collectivités, organismes et personnes morales concernées.

5. Licenciement

Formalités légales - Lettre de licenciement - Contenu - Mention des motifs du licenciement - Défaut - Pouvoirs des juges

Chambre Sociale, 26 mai 1999 (Bull. n° 235)

Par l'arrêt du 26 mai 1999, la Chambre Sociale poursuit et achève sa construction jurisprudentielle sur

la motivation de la lettre de licenciement. Depuis longtemps, la Chambre Sociale juge que l'absence de motivation de la lettre de licenciement rend celui-ci sans cause réelle et sérieuse (Soc., 20 mars 1990, Bull. n° 124). La résistance des juges du fond avait contraint l'Assemblée plénière de la Cour à affirmer également le même principe (Assemblée plénière, 27 novembre 1998, Bull. n° 7 et Rapport annuel 1998 p. 204).

Jusqu'à présent, le grief tiré de l'absence de motivation de la lettre de licenciement devait être soulevé par l'une ou l'autre des parties (généralement, le salarié). Le juge avait la possibilité de soulever ce moyen en application de l'article 16 du nouveau Code de procédure civile à condition de respecter le principe du contradictoire (Soc., 23 mai 1995, n° 2279 D). Si les parties n'avaient pas soulevé ce moyen et si le juge du fond ne s'en était pas saisi d'office, le salarié ne pouvait plus soulever ce moyen pour la première fois devant la Cour de cassation : il était considéré comme nouveau, mélangé de fait et de droit et donc irrecevable (Soc., 21 octobre 1998, n° 4093 D).

Dans l'arrêt du 26 mai 1999, la Chambre Sociale affirme que le moyen tiré du défaut de motivation de la lettre est toujours dans le débat et que le juge doit rechercher, au besoin d'office, en respectant le principe du contradictoire, si la lettre est motivée. L'évolution vers cet arrêt est la suite logique de la jurisprudence antérieure. A partir du moment où l'on considère que la motivation de la lettre de licenciement est une condition de fond, que cette lettre fixe les limites du litige et que le juge doit rechercher la cause réelle et sérieuse, celui-ci ne peut s'abstenir de vérifier que la lettre de licenciement est motivée.

6. Licenciement économique - Procédures collectives

a) Licenciement collectif - Plans sociaux - Comité d'entreprise - Attributions - Organisation, gestion et marche générale de l'entreprise - Domaine d'application - Mesure de gestion prévisionnelle du personnel - Elaboration d'un plan social - Nécessité (non)

Chambre Sociale, 12 janvier 1999 (Bull. n° 17) (5)

Il résulte de l'article L. 321-2 du Code du Travail que dans les entreprises ou professions visées à ce texte où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique sont tenus lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, non seulement de réunir et de consulter le comité d'entreprise mais d'établir et de mettre en œuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

En application de ce texte et de l'article L. 321-1, alinéa 2, aux termes duquel les dispositions du cha-

pitre «licenciement pour motif économique» du Code du Travail sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant d'une cause économique, il avait été jugé (Soc. 3 décembre 1996, Bull. n° 411, Rapport annuel 1996, p. 258) que l'employeur, qui engage une restructuration le conduisant à proposer à dix salariés au moins la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail et par conséquent à envisager le licenciement de ces salariés ou à tout le moins la rupture de leurs contrats de travail pour motif économique, doit établir et mettre en œuvre un plan social.

L'arrêt du 12 janvier 1999 ne remet pas en cause cette solution. Mais il précise que le projet qui consiste à rechercher parmi les salariés des candidats à des mesures n'entraînant pas la rupture de leur contrat de travail telles que temps partiel indemnisé, congé sans solde indemnisé, préretraite progressive, mise en disponibilité, n'est pas soumis à la procédure de licenciement collectif pour motif économique dès lors qu'aucune proposition de modification du contrat de travail au sens de l'article L. 321-1-2 du Code du Travail n'a été formulée.

Dans une telle hypothèse, en effet, aucun licenciement ni aucune rupture du contrat de travail pour motif économique ne sont envisagés puisque les mesures prévues n'ont pas pour effet de rompre des contrats de travail. Il n'y a pas davantage de modification du contrat de travail puisqu'aucune proposition de modification n'est faite à des salariés déterminés. On se trouve donc en présence d'une simple mesure de gestion prévisionnelle du personnel qui, comme telle, n'est soumise qu'à la consultation prévue par l'article L. 432-1 du Code du Travail. Et si le choix de tels ou tels salariés pour l'une des mesures prévues vient à se porter exclusivement sur des salariés qui avaient fait acte de candidature il n'y aura toujours pas de modification de leur contrat de travail au sens de l'article L. 321-1 du Code du Travail puisque ces salariés auront par avance donné leur accord à la mesure dont s'agit.

Comité d'entreprise - Attributions - Attributions consultatives - Etendue - Mesure de compression d'effectifs - Nombre de salariés concernés.

Chambre Sociale, 2 mars 1999 (Bull n° 90)

Dans les procédures de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L 432-1 et L 321-3 du Code du Travail lors de l'établissement d'un plan social, l'indication au comité du nombre de salariés concernés est-elle une condition de la régularité de la procédure de consultation ? La réponse apportée par l'arrêt du 2 mars 1999 est positive. La Cour de Cassation précise que si les licenciements prononcés en définitive sont supérieurs à ceux prévus, la procédure de consultation est irrégulière. L'arrêt ne précise cependant pas si la procédure aurait dû ou non être reprise dès le début.

(5) DO 1999 p. 427, annexe à étude d'Yves Chauvy : "La consultation du comité d'entreprise sur la modification collecti-

ve des contrats de travail avant licenciement économique.

Plan social - Nullité - Etendue

Chambre Sociale, 30 mars 1999 (Bull. n° 144) (6)

Il avait été jugé par les arrêts Samaritaine du 13 février 1997 (Bull. n° 63 et 64, Rapport annuel 1997, p. 201) que, si un plan social ne répond pas aux exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du Travail, il est nul et que la nullité qui affecte le plan social s'étend à tous les actes subséquents : en particulier, les licenciements prononcés par l'employeur qui constituent la suite et la conséquence de la procédure de licenciement collectif suivie par application de l'article L. 321-4-1 sont eux-mêmes nuls.

Cependant, la solution avait été adoptée dans une hypothèse où la procédure avait été en quelque sorte décomposée en deux instances successives : l'une, à l'initiative du comité d'entreprise, pour faire juger que le plan social qui lui avait été présenté par l'employeur était nul et qu'il en résultait la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique ; l'autre, à l'initiative des salariés licenciés dans le cadre de cette procédure, pour faire juger que leur licenciement était lui-même nul et pour voir ordonner leur réintégration.

La question demeurait donc de savoir si la procédure doit toujours emprunter un tel cheminement et si en particulier les représentants du personnel auxquels doit être présenté un plan social répondant à certaines exigences peuvent seuls faire valoir qu'un plan social est nul et qu'en conséquence la procédure de licenciement collectif conduite par l'employeur est elle-même nulle ; ou si des salariés licenciés à la suite d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique peuvent, à l'occasion d'une action individuelle, directement se prévaloir de la nullité de leur licenciement au motif de la violation des dispositions de l'article L. 321-4-1.

C'est à cette question que répond l'arrêt du 30 mars 1999 en énonçant que les salariés licenciés pour motif économique ont un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard des dispositions de l'article L. 321-4-1, alinéa 2 du Code du Travail, c'est-à-dire en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan social présenté par l'employeur aux représentants du personnel.

b) Redressement et liquidation judiciaires - Créances des salariés - Assurance contre le risque de non-paiement - Garantie - Montant - Fixation - Plafonnement

Chambre Sociale, 30 novembre 1999 (Bull. n° 463) (7)

L'assurance des salariés instituée par l'article L. 143-11-1, alinéa 1, du Code du Travail, garantit, en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, le paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail. Selon l'article L. 143-11-8, cette garantie est limitée, toutes créances

du salarié confondues, à un ou des montants fixés par décret. C'est l'article D. 143-2 du Code du Travail qui fixe deux montants de garantie : d'une part, treize fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage lorsque les créances du salarié résultent des dispositions législatives ou réglementaire ou de stipulations d'une convention collective et sont nées d'un contrat de travail dont la date de conclusion est antérieure de plus de six mois à la décision prononçant le redressement judiciaire ; d'autre part, quatre fois le même plafond dans les autres cas.

Aux termes d'un arrêt du 15 décembre 1998 (Bull., n° 550 et rapport annuel 1998, p. 207), le plafond maximum, ou plafond 13, s'applique à toutes les créances fondées sur une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle ainsi qu'aux créances de salaire qui y sont assimilées.

Le présent arrêt du 30 novembre 1999 tire les conséquences de l'arrêt du 15 décembre 1998 sur la détermination du plafond applicable lorsque les créances du salarié relèvent des deux plafonds.

Auparavant, dans cette hypothèse, il était décidé que le plafond 13 s'appliquait à l'ensemble des créances du salarié lorsque les créances relevant de ce plafond dépassaient le montant du plafond 4.

L'arrêt ci-dessus revient sur cette jurisprudence. Après avoir énoncé qu'aux termes mêmes de l'article L. 143-11-8 du Code du Travail toutes les créances du salarié doivent être confondues, il tire la conséquence de ce principe ainsi que du caractère de droit commun du plafond 13 affirmé en 1998, en décidant que lorsque les créances salariales relèvent les unes du plafond 13 et les autres du plafond 4, le plafond 13 est applicable à toutes les créances additionnées du salarié.

c) Redressement et liquidation judiciaires - Créances des salariés - Assurance contre le risque de non-paiement - Garantie - Domaine d'application - Créances résultant de l'exécution du contrat de travail - Dommages-intérêts dus par l'employeur - Condition

Chambre Sociale, 16 mars 1999 (Bull. n° 114) (8)

Aux termes de l'article L. 143-11-1, alinéa 1, du Code du Travail, l'assurance des salariés contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, garantit le paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail. La question du rattachement ou non des créances du salarié au contrat de travail a donné lieu à une jurisprudence abondante, qui excluait les sommes dues au titre de la responsabilité de l'employeur mais dont la ligne directrice paraissait difficile à dégager.

(6) DO 1999 p. 365, note Hervé Tourniquet.

(7) DO 2000 p. 134, note F.S.

(8) DO 2000 p. 75, note F.S.

L'arrêt du 16 mars 1999 énonce un critère clair et objectif de rattachement des créances au contrat de travail.

Il a été en effet décidé que les dommages-intérêts dus aux salariés à raison de l'inexécution par l'employeur d'une obligation résultant du contrat de travail sont garantis par l'assurance dans les conditions prévues à l'article L. 143-11-1 du Code du Travail. Dès lors, au sens des dispositions susvisées du Code du Travail, la garantie de l'AGS couvre aussi bien les sommes dues au salarié en exécution du contrat de travail que celles qui réparent les conséquences dommageables de son inexécution par l'employeur.

C'est pourquoi, il a été jugé en l'espèce que les dommages-intérêts dus à une salarié en réparation du préjudice causé par le manquement de l'employeur à son obligation d'information des salariés de leurs droits en matière de repos compensateur conformément aux articles L. 212-5 et D. 212-22 devaient être couverts par l'assurance

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Dispositions générales - Application - Convention dérogeant à des dispositions législatives ou réglementaires - Opposition des organisations syndicales non signataires - Éléments nécessaires - Motivation - Motivation suffisante - Conséquence

Chambre Sociale, 12 juillet 1999 (Bull. n° 350) (9)

L'article L. 132-26 du Code du Travail organise au profit des organisations syndicales non signataires d'un accord collectif dérogatoire un droit d'opposition et en régleme l'exercice. Il énonce ainsi, en son alinéa 2, que l'opposition est exprimée par écrit et motivée.

Quelles exigences recouvre l'obligation de motivation ? La question est importante car elle détermine indirectement l'étendue du droit d'opposition ainsi conféré aux organisations non signataires.

Le droit d'opposition n'étant prévu qu'à raison du caractère dérogatoire de l'accord, il ne paraît guère douteux que l'opposition doit comporter l'indication des dispositions auxquelles l'accord est censé déroger, sans quoi l'obligation de motivation n'aurait guère de sens. Mais au-delà ? Faut-il que l'opposition précise en quoi et pourquoi l'accord conclu déroge à telle ou telle disposition ?

Amenée à se prononcer sur la question, la Cour de cassation y répond par la négative en considérant qu'à partir du moment où la lettre d'opposition, dans le cas de l'espèce, mentionnait les dispositions auxquelles l'accord était censé déroger, l'opposition était suffisamment motivée, en sorte qu'il appartenait au

juge saisi d'une opposition régulièrement formée de se prononcer sur la réalité du caractère dérogatoire de l'accord.

Cette jurisprudence tend à faciliter l'exercice du droit d'opposition par les organisations non signataires d'un accord dérogatoire et se rapproche en ce sens d'une décision rendue quelques mois plus tôt et concernant le mode de calcul de la majorité pour l'appréciation du bien-fondé de l'opposition (Soc., 18 novembre 1998, Bull. n° 504, Rapport annuel 1998, p. 213).

2. Dispositions générales - Application - Conditions - Établissements publics à caractère industriel et commercial *Chambre Sociale, 12 juillet 1999 (Bull. n° 349) (10)*

L'article L. 134-1 du Code du Travail dispose, en son alinéa 3, que dans les entreprises privées, les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel et commercial, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.

Il résulte de l'arrêt du 12 juillet 1999 que si, en application de ce texte, des accords collectifs peuvent donc compléter le statut, et par suite le cas échéant y ajouter, c'est à la condition de ne pas contredire les dispositions du statut sous couvert d'ajout, ce qui reviendrait indirectement à le réviser.

Ainsi, quand un accord collectif de travail organise dans une entreprise pendant une durée de trois ans et pour les 3/4 des recrutements à venir pendant cette période un régime de travail à temps réduit, là où le statut applicable prévoit que normalement les agents travaillent à temps complet, il ne se borne pas à compléter les dispositions statutaires mais les contredit. Il n'est donc pas valable.

3. Dispositions générales - Accord collectif - Accord d'établissement - Application - Exclusion des autres salariés de l'entreprise - Discrimination illicite (non)

Chambre Sociale, 27 octobre 1999 (Bull. n° 422)

L'article L. 132-19 du Code du Travail dispose que la convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, et qu'il peut être conclu une convention ou des accords collectifs au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissement dans les mêmes conditions, c'est-à-dire entre le chef d'établissement et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Il en découle que, dans une entreprise divisée en établissements distincts, des accords d'établissement

(9) DO 1999 p. 462, note Alain Lévy.

(10) DO 1999 p. 462, note Alain Lévy.

peuvent être conclus au sein de tel ou tel établissement.

Ces accords peuvent naturellement être différents d'un établissement à l'autre puisqu'ils sont conclus par des partenaires sociaux différents et qu'ils sont destinés à régir les rapports de travail au sein d'un établissement déterminé et pas dans tel autre.

Cela étant, les salariés d'un établissement donné sont salariés de la même entreprise que les salariés d'un autre établissement dépendant de la même entreprise. Dès lors, se pose une question : si un avantage est accordé par accord d'établissement à des salariés d'une entreprise dans tel établissement, les salariés de la même entreprise travaillant dans un autre établissement peuvent-ils prétendre au même avantage en faisant valoir, notamment, que si ce n'était pas le cas il en résulterait de la part de l'entreprise une discrimination illicite à leur préjudice ?

Amenée à connaître de cette question, la Cour de cassation y répond par la négative. Elle énonce, d'abord, qu'il n'y a de discriminations illicites que les discriminations prohibées par la loi et qu'une différence de traitement entre salariés d'une même entreprise ne constitue pas une discrimination prohibée par la loi. Elle constate, ensuite, qu'il est de la nature même de la négociation collective d'établissement de permettre des différenciations de traitement entre les salariés de la même entreprise. Elle en déduit donc, logiquement, que des salariés qui n'entrent pas dans le champ d'application d'un accord d'établissement ne peuvent faire état d'une discrimination au motif qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de cet accord.

C. REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

1. Règles communes - Contrat de travail - Sanction disciplinaire - Mise à pied - Mise à pied disciplinaire - Procédure prévue à l'article L. 425-1 du Code du Travail - Application - Condition

Chambre Sociale, 23 juin 1999 (Bull. n° 301)

Antérieurement à l'arrêt du 23 juin 1999, la Chambre Sociale jugeait que le contrat de travail d'un salarié protégé "étant suspendu pendant la mise à pied de même que l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel", le salarié "ne pouvait prétendre à l'octroi d'heures de délégation pendant cette période" (Soc., 27 novembre 1985, Bull. n° 562). Faisant application de cette règle, la Chambre Criminelle jugeait que la mise à pied affecte l'exercice du mandat : "La mise à pied d'un représentant du personnel entraîne non seulement la suspension du contrat de travail de ce salarié, mais aussi celle de ses fonctions représentatives" (Crim. 4 janvier 1991).

Cette position était critiquée par la doctrine : "lors qu'il exerce ses activités professionnelles, le représentant du personnel est soumis, en sa qualité de salarié, au pouvoir hiérarchique et disciplinaire du chef d'entreprise. Par exemple, en cas de faute grave, l'employeur peut, selon la jurisprudence, prononcer une mise à pied à titre disciplinaire, même sans intention

de licenciement, à l'encontre d'un représentant du personnel, élu ou désigné, à la condition de ne pas faire un usage abusif ou discriminatoire de son pouvoir disciplinaire. (...). Cette sanction, qui suspend le contrat de travail, suspend aussi les fonctions représentatives, ce qui est critiquable" (M. Cohen. Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe. LGDJ, 5e éd., pp. 861 et 863). "On peut se demander si la protection ne devrait pas jouer, dès lors qu'une sanction affecte l'exercice du mandat (comme la jurisprudence l'admet déjà pour la mutation)" (G. Lyon-Caen et J. Pélissier (Droit du travail. Précis Dalloz. 16e éd. n° 706).

Revenant sur cette jurisprudence, la Cour de Cassation énonce que la mise à pied disciplinaire n'affecte pas le mandat. Par suite, pendant toute la durée de la mesure, l'employeur ne peut s'opposer à l'exercice du mandat au sein de l'entreprise, le salarié protégé ayant droit à l'octroi d'heures de délégation pendant cette période. En outre, si le salarié n'a pas refusé la sanction, mais s'est borné, comme en l'espèce, à en contester judiciairement le bien-fondé, l'employeur n'a pas à mettre en œuvre la procédure de protection prévue en matière de licenciement.

2. Contrat de travail - Cession de l'entreprise - Transfert du salarié - Autorisation de l'inspecteur du travail - Candidat aux élections professionnelles - Nécessité

Chambre Sociale, 8 juin 1999 (Bull. n° 272)

L'article L 425-1 du Code du Travail précise dans son alinéa 6 que le transfert d'un salarié protégé en application de l'article L 122-12 du Code du Travail doit être autorisé préalablement par l'inspecteur du travail. Dans l'arrêt du 8 juin 1999, elle va plus loin puisqu'elle affirme que la protection prévue à l'article L 425-1 du Code du Travail s'applique également aux candidats aux élections. Cette solution, en raison de la généralité de sa rédaction, est susceptible d'être étendue aux candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.

D. ELECTIONS PROFESSIONNELLES

1. Comité d'entreprise et délégué du personnel - Organisation de l'élection - Concomitance - Portée

Chambre Sociale, 13 avril 1999 (Bull. n° 172)

Pour éviter que les entreprises ne soient en processus électoral permanent, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 a prévu que les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise auraient lieu à la même date (article L. 423-19, alinéa 1er du Code du Travail). Pour assurer cette concomitance, le législateur, a, d'abord, porté la durée du mandat des délégués du personnel, d'un à deux ans (article L. 423-16, alinéa 1er). Et la Cour de Cassation a précisé que cette durée "a un caractère d'ordre public absolu" (Soc., 8 novembre 1994, Bull. n° 296). Ensuite, le législateur a prévu des dispositions transitoires qui ne doivent trouver application que lorsque les "élections simultanées intervien-

ment pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution" (article L 423-19, alinéa 2).

Dans la présente espèce, le juge a relevé que, depuis l'entrée en vigueur de la loi quinquennale, des élections simultanées avaient été organisées par le chef d'entreprise le 15 mars 1996, qu'elles avaient donné lieu à un procès-verbal de carence pour les délégués du personnel et à la proclamation d'élus au comité d'entreprise. Les mandats de ces derniers étaient en cours lorsqu'une organisation syndicale a réclamé l'organisation des élections des délégués du personnel. Or, ce n'est que lors de l'instauration de la concomitance que, pour l'obtenir, "la durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel" (article L.423-19, alinéa3). Par suite, le tribunal d'instance ne pouvait faire application de ces dispositions transitoires pour ordonner l'organisation d'élections de délégués du personnel dont le mandat aurait été réduit à la durée du mandat des membres du comité d'entreprise restant à courir. En effet, l'article L 423-19 "concerne les seuls mandats nés sous l'empire de la législation antérieure à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993" (Soc., 8 juillet 1998, arrêt n° 3450 D).

Cependant, l'article L. 423-18 prévoit qu'en l'absence de délégués du personnel, lorsque le chef d'entreprise est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu de le faire dans le mois suivant la réception de la demande. Cette obligation particulièrement forte, dont la violation est sanctionnée pénalement, resterait lettre morte par l'effet du principe de la concomitance des élections. C'est ce que n'a pas voulu la Cour de cassation dont l'arrêt du 13 avril 1999 énonce que la concomitance ne peut faire obstacle au principe en vertu duquel les salariés ont le droit d'être représentés par toutes les institutions représentatives prévues par la loi. Bien que la durée du mandat soit d'ordre public, en cas de procès verbal de carence pour les délégués du personnel, ces derniers sont élus pour la durée restant à courir du mandat des membres du comité d'entreprise.

2. **Comité d'entreprise et délégué du personnel - Organisation de l'élection - Conditions - Effectif minimum des salariés dans l'entreprise - Détermination - Exclusion - Salarié titulaire d'un contrat de qualification - Salarié titularisé par l'employeur - Absence d'influence**

Chambre Sociale, 16 mars 1999 (Bull. n° 118)

Cette décision, qui ne fait qu'appliquer le principe général posé par l'article L 981-12 du Code du Travail, présente toutefois l'intérêt de marquer l'importance de la notion d'effectif, et la rigueur qui s'impose quant au mode de calcul des seuils d'effectif qui conditionnent la mise en place des institutions représentatives du personnel. L'ensemble des dispositions légales relatives à cette notion traduit le souci du législateur d'ouvrir l'existence de ces institutions sur un

effectif de salariés présentant des garanties de stabilité et de permanence dans le temps, suivant des méthodes de calcul impératives : c'est pourquoi le statut propre du salarié dans l'entreprise résultant de sa titularisation conventionnelle est sans influence sur le mode de calcul.

A noter en outre, que le cas particulier des salariés sous contrat de qualification illustre, une fois de plus, le fait qu'il n'y a pas nécessairement correspondance entre l'inclusion dans les effectifs et l'électorat.

3. **Comité d'entreprise - Membres - Nombre - Modification - Convention collective - Dispositions plus favorables - Application - Accord dans le protocole préélectoral - Nécessité (non)**

Chambre Sociale, 8 juin 1999 (Bull n° 270)

Lorsqu'une convention collective a étendu le champ de la représentation collective aux institutions représentatives du personnel, c'est le plus souvent pour augmenter, notamment, le nombre des représentants du personnel tel qu'il est fixé par la loi. Ces dispositions, qui améliorent la représentation du personnel, sont considérées comme des dispositions plus favorables. Issues du statut collectif négocié applicable à l'entreprise, ces clauses ne sont pas à proprement parler de nature électorale dès lors qu'elles concernent les structures permanentes des institutions représentatives. La rédaction très générale des articles L 438-10 et L 433-1 alinéa 3 du Code du Travail n'implique aucune dérogation au régime de droit commun des conventions collectives, aussi bien en ce qui concerne la négociation de ces clauses qu'en ce qui concerne leur applicabilité dans l'entreprise soumise à la convention collective. Ces clauses sont donc applicables même en l'absence d'unanimité du protocole d'accord préélectoral sur ce point.

E. PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Prud'hommes - Compétence - Compétence matérielle - Contrat de travail - Clause compromissoire - Inopposabilité - Conséquence

Chambre Sociale, 16 février 1999 (Bull n° 78)

Dans cette affaire, un salarié de nationalité suédoise avait été engagé par une société française pour exécuter un travail en France, son contrat de travail international comportant une clause compromissoire soumettant tout litige concernant le contrat à "l'arbitrage de la chambre de commerce de Stockholm". Le salarié, qui avait été licencié, a formé une demande en paiement des indemnités liées à la rupture de son contrat de travail devant la juridiction prud'homale française dont l'employeur a décliné la compétence en invoquant la clause compromissoire.

Pour rejeter le pourvoi de l'employeur contre l'arrêt de la Cour d'Appel qui avait retenu le compétence de la juridiction prud'homale, la Chambre Sociale a énoncé que la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international n'est pas opposable au

salarié qui a saisi régulièrement la juridiction française compétente en vertu des règles applicables et a constaté que le contrat de travail international étant exécuté en France, au service d'une société ayant son siège social en France, le conseil de prud'hommes était compétent en application des règles prévues par l'article R 517-1 du Code du Travail, étendues à l'ordre international.

Par son précédent arrêt du 12 février 1985 (Bull n° 97), la Chambre Sociale avait déjà déclaré nulle une clause compromissoire stipulée dans un contrat international d'agent commercial qui avait été conclu entre un salarié de nationalité française et une société italienne pour être exécuté en France et auquel les parties avaient convenu d'appliquer le statut des V.R.P. et, partant, les dispositions protectrices du droit du travail. Après avoir retenu que le contrat était soumis à la loi française en raison notamment de son lieu d'exécution en France, la Chambre Sociale avait déclaré nulle la clause compromissoire en application de l'article 2061 du Code civil. Ainsi, dès lors que le contrat de travail était soumis à la loi française, la clause compromissoire qui y était insérée était nulle.

Par son arrêt du 16 mars 1999, la Chambre Sociale a substitué à la nullité de la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international soumis à la loi française, l'inopposabilité de cette clause au salarié lorsque celui-ci a saisi la juridiction prud'homale compétente en application des règles édictées par l'article R 517-1, étendues à l'ordre international en vertu de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 ou de la convention de Lugano du 16 septembre 1988 (Soc., 4 mai 1999, Bull. n° 191).

En droit interne, la clause compromissoire stipulée dans un contrat de travail est nulle par application des articles 2061 du Code civil et L 511-1, alinéa 6 et R. 517-1 dernier alinéa du Code du Travail. Cette nullité de clause compromissoire insérée dans un contrat de travail de droit interne est fondée sur la spécificité ou le particularisme de ce contrat. Le lien de subordination du salarié à l'égard de l'employeur crée une situation inégalitaire des parties qui implique une protection particulière du salarié. Ainsi, en droit interne, la nullité de la clause compromissoire a pour objet de préserver ou de garantir un certain nombre de règles protectrices du salarié : notamment, les facilités d'accès au conseil de prud'hommes, la mise en œuvre d'une procédure obligatoire de conciliation des parties, la possibilité pour les syndicats de se substituer au salarié pour intenter une action individuelle dans un certain nombre de cas prévus par la loi, etc... Comme l'ont souligné MM. Plaisant et Motulsky, "*l'arbitrage suppose un équilibre des forces*" (Arbitrage et conflits du travail, Rev. Arb. 1956, p 86).

Le caractère international du contrat de travail ne supprime pas l'inégalité de la situation des parties inhérente au lien de subordination et, corrélativement, ne rend pas inutile une protection du salarié notamment par les règles précitées concernant la mise en œuvre de la procédure prud'homale. Mais l'évolution des relations contractuelles internationales du travail (mobilité internationale des salariés en vertu de

clauses de mobilité stipulées dans leur contrat de travail, complexité des relations contractuelles du travail au sein des groupes de sociétés dans lesquels le pouvoir de direction à l'égard du salarié est exercé indifféremment par les sociétés du même groupe, discrétion et même confidentialité de l'arbitrage souhaitée par les salariés, en particulier les cadres supérieurs...) commande une certaine souplesse dans la mise en œuvre des règles protectrices du salarié. Ce dernier pourra, sur le fondement de la clause compromissoire insérée dans son contrat de travail international, accepter le recours à l'arbitrage en renonçant à se prévaloir de l'inopposabilité de la clause compromissoire s'il estime que la procédure arbitrale est conforme à son intérêt.

Enfin, l'inopposabilité au salarié, dans les conditions précitées, de la clause compromissoire, fondée sur le particularisme ou la spécificité du contrat de travail international et indépendante de la loi applicable à ce contrat, n'apparaît pas en contradiction avec l'autonomie de la clause compromissoire, même renforcée par les arrêts récents de la première Chambre civile (Civ. 1, 20 décembre 1995, Bull. n° 372 ; 21 mai 1997, Bull. n° 159).

F. CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Fonds national de solidarité - Non discrimination - Convention européenne

Chambre Sociale, 14 janvier 1999 (Bull. n° 24)

Cet arrêt est analysé sous la rubrique Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (infra, VIII, B)

2. Allocation de logement - Condition - Bail - Ascendant

Chambre Sociale, 1er avril 1999 (Bull. n° 152)

Aux termes de l'article R 831-1 du Code de la sécurité sociale, le logement mis à la disposition d'un requérant par un ascendant ou un descendant n'ouvre pas droit au bénéfice de l'allocation de logement.

Précisant la portée de cette exclusion, la Chambre Sociale décide que le locataire titulaire d'un bail conclu avec le père de son épouse, à qui il acquitte régulièrement un loyer, ne peut se voir opposer les dispositions de l'article précité.

3. Fonds national de solidarité - Revenu de remplacement - Allocation adultes handicapés

Chambre Sociale, 28 janvier 1999 (Bull. n° 46)

La Chambre Sociale a par cet arrêt défini la nature de l'allocation spéciale du Fonds National de l'Emploi versée à des travailleurs licenciés ne pouvant bénéficier des mesures de reclassement prévues par l'article L. 322-4 du Code du Travail.

Il s'agit d'un revenu de remplacement précédant le versement de la pension de vieillesse, et non d'un véritable avantage de vieillesse au sens de l'article

L. 821-1 du Code de la sécurité sociale, de sorte que sa perception n'est pas exclusive du bénéfice de l'allocation aux adultes handicapés.

4. Praticiens - Indû - Recours - Délai - Majorations et pénalités
Chambre Sociale, 6 mai 1999 (Bull. n° 193)

Si l'indû réclamé aux praticiens, pour inobservation de la nomenclature, sur le fondement de l'article L. 133-4 du Code de la sécurité sociale, est aux termes de ce texte assimilé à une cotisation de sécurité sociale, les dispositions de l'article R. 142-1 alinéa 3 relatives au délai de recours contre les décisions des organismes de recouvrement ne sont pas applicables aux caisses d'assurance maladie exerçant l'action en répétition de l'indû. La contestation formée à l'encontre d'une telle décision prise par une caisse d'assurance maladie doit être présentée à la commission de recours amiable dans les deux mois. Cette action ne peut d'avantage donner lieu à application des majorations de retard et pénalités applicables au recouvrement tardif des cotisations de sécurité sociale.

5. Cotisations - Paiement - Délais

Chambre Sociale, 1er avril 1999 (Bull. n° 151)

La Chambre Sociale a continué de rappeler aux juridictions du fond qu'elles ne peuvent accorder aux redevables de cotisations de sécurité sociale ni délais de paiement sur le fondement de l'article 1244 du Code civil, ni remise gracieuse d'une dette de cotisations, ni sursis à poursuites au titre du recouvrement contentieux de pénalités ou majorations.

Par cet arrêt et pour la première fois, interdiction est également faite aux juges d'accorder aux redevables empêchés de régler leurs cotisations, majorations ou pénalités de retard par suite de circonstances exceptionnelles, des aides sous forme d'avances ou de secours en application de l'article L. 636-1 du Code de la sécurité sociale qui réserve cette possibilité aux organismes sociaux seulement.

6. Cour nationale de l'incapacité - Convocation - Droits de la défense

Chambre Sociale, 27 mai 1999 (Bull. n° 246)

En application de l'article R. 143-29 du Code de la sécurité sociale, la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification des accidents du travail statue sur pièces.

Celle-ci ayant refusé de convoquer l'intéressé à l'audience, la Chambre Sociale censure la décision rendue hors la présence de ce dernier au visa du principe constitutionnel du respect des droits de la défense qui exige pour son exercice effectif que soit assuré l'accès de tout justiciable au juge chargé de statuer sur sa prétention.

7. Cotisations - Assiette - Plan social - Transfert - Indemnités

Chambre Sociale, 3 juin 1999 (Bull. n° 257)

La prime de transfert versée à des salariés acceptant, dans le cadre de l'exécution du plan social d'une entreprise, de travailler sur un site éloigné de leur lieu habituel de travail, a pour objet de compenser le préjudice subi par les salariés du fait des modifications des conditions de vie et de travail en résultant. Cette prime a un caractère indemnitaire et n'entre pas dans l'assiette des cotisations.

8. Accidents du travail - Risque - Calcul

Chambre Sociale, 18 février 1999 (Bull. n° 83)

Les agences de travail temporaire n'étant pas des entités économiques dotées de personnel propre, comparables aux entreprises composées de plusieurs établissements, la simple fermeture d'une agence locale n'est pas de nature à influencer sur le risque à évaluer pour le calcul de la tarification de l'assurance des accidents du travail.

9. Maladie professionnelle - Risque - Compte spécial - Contentieux

Chambre Sociale, 17 juin 1999 (Bull. n° 291)

En application de l'article D 242-6 3° du Code de la sécurité sociale, les dépenses engagées par les caisses d'assurance maladie en raison de la prise en charge nouvelle d'une maladie professionnelle non reconnue antérieurement, sont inscrites à un compte spécial sans être prises en compte pour le calcul du risque propre à l'entreprise concernée, au titre de la tarification de l'assurance des accidents du travail.

La contestation relative à l'inscription sur ce compte spécial relève, en application de l'article L. 143-1, des juridictions du contentieux technique et non du contentieux général.

10. Professions médicales - Contrôle technique - Compétence

Chambre Sociale, 6 mai 1999 (Bull. n° 197)

La détermination des règles de compétence juridictionnelle relevant de la seule compétence du législateur en ce qu'elle touche aux garanties fondamentales accordées aux citoyens, pour l'exercice des libertés publiques, l'ordonnance du 24 avril 1996 issue de la loi d'habilitation du 30 décembre 1995 qui n'avait autorisé le gouvernement à légiférer que dans le seul domaine de la sécurité sociale, n'a pu transférer valablement aux tribunaux des affaires de sécurité sociale le contentieux du contrôle technique des professions médicales.

L'article L. 162-34 du Code de la sécurité sociale ne peut donc s'appliquer que dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance ainsi que l'a jugé le tribunal des conflits. Il en résulte que les tribunaux administratifs sont demeurés compétents.

11. Retraite - Indû - Prescription - Délai

Chambre Sociale, 12 janvier 1999 (Bull. n° 15)

Les dispositions de l'article L. 355-3 du Code de la sécurité sociale relatives au délai de prescription biennale de l'action en remboursement de trop-perçu des prestations de retraite ne concernent que le régime général et non les régimes complémentaires de retraite et de prévoyance des salariés, créés ou modifiés par voie d'accord collectif interprofessionnel, ou d'entreprise.

Le délai abrégé de prescription quinquennale de l'article 2277 du Code civil et non la prescription trentenaire de droit commun de l'article 2262 du même Code s'applique aussi bien aux actions en paiement des prestations des régimes complémentaires qu'à celles en répétition de l'indû de telles prestations.

12. Contribution sociale de solidarité - Indû - Prescription - Délai - Date d'effet

Chambre Sociale, 12 janvier 1999 (Bull. n° 14)

En l'absence de textes spécifiques, la prescription édictée par l'article 2277 du Code civil s'applique aux actions en répétition des sommes payables par année ou à des termes périodiques plus court telles que celles résultant du versement de la contribution sociale de solidarité.

Ce délai quinquennal de prescription commence à courir à compter de chaque paiement indû.

13. Cotisations - Majorations - Pouvoir des tribunaux - Recours - Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme

Chambre Sociale, 25 novembre 1999 (Pourvoi n° P 98-12.801)

Cet arrêt est analysé sous la rubrique Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (infra VIII, B).

[...]

VII. LE DROIT PENAL ET LA PROCEDURE PENALE

L. DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

1. Hygiène et sécurité

- Travaux effectués par une entreprise extérieure

Chambre Criminelle, 16 février 1999 (Bull. n° 24)

Toutes les entreprises concourant à l'exécution d'une même opération, au sens de l'article R. 237-1, alinéa 5, du Code du Travail, doivent participer de manière simultanée à l'inspection préalable prévue par l'article R. 237-6 de ce Code, dont l'objet est d'assurer leur information réciproque dans l'intérêt de la sécurité des travailleurs (voir également sur cet arrêt, supra, J, 1, b, mise en danger de la personne).

- Délégation de pouvoirs consentie par des chefs d'entreprises à un préposé de l'une d'entre elles

Chambre Criminelle, 14 décembre 1999 (pourvoi n° Q 99-80.104) (11)

Cet arrêt est commenté supra, B, 3, b, 2).

2. Transport

- Ramassage des déchets

Chambre Criminelle, 16 mars 1999 (Bull. n° 43)

Au termes de l'article 4.6 du règlement CEE n° 3820/85 du 20 décembre 1985, les dispositions du règlement CEE n° 3821/85 du 20 décembre 1985 relatives au chrono tachygraphe ne s'appliquent

pas aux véhicules affectés aux services de l'enlèvement des immondices.

De plus il résulte de l'arrêt de la CJCE en date du 21 mars 1996 qu'entrent dans cette catégorie «les véhicules affectés au ramassage de déchets de toutes sortes ne faisant pas l'objet d'une réglementation plus spécifique ainsi qu'à leur acheminement à proximité, dans le cadre d'un service général d'intérêt public assuré directement par les autorités publiques ou sous leur contrôle par des entreprises privées».

En conséquence, a justifié sa décision la Cour d'Appel qui, pour refuser d'appliquer l'exemption prévue par l'article 4.6 susvisé à un véhicule d'une société qui procédait à l'enlèvement de déchets pour le compte d'établissements publics ou d'entreprises privées et les acheminait jusqu'au centre d'élimination, a déduit de constatations, relevant de son appréciation souveraine des faits et éléments de preuve contradictoirement débattus, que l'activité du véhicule en cause ne se limitait pas au ramassage des déchets et à leur acheminement à proximité.

3. Activité de placement payant de salariés

Chambre Criminelle, 16 novembre 1999 (pourvoi n° K 98-87.686)

Il appartient aux juges du fond de restituer leur véritable nature aux relations contractuelles entre les parties. Justifie sa décision la Cour d'Appel qui, par une appréciation souveraine des faits et éléments de preuve contradictoirement débattus retient qu'eu

(11) DO 2000 p. 257, note Marc Richevaux.

égard aux conditions d'accomplissement de leur travail, les personnes mises à la disposition des établissements hôteliers par la prévenue avaient le statut de salariés et non celui de stagiaires.

Il appartient à la prévenue, qui prétend que l'ANPE commettait un abus de position dominante interdit par l'article 86 du traité CEE, de rapporter la preuve de cet abus en établissant que les services de l'ANPE n'étaient manifestement pas en mesure de satisfaire la demande que présentait le marché du travail. Justifie sa décision la Cour d'Appel qui constate que tel n'était pas le cas en l'espèce.

Les Etats membres peuvent soumettre l'accès à l'exercice de l'activité de placement de main d'œuvre à un régime d'autorisation ou d'agrément et obliger un prestataire de services établi dans un autre Etat membre et exerçant une telle activité sur son territoire à se conformer à cette condition, même s'il est titulaire d'une autorisation délivrée par l'Etat d'établissement. C'est à l'occasion de l'examen de la demande d'agrément, qui doit être déposée auprès des autorités françaises compétentes, que sont appréciées les justifica-

tions et garanties présentées par le requérant pour l'exercice de ses activités dans l'Etat d'établissement.

4. Délit d'entrave

Chambre Criminelle, 30 novembre 1999 (pourvoi n° A 99-81.885) (12)

Caractérise l'élément intentionnel du délit d'entrave aux fonctions de conseiller prud'homme, la Cour d'Appel qui retient que, la liste des conseillers prud'hommes élus pouvant être consultée en préfecture et étant publiée au recueil des actes administratifs du département en application de l'article R. 513-107-1 du Code du Travail, l'employeur, auquel il appartenait, afin d'assurer le respect des prescriptions de l'article L. 412-8 du Code précité, de procéder à toutes les vérifications nécessaires relatives à la situation du salarié qu'il entendait licencier, ne pouvait invoquer son abstention fautive pour justifier la violation de ce texte.

(12) DO 2000 p. 253, note Marc Richevaux.