

DOCUMENT

Rapport de la Cour de cassation 2002*

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE - PARIS 2002

(suite du numéro précédent)

NDLR. – Nos lecteurs trouveront ci-dessous les extraits relatifs au droit social du rapport présenté par la Cour de cassation pour l'année judiciaire 2002. Compte tenu du volume croissant de ce document, il a été décidé de scinder sa publication : le présent numéro propose les commentaires relatifs aux relations collectives de travail, au droit de la sécurité sociale ainsi qu'au droit pénal du travail, le numéro précédent ayant été en particulier consacré aux relations individuelles de travail.

Les lecteurs intéressés par les études, non reproduites ici, placées cette année sous le thème des *Responsabilités*, pourront se procurer l'ouvrage ou les consulter librement sur le site internet de la Cour de cassation.

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

A. DURÉE DU TRAVAIL

1. Accord de réduction du temps de travail - Incidence sur la rémunération- Application

Chambre sociale, 4 juin 2002 (Bull. n° 193) (46)

Le 12 mars 1999 a été conclu un accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, relevant de la convention collective du 15 mars 1966. Selon l'article 14 dudit accord, la durée du travail était fixée à 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les établissements dont l'effectif est de plus de vingt salariés. Et l'article 18 précisait que le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail aurait pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures.

Certains établissements ayant continué après le 1^{er} janvier 2000 à employer leurs salariés 39 heures par semaine, sans faire application de l'indemnité de réduction du temps de travail, les organisations syndicales de salariés ont saisi la juridiction des référés aux fins de voir enjoindre aux organisations syndicales patronales de faire respecter les dispositions de l'accord.

Au soutien de leur pourvoi, les organisations syndicales patronales soutenaient que le versement de l'indemnité de réduction du temps de travail ne pouvait intervenir qu'à compter de la mise en œuvre effective dans l'entreprise de la réduction du temps de travail à 35 heures et non pas à compter du 1^{er} janvier 2000.

Pour écarter cette argumentation, la Chambre sociale, approuvant les juges du fond, a retenu que l'accord-cadre du 12 mars 1999 avait fixé au 1^{er} janvier 2000 la durée hebdomadaire de travail à 35 heures, assortie du versement d'une indemnité de réduction du temps de travail pour assurer le maintien du salaire à son niveau antérieur et ce en dehors de tout accord collectif d'entreprise.

Par son arrêt du 4 juin 2002, la Chambre sociale n'a fait que tirer les conséquences de l'accord-cadre, dont les termes clairs et précis ne pouvaient donner lieu à aucune interprétation, et de son effet obligatoire.

Depuis, l'article 8 de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 a prévu que l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail prévu par cet accord serait due non pas au 1^{er} janvier 2000, mais bien à la date d'application de la réduction du temps de travail dans l'association. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux instances en cours à la date du 18 septembre 2002.

2. Repos hebdomadaire - Repos dominical - Dérogations - Exercice de l'une des activités énumérées à l'article L. 221-9 du Code du travail - Foires expositions - Salariés volontaires pour participer à une manifestation autorisée

Chambre sociale, 12 novembre 2002 (Bull. n° 342) (47)

Il résulte des articles L. 221-9 et R. 221-4-1 du Code du travail que les établissements qui participent par la tenue d'un stand à une exposition dans le cadre de foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément sont admis à déroger à la règle du repos dominical posée par l'article L. 221-5 du Code du travail pour les salariés qui ont accepté de concourir à cette activité.

L'arrêt du 12 novembre 2002 élargit l'application de l'article L. 221-9 du Code du travail. Jusqu'à cette décision, la Chambre sociale interprétait de façon

* Les notes de bas de page émanent de la rédaction du Droit Ouvrier.

(46) Dr. Ouv. juin 2002 couv. n° 2 ; M. Miné "Réduction du temps de travail et rémunération" RJS 2002 p.201.

(47) Rapp. S. Bourgeot, RJS 2003 p. 15.

restrictive les cas de dérogation à la règle du repos dominical, réservant le bénéfice de la dérogation aux entreprises exerçant à titre principal l'une des activités énumérées par ce texte (Soc., 25 octobre 1994, Bull. V n° 291) ou limitant son champ d'application aux nécessités spécifiques de l'exercice de cette activité (Soc., 21 mai 2002, Bull. V n° 172).

S'inscrivant dans le cadre de cette jurisprudence, les juges du fond avaient retenu que la dérogation prévue par l'article R. 221-4-1 du Code du travail n'était pas applicable à un établissement bancaire dont l'activité principale n'est pas d'organiser des foires ou des salons.

Cette décision est censurée par la chambre sociale qui, procédant à une analyse pragmatique des textes applicables, ouvre le champ de la dérogation à la règle du repos dominical aux établissements bancaires qui participent par la tenue d'un stand à une exposition dans le cadre de foires ou salons autorisés ou agréés. Une réserve est cependant posée : cette dérogation ne peut concerner que les salariés qui ont accepté de participer à ladite manifestation. Le critère du volontariat vient limiter la portée de la solution ainsi retenue.

B. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

1. Comité d'entreprise et délégué du personnel (48)

a) Protocole d'accord préélectoral - Négociation - Convocation des syndicats représentatifs - Modalités - Syndicat représentatif non représenté dans l'entreprise - Portée

Assemblée Plénière, 5 juillet 2002 (Bull. n° 2) (49)

On sait qu'avant de procéder à des élections professionnelles, le chef d'entreprise doit inviter les organisations professionnelles intéressées à négocier un accord préélectoral destiné à élaborer les modalités des élections (articles L. 423-3, L. 423-13, L. 423-18, L. 433-2, L. 433-9, L. 433-13, L. 435-2 notamment du Code du travail). Des élections de délégués du personnel ayant eu lieu dans une société, un syndicat, non représenté dans l'entreprise mais adhérent d'une organisation professionnelle représentative, a demandé au tribunal d'instance de Paris 15ème de les annuler ainsi que le protocole d'accord préélectoral au motif qu'il n'avait pas été convoqué à la négociation du protocole. Il s'est révélé que la société avait envoyé une invitation non au syndicat de branche concerné mais à la confédération à laquelle il appartenait et à l'adresse de son union départementale ; celle-ci ne l'avait pas retransmise au syndicat de branche directement concerné. Par jugement du 5 août 1998, le tribunal d'instance a annulé le protocole et les élections aux motifs que l'invitation devait être adressée au syndicat directement concerné.

Sur pourvoi de la société, la Chambre sociale de la Cour de cassation a cassé ce jugement en décidant que, s'agissant des syndicats non représentés dans l'entreprise, l'invitation était valablement délivrée aux organisations syndicales représentatives tant au niveau des syndicats constitués dans les différentes branches qu'à celui des unions syndicales auxquelles ils ont adhéré (Soc., 15 décembre 1999).

Statuant sur renvoi, le tribunal d'instance de Paris 7^e a, le 13 juin 2000, annulé le protocole d'accord et les élections en décidant que le syndicat ayant une personnalité juridique autonome devait être convoqué à son nom, ajoutant qu'en l'espèce ce syndicat était connu de l'employeur en raison d'un litige électoral qui les avait précédemment opposés.

Sur nouveau pourvoi de la société, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation, par arrêt du 5 juillet 2002 (Bull. n° 2) a cassé ce jugement. Au visa des articles L. 423-18, alinéa 2, et L. 433-13, alinéa 2, du Code du travail, elle a jugé "qu'en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise désigné par une organisation représentative au niveau national, l'invitation de celle-ci est valablement adressée par le chef d'entreprise au syndicat constitué dans la branche ou à l'union à laquelle il a adhéré".

La solution retenue par l'Assemblée plénière s'inscrit dans la logique de la jurisprudence sur les organisations représentatives :

1) il est dans la ligne de la jurisprudence relative aux "organisations syndicales intéressées" qui distingue les organisations représentées dans l'entreprise et celles qui sont représentatives sans être présentes (Soc. 4 juillet 1990, Bull. n° 351 ; 1^{er} avril 1998, Bull. n° 195) ;

2) il est cohérent avec la jurisprudence relative à la similitude de capacité des unions syndicales et des syndicats adhérents, en particulier pour désigner un représentant au comité d'entreprise (Ass. plén. 30 juin 1995, Bull. n° 5), pour présenter des candidats aux élections au comité d'entreprise (Soc. 6 juillet 1982, Bull. n° 451), pour contester les élections (Soc. 16 décembre 1992, pourvoi n° 91-60318)

3) il est conforme à l'évolution récente de la jurisprudence de la Cour de cassation quant aux personnes à convoquer pour signer le protocole (Soc. 6 mai 1985, Bull. n° 276), quant aux "parties intéressées" qui doivent être informées par le tribunal d'instance en cas de contestation des élections des délégués du personnel (Soc. 6 juillet 1982, Bull. n° 456 ; Soc. 21 juillet 1993, RJS 8-9 / 93 n° 897).

Cette solution est aussi marquée par un souci d'efficacité. Elle autorise le chef d'entreprise à inviter une organisation représentative connue. A défaut, en l'absence de tout délégué dans l'entreprise, comment identifierait-il la personne précise à convoquer ? Compte tenu notamment de la complexité de l'organisation des syndicats, de la multiplicité des

(48) Pascal Rennes, *S'organiser dans l'entreprise*, VO/Atelier, 2001, p. 23 s. ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 6^e ed., 2000, LGDJ, p. 267.

(49) Dr. Ouv. juillet 2002 couv. n° 5 ; D. Boulmier "Le domicile interdit de liste électorale : un revirement qui en cache un autre" Dr. Soc. 2002 p. 621 ; Avis J. Duplat, RJS 2002, p. 515.

syndicats professionnels appartenant à une même union (plusieurs centaines, voire des milliers), il existe un risque de ne pas inviter le syndicat intéressé, ce qui pourrait entraîner l'annulation des élections. À l'inverse, les unions départementales sont connues et elles-mêmes sont plus à même de savoir quels syndicats les composent et quelles attributions ils ont. Enfin, il faut observer que si le chef d'entreprise convoquait une union de préférence au syndicat directement concerné dans une intention de fraude, la convocation ne serait pas valablement délivrée (Soc. 16 décembre 1992, pourvoi n° 91-60318T).

b) Liste électorale - Inscription - Conditions - Salariés de l'entreprise - Salarié protégé licencié en vertu d'une autorisation administrative faisant l'objet d'un retrait - Demande de réintégration dans le délai de deux mois de la décision de retrait- Portée

Chambre sociale, 30 avril 2002 (Bull. n° 139)

V. infra Représentation des salariés - règles communes.

c) Liste électorale - Mentions obligatoires - Domicile des salariés (non)

Chambre sociale, 20 mars 2002 (Bull. n° 95) (50)

Cet arrêt opère un revirement de jurisprudence important, toutefois limité à la situation des salariés qui travaillent dans l'entreprise, en décidant que l'adresse des salariés ne doit pas figurer sur la liste électorale.

Dans le silence de la loi, puisque, si le Code du travail prévoit que l'employeur établit la liste des électeurs et éligibles de l'entreprise, il ne précise pas les mentions devant obligatoirement figurer à côté des noms des salariés appelés à participer aux élections, la Cour de cassation avait obligé tout d'abord, (dans la lignée de l'arrêt du 6 juillet 1976 Bull. V n° 417) à la mention du lieu et de la date de naissance, puis, à la mention du domicile réel des inscrits et ce, à compter de l'arrêt du 22 juillet 1980 (Bull. n° 666) et de l'arrêt du 1^{er} juillet 1981 (Bull. n° 626). La Cour de cassation retenait qu'à défaut de dispositions spéciales relatives aux énonciations de la liste électorale en matière d'élections professionnelles, le droit électoral commun, donc, l'article 18 du Code électoral régissant les mentions devant figurer sur la liste électorale établie par chaque commune, devait recevoir application.

Cette règle posée, la Chambre sociale a tout d'abord admis, en 1997 (Soc., 14 octobre 1997, Bull. V n° 313) que des dispositions du protocole préélectoral pouvaient y faire échec en relevant que l'article 18 du Code électoral avait vocation à s'appliquer "à défaut de dispositions spéciales dans le protocole préélectoral", dispositions dérogatoires qu'elle a exigées unanimes, à l'occasion de l'examen des pourvois auxquels elle a répondu par les arrêts des 25 novembre 1998 (n° 4770 D), 13 janvier 1999 (n° 255 D) et 21 mars 2001 (n° 1285 F-D).

Parallèlement, en ce qui concerne les modalités de publicité de la liste électorale, après avoir considéré que répondait aux dispositions légales, l'affichage dans l'entreprise (3 décembre 1987, Bull. V n° 707), la Chambre sociale a imposé à l'employeur de communiquer la liste au syndicat représentatif qui en fait la demande (14 octobre 1997 P+F, Bull. 1997 V n° 314) et ce pour permettre, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, parties intéressées au bon déroulement des élections professionnelles, de contrôler leur régularité.

Dans l'arrêt rendu le 20 mars 2002, la Chambre sociale, ne remet pas en cause cette communication, mais analysant les mentions qui permettent le contrôle de la régularité de l'inscription sur la liste électorale de l'entreprise, elle retient pour seules indispensables, celles énoncées à l'article L. 423-7 du Code du travail, en excluant le recours aux dispositions de l'article 18 du Code électoral, marquant ainsi la spécificité de la liste des électeurs travaillant dans l'entreprise à l'égard de la liste des électeurs de la commune où les inscrits doivent pouvoir justifier un domicile dans cette même commune. Un souci de protection de la vie privée est aussi pris en compte.

2. Comité central d'entreprise

Délégation au comité central - Eligibilité - Membres suppléants des comités d'établissement (non) - Convention collective leur donnant une voix délibérative

Chambre sociale, 7 mai 2002 (Bull. n° 154)

V. Ci-dessous Représentation des salariés.

3. Procédure

Décision du tribunal d'instance - Contentieux préélectoral - Candidats - Contestation de la régularité - Décision insusceptible de pourvoi

Chambre sociale, 7 mai 2002 (Bull. n° 148) (51)

Selon les articles L. 423-15 et L. 433-11 du Code du travail, les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance, qui statue en dernier ressort par une décision qui peut être déférée à la Cour de cassation. La loi distingue donc le contentieux de la régularité du contentieux préélectoral, auquel il faut ajouter la possibilité de recours, avant les élections, devant le juge d'instance, statuant en la forme des référés, et le contentieux sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (L. 423-13 et L. 433-9 du Code du travail).

Mais le processus préélectoral comporte un certain nombre de phases préparatoires qui peuvent être source de litige et renfermer des irrégularités susceptibles d'influer sur la régularité des élections. C'est pourquoi la jurisprudence (Soc., 20 mars 1973, Bull. n° 197) admet depuis longtemps que le Tribunal d'instance puisse être saisi, avant les élections, d'un tel litige préélectoral.

(50) Dr. Ouv. mai 2002 couv. n° 2 ; à rapprocher diverses décisions de TI note C. Baumgarten, à paraître au Dr. Ouv.

(51) Avis P. Lyon-Caen, Dr. Soc. 2002 p. 625 ; add. Cass. Soc. 21 mai 2003, Ouaknine et CGT, à paraître au Dr. Ouv. avec les obs. de M. Cohen.

Cette saisine permet sans doute de prévenir certaines irrégularités car la décision, rendue en dernier ressort, est immédiatement exécutoire et les élections se dérouleront sur la base de cette décision préélectorale. C'est ainsi, notamment, que les contestations relatives à l'éligibilité d'un candidat, ainsi qu'à la composition et la présentation de la liste pourront être soumises au juge avant le scrutin.

Toutefois, le pourvoi immédiat contre une telle décision est sans intérêt dès lors que le litige préélectoral soulève, en tout état de cause, une difficulté relevant du contentieux de la régularité de l'élection, et qui, à ce titre, pourra toujours être invoquée devant le tribunal d'instance, saisi d'une contestation des résultats électoraux dans les 15 jours de la proclamation des résultats. En effet, une telle irrégularité, qui entache le processus préélectoral, n'a d'importance que par rapport à son incidence éventuelle sur le scrutin. Elle sera donc, en dernière analyse, de la compétence du tribunal d'instance, juge de la régularité, dont la décision sera susceptible de pourvoi.

C'est au tribunal d'instance, statuant à ce stade, qu'il appartiendra d'apprécier la régularité de l'ensemble du processus électoral, au regard du principe général, applicable à toutes les élections, selon lequel, à l'exception des irrégularités substantielles, l'annulation du scrutin n'est encourue que si l'irrégularité a eu une incidence sur les résultats du scrutin.

C. REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

1. Cadre de la représentation

Unité économique et sociale - Conditions - Personnalités juridiques distinctes

Chambre sociale, 7 mai 2002 (Bull. n° 150)

Dans cet arrêt, la Chambre sociale prend une position très nette sur l'unité économique et sociale mise en place conventionnellement ou judiciairement, l'astreignant à réunir l'ensemble des établissements et des personnels des personnes juridiquement distinctes la composant.

En conséquence, la mise en place de cette unité comme périmètre d'implantation d'institutions représentatives qui, par définition, sont communes à tous les salariés de tous les éléments composant l'unité économique et sociale, ne peut laisser en dehors de l'unité économique et sociale et donc en dehors d'une représentation déterminée par ce cadre, une catégorie de salariés d'une même entreprise ou un établissement de celle-ci.

2. Institutions représentatives du personnel et syndicats

a) Comité central d'entreprise - Délégation au comité central - Composition - Éligibilité comme membres titulaires - Membres suppléants des comités d'établissement (non) -

Convention collective donnant une voix délibérative aux membres suppléants du comité central - Portée

Chambre sociale, 7 mai 2002 (Bull. n° 153)

La délégation du personnel au comité central d'entreprise est, aux termes de l'article L. 435-4 du Code du travail, composée de délégués titulaires et suppléants élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres.

En présence de clauses conventionnelles, en l'occurrence la convention collective nationale des banques, prévoyant que les membres suppléants du comité central ont une voix délibérative avec les mêmes prérogatives que les titulaires, la question posée à la Cour de cassation était de savoir si cette assimilation pouvait avoir pour conséquence, comme le soutenait le pourvoi, de rendre éligible un membre suppléant d'un comité d'établissement à un siège de titulaire au comité central, et ce par dérogation à la solution de principe dégagée par la Cour de cassation le 3 juin 1977 (Bull. V n° 374) qui tolère seulement que ledit suppléant soit élu suppléant au comité central (Soc., 27 novembre 1975, Bull. V n° 575).

L'arrêt du 7 mai 2002 répond à cette question par la négative, donnant raison au tribunal d'instance qui, pour refuser d'étendre la portée de la clause conventionnelle, s'était appuyé sur la disposition du protocole préélectoral unanime précisant que seuls les membres titulaires du comité d'entreprise peuvent faire partie de la délégation au comité central. En se référant elle-même à ce protocole et en précisant qu'il se bornait à faire application de la loi, la Cour de cassation entend ainsi rester dans la ligne de sa jurisprudence antérieure, s'agissant de la composition de la délégation du personnel au comité central, ce qui ne signifie pas qu'elle condamne fut-ce indirectement la clause de la convention collective modifiant les prérogatives des suppléants du comité central d'entreprise, celle-ci pouvant implicitement être considérée comme plus favorable aux salariés que les prescriptions légales correspondantes. Mais sur le terrain préalable du droit électoral, la distinction titulaires-suppléants doit être maintenue, aussi bien pour la limitation des sièges de titulaires du comité central aux seuls titulaires des comités d'établissement que pour la possibilité offerte aux membres suppléants de ces mêmes comités d'établissement d'être élus comme membres suppléants du comité central, quels que soient les aménagements conventionnels portant sur la nature des prérogatives qu'ils seront ensuite amenés à exercer.

b) Comité de groupe - Constitution - Composition - Répartition des sièges - Répartition suivant les collèges électoraux établis pour les élections aux comités d'entreprise ou d'établissement des entreprises du groupe - Modification - Accord des parties - Unanimité

Chambre sociale, 19 novembre 2002 (Bull. n° 345) (52)

La Chambre sociale était saisie de la question de la force obligatoire d'un accord non unanime signé à

l'occasion de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe.

Ces représentants, selon l'article L. 439-3 du Code du travail, ne sont pas élus directement par les salariés des sociétés du groupe mais désignés par les organisations syndicales qui se répartissent les sièges dont le nombre est proportionnel aux résultats obtenus aux dernières élections des représentants du personnel et déterminé par l'importance numérique de chaque collège.

Cet accord, conclu postérieurement aux élections professionnelles qui s'étaient déroulées dans chaque entreprise, fixait uniformément pour tout le groupe le nombre et la composition des collèges électoraux en modifiant ceux dont étaient issus les élus parmi lesquels les organisations syndicales étaient appelées à choisir les représentants au comité de groupe.

A l'occasion de l'examen de cette affaire, la Chambre sociale a indiqué que les collèges électoraux auxquels se réfère l'article L. 439-3 du Code du travail comme base de répartition des sièges affectés à chaque collège, sont nécessairement ceux qui ont été fixés en application des dispositions des articles L. 423-2 et L. 433-2 du Code du travail ou, s'il y était dérogé, déterminés par des accords nécessairement unanimes (Soc., 17 octobre 1990, Bull. Civ V n° 480) conclus à l'occasion des élections des représentants du personnel.

En conséquence, il est posé pour principe que seul un nouvel accord unanime peut à l'occasion de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe, modifier le nombre et la composition de ces collèges électoraux en dérogeant au nombre et à la répartition des salariés des collèges électoraux fixés par les articles susvisés.

c) Institutions représentatives du personnel - Définition - Représentant des salariés en cas de redressement ou liquidation judiciaire (non)

Chambre sociale, 27 juin 2002 (Bull. n° 223) (53)

Par cet arrêt, la Cour de cassation répond pour la première fois à la question de savoir si le représentant des salariés prévu par l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985, devenu l'article L. 521-8 du Code de commerce, peut être assimilé à une institution représentative du personnel à l'instar du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

En l'espèce, un salarié licencié pour motif économique dans le cadre d'une entreprise soumise à une procédure collective de redressement, réclamait des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, plus précisément, pour violation de l'article L. 122-14 du Code du travail en ce qu'il prévoit qu'en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, la lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié doit mentionner la possibilité de se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise. L'employeur

soutenait qu'un représentant des salariés ayant été élu, il n'avait pas à appliquer la disposition précitée, ce qui sous-entendait qu'il voyait dans ce représentant l'incarnation d'une véritable institution représentative du personnel. Son pourvoi fut rejeté par l'arrêt du 27 juin 2002 qui adopte très clairement l'analyse inverse à partir du constat que le représentant des salariés ne dispose que d'attributions limitées aux seuls actes relatifs à la procédure collective ouverte à l'égard de l'entreprise qui l'emploie. Certes, ce représentant est issu d'une élection organisée au sein du personnel dès lors qu'à la date du jugement d'ouverture de la procédure il n'existe ni comité d'entreprise ni délégués du personnel. Mais là n'est pas le critère déterminant pour savoir si l'on est ou non en présence d'une véritable institution représentative, spécialement mais non exclusivement au sens de l'article L. 122-14 précité. La contre-épreuve est fournie par un arrêt du 19 février 2002 (Bull. V n° 68) qui considère qu'en présence d'un délégué syndical dans l'entreprise, le salarié dont le licenciement est envisagé ne peut recourir à un conseiller extérieur, ce dont on déduira que bien que non élu le délégué syndical d'entreprise au sens de la loi du 27 décembre 1968 est bien une institution représentative du personnel. C'est par l'analyse du rôle de ces différents acteurs que s'obtient la réponse. Selon l'article L. 621-36 du Code de commerce, la mission essentielle du représentant des salariés consiste à vérifier le relevé des créances résultant des contrats de travail qui a été établi par le représentant des créanciers. Si ce rôle est accru lorsque l'entreprise ne comporte pas de comité d'entreprise ou de délégué du personnel parce qu'alors, l'intéressé recueille certaines des prérogatives reconnues à ces derniers, il demeure en réalité strictement limité aux fonctions que la loi du 25 janvier 1985 leur reconnaît une fois que la procédure collective est ouverte et ne permet en aucune façon d'exercer l'ensemble des attributions que le Code du travail leur accorde. En définitive, le représentant des salariés se présente essentiellement comme un organe de la procédure de redressement et de liquidation judiciaires, qui ne saurait se poser en concurrent des véritables institutions représentatives de la collectivité des salariés de l'entreprise, fut-ce pour la mise en application d'une règle aussi spécifique que celle de l'article L. 122-14 du Code du travail.

d) Syndicat professionnel - Représentativité - Critères de représentativité - Critères caractérisant l'indépendance et l'influence du syndicat - Appréciation souveraine

Chambre sociale, 3 décembre 2002 (Bull. n° 364) (54)

Selon l'article L. 133-2 du Code du travail, la représentativité syndicale est déterminée d'après cinq critères : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté, l'attitude patriotique pendant l'occupation. Hormis le cinquième critère, aujourd'hui obsolète, l'appréciation de ces critères implique, selon une jurisprudence constante, que le

(53) Dr. Ouv. 2003 p. 247.

(54) Dr. Ouv. 2003 p. 139 en annexe à S. Michel "Le critère de l'indépendance au sein de l'art. L. 133-2 du Code du travail".

juge les examine tous, sans toutefois que soit exigé leur cumul pour la reconnaissance de la représentativité syndicale. Cette jurisprudence laissait donc déjà au juge un large pouvoir d'appréciation de l'importance relative de chaque critère au regard de la représentativité appréciée dans une entreprise donnée.

L'arrêt du 3 décembre 2002 souligne que l'indépendance du syndicat est une condition fondamentale de l'aptitude d'un syndicat à représenter la collectivité des travailleurs et précise que c'est l'influence du syndicat qui caractérise son implantation durable et effective dans une entreprise, l'influence s'entendant des résultats objectifs d'une activité authentiquement tournée vers la défense des intérêts des travailleurs et pas seulement de l'aptitude à faire connaître le syndicat. Dès lors, il incombe au juge d'exercer son pouvoir d'appréciation des données de fait correspondant aux critères légaux, pour en déduire ou non la représentativité du syndicat dans l'entreprise.

3. Règles communes

a) Licenciement - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Annulation par le ministre du travail - Indemnités - Étendue

Chambre sociale, 5 février 2002 (Bull. n° 53) (55)

Au cours des années 2000 et 2001, la Chambre sociale a adopté une position nouvelle sur les conséquences de licenciements atteints de nullité, en retenant que le salarié protégé qui ne demandait pas ou n'obtenait pas une réintégration dans son emploi avait droit à une indemnité réparant intégralement le préjudice lié au caractère illicite de son licenciement, d'un montant au moins égal à celui que prévoit l'article L. 122-14-4 du Code du travail, sans que le juge ait à se prononcer sur la cause d'un tel licenciement et donc sur l'existence d'une éventuelle faute grave commise par le salarié. Cette évolution se justifiait par le caractère illicite du licenciement, qui ouvrait droit à une indemnisation automatique. Ainsi en avait-il été décidé à propos de l'indemnisation d'un conseiller prud'homme licencié sans autorisation administrative préalable (Soc., 12 juin 2001, Bull. V, n° 219) (56). Le 5 février 2002 (Bull. n° 53), la Chambre sociale s'est prononcée sur les droits du salarié protégé licencié en vertu d'une autorisation administrative ensuite annulée sur un recours hiérarchique, lorsqu'il n'est pas réintégré dans son emploi. Elle a considéré notamment qu'en ce cas, le salarié, qui avait toujours droit au paiement d'une indemnité réparant légalement le préjudice subi entre le licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation, ne pouvait toutefois percevoir d'indemnité de rupture que s'il remplissait les conditions nécessaires (i.e.,

notamment en l'absence de faute grave) et que des dommages-intérêts ne pouvaient lui être alloués pour le surplus que dans la mesure où son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Autrement dit, dans une telle situation, où le licenciement n'est pas illicite lorsqu'il est prononcé, la Chambre sociale maintient pour cette raison sa jurisprudence antérieure. Cette différence de situation justifiait une différence de solution.

b) Licenciement - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Retrait par l'autorité administrative - Effet

Chambre sociale, 30 avril 2002 (Bull. n° 138 et 139) (57)

Il résulte de ces arrêts que le salarié protégé qui a été licencié en vertu d'une autorisation administrative qui a été annulée ou rétractée, peut demander dans les deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation ou de rétractation, sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent. Il a droit, lorsque l'annulation ou la rétractation est devenue définitive, au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre le licenciement et sa réintégration et le cas échéant, s'il en remplit les conditions, aux indemnités dues selon le droit commun en cas de licenciement. Or, à ne suivre que la lettre de l'article L. 412-19 du Code du travail, ces deux principes alternatifs ne se déclenchent que lorsque l'autorisation de licencier délivrée par l'autorité administrative se trouve annulée. Ceci avait conduit la Cour de cassation dans un précédent arrêt (Soc., 12 février 1991, Bull. V n° 66) à refuser d'étendre la règle au cas, du reste assez rare, où l'autorité administrative revient elle-même sur ce qu'elle avait décidé, substituant un refus à l'autorisation initialement délivrée à l'employeur. Dans la première espèce, tel est bien le cas puisque l'intéressé, délégué syndical et représentant syndical auprès du comité d'entreprise, avait été licencié, après que, sur recours hiérarchique de la société employeur, la décision de refus de l'autorisation de l'inspecteur du travail avait été annulée. Mais, ultérieurement, le ministre de l'emploi et de la solidarité retira sa décision, confirmant ainsi celle de l'inspecteur du travail de refuser d'autoriser le licenciement, si bien que le salarié saisit la formation de référé du conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir sa réintégration dans l'entreprise. La cour d'appel, dont la décision est censurée, appliqua le précédent et en déduisit que l'existence d'un trouble manifestement illicite n'était pas établie. La logique profonde du statut protecteur a conduit au revirement et à l'assimilation, pour tous ses effets, du retrait de l'autorisation à l'annulation de celle-ci, le licenciement du représentant déjà intervenu étant, dans les deux cas, privé de validité.

(55) Dr. Ouv. février 2002 couv. n° 8, D. 2002 jur. 1298 n. P. Bailly.
 (56) L. Milet "Les indemnités dues aux représentants du personnel licenciés sans autorisation administrative" Dr. Soc. 2001 p. 1053 ; M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2^e éd., 2002, Economica § 925.

(57) Dr. Ouv. mai 2002 couv. n° 5 ; RPDS 2002 p. 365 ; Avis P. Lyon-Caen, RJS 2002 p. 616 ; chron. J.-M. Verdier, Dr. Soc. 2002 p. 724.

En matière d'élections professionnelles, lorsque, postérieurement au licenciement d'un salarié protégé, l'autorisation administrative qui conditionne sa validité, est annulée sur recours hiérarchique ou contentieux, la Chambre sociale reconnaît au salarié qui demande sa réintégration dans les deux mois de la décision annulant cette autorisation, peu important qu'il l'ait ou non obtenue, la qualité d'électeur et d'éligible dans l'entreprise (12 décembre 1990 Bull. Civ. V n° 663).

Le retrait d'une décision administrative produisant les mêmes effets que son annulation, la Cour de cassation précise, par le second arrêt, qu'une demande de réintégration régulièrement formée dans les deux mois suivant ce retrait, emporte les mêmes conséquences quant à la qualité d'électeur ou d'éligible du salarié.

c) Licenciement - Mesures spéciales - Domaine d'application - Salarié mandaté pour la négociation d'un accord sur la réduction du temps de travail

Chambre sociale, 19 février 2002 (Bull. n° 71) (58)

Par cet arrêt, la Cour de cassation reconnaît, pour la première fois, l'application du statut protecteur prévu à l'article L. 412-18 du Code du travail au salarié mandaté pour négocier un accord sur la réduction du temps de travail.

Le mandatement d'un salarié par un syndicat représentatif pour négocier et signer des accords collectifs de travail a été consacré par les lois Aubry pour les accords de réduction du temps de travail.

La chambre sociale a, en application de l'article 3, III de la loi du 13 juin 1998 (Aubry I), censuré une décision de référé qui avait refusé la réintégration d'un salarié licencié sans autorisation alors que, mandaté moins de six mois avant son licenciement, il bénéficiait de la protection instituée par l'article précité.

En l'espèce, la validité du mandatement avait été contestée mais tant qu'aucune décision des juges du fond n'avait annulé le mandatement, celui-ci ne pouvait être ignoré.

d) Licenciement - Mesures spéciales - Inobservation - Transaction - Nullité absolue - Effet

Chambre sociale, 10 juillet 2002 (Bull. n° 249) (59)

La protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun, dont bénéficient les salariés investis de fonctions représentatives, interdit que leur licenciement soit prononcé en l'absence d'une autorisation administrative. La Chambre sociale avait déjà jugé qu'une transaction conclue par l'employeur et le salarié protégé "en dehors du cadre légal", soit en l'absence de licenciement, soit le jour même du prononcé du licenciement sans autorisation administrative, était un acte nul (Soc. 2 décembre

1992 Bull. V n° 578, Soc. 1^{er} juin 1994 DS 1994 p. 783 conclusions de M. l'Avocat général Chauvy).

L'arrêt du 10 juillet 2002 précise expressément que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés protégés a été instituée, non dans leur intérêt personnel, mais dans celui de l'ensemble des salariés de l'entreprise qu'ils représentent. Il en déduit que toute transaction, concernant la rupture du contrat de travail, conclue par l'employeur et le salarié protégé avant la notification du licenciement après autorisation administrative, est nulle d'une nullité absolue d'ordre public. Il en résulte que cette nullité peut être invoquée, non seulement par le salarié, mais également par l'employeur (en ce sens également Crim., 26 novembre 1985, Bull. Crim. n° 379). En l'espèce, le salarié avait conclu avec l'employeur une transaction prévoyant, notamment, la rupture de son contrat de travail et son engagement de démissionner de ses mandats de représentant du personnel en contrepartie du versement, à son profit, de diverses indemnités. La "rescision" de la transaction avait été demandée par l'employeur par voie reconventionnelle devant la cour d'appel. L'arrêt du 10 juillet 2002 a rejeté le pourvoi du salarié contre l'arrêt de la cour d'appel qui avait accueilli la demande reconventionnelle de l'employeur, en retenant, par motifs substitués, que la transaction est, en réalité, nulle d'une nullité absolue d'ordre public.

4. Entrave

Voir infra rubrique Droit pénal et procédure pénale.

D. STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL

1. Accords collectifs

a) Accord d'intéressement - Primes - Exonération - Critères tenant à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise

Chambre sociale, 24 septembre 2002 (Bull. n° 277) (60)

Les sommes allouées en application d'accords d'intéressement sont exonérées de cotisations sociales à condition notamment de présenter un caractère collectif (61). Pour encourager la prise en considération des impératifs de sécurité, la Cour de cassation a décidé que les accords d'intéressement pouvaient tenir compte de critères tenant à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise, sans pour autant méconnaître le caractère collectif exigé par l'ordonnance du 21 octobre 1986.

En effet, les obligations pesant sur l'employeur en matière de sécurité ne sont pas exclusives de celles qui incombent aux salariés en application de l'article L. 230-3 du Code du travail.

(58) RPDS 2002 somm. p. 78 ; Liais. soc. jur. n° 758 du 4 mars 2002.

(59) RPDS 2002 p. 367 n. L. Milet.

(60) Dr. Ouv. 2003 p. 20 n. D. Boulmier.

(61) Num. spéc. "L'épargne salariale" RPDS 2002 p. 223.

Dès lors que l'accord d'intéressement ne peut aboutir à la diminution ou à la suppression de la prime d'intéressement que pour l'ensemble des salariés d'un établissement, qu'aucun d'eux n'est désavantagé, que l'accord n'a pas pour conséquence de sanctionner l'absence d'un salarié à la suite d'un accident du travail et qu'il ne fait pas obstacle au principe de responsabilité tant civile que pénale de l'employeur, les primes d'intéressement peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

b) Accord de participation - Clause prévoyant sa suspension en cas de baisse de l'effectif au dessous du seuil où la participation est obligatoire - Validité

Chambre sociale, 18 septembre 2002 (Bull. n° 271)

Un accord de participation conclu dans une entreprise pour une durée déterminée peut-il valablement prévoir par une clause particulière que son application sera suspendue si certaines conditions qu'il détermine sont remplies ?

Dans l'affaire soumise à la Cour et qui a donné lieu à l'arrêt du 18 septembre 2002, un accord de participation avait été conclu dans une entreprise pour une durée de cinq ans à la suite de la ratification par le personnel d'un projet proposé par le chef d'entreprise et disposait qu'il serait suspendu de plein droit si l'effectif de l'entreprise devenait inférieur à cinquante salariés. La condition s'étant trouvée remplie après deux ans d'application de l'accord, le chef d'entreprise en a suspendu l'application en vertu de la clause de l'accord. Le pouvait-il, ce qui revenait à se demander si la clause de suspension de plein droit était valable ?

La difficulté de la solution tenait à ce que les dispositions légales relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ne règlent pas directement la question tandis que les dispositions relatives au régime des accords collectifs de travail, auxquels pourraient être soumis les accords de participation comme il était soutenu par le demandeur au pourvoi, réservent la dénonciation aux seuls accords et conventions à durée indéterminée.

Sans entrer dans ce dernier débat, la Cour de cassation, constatant que selon l'article L. 442-1 du Code du travail un accord de participation n'est obligatoire que dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en a déduit qu'un tel accord, même conclu pour une durée déterminée, pouvait valablement prévoir, par une clause particulière, qu'il ne s'appliquerait pas en cas d'abaissement des effectifs de l'entreprise en-dessous de cinquante personnes.

2. Conventions collectives

a) Dispositions générales - Révision - Avenant de révision - Négociation - Organisations syndicales habilitées - Convocation - Défaut - Effet

Chambre sociale, 26 mars 2002 (Bull. n° 107) (62)

L'arrêt du 26 mars 2002 lève une ambiguïté résultant des termes de l'article L. 132-7 du Code du travail tel qu'issu d'une loi du 31 décembre 1992 et relatif à la révision des conventions et accords collectifs de travail.

Il ressort, notamment, des dispositions de ce texte que les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 du même code, qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré, sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord. Par conséquent, seules peuvent conclure un accord de révision d'un précédent accord les organisations signataires de l'accord initial.

Fallait-il déduire du texte que seules les organisations signataires de l'accord initial (ou adhérentes) peuvent dès lors négocier un accord de révision ? Ou devait-on au contraire considérer que la règle posée à l'article L. 132-7 ne déroge pas au principe général selon lequel toutes les organisations représentatives doivent être invitées à une négociation collective, en sorte qu'il y a lieu de distinguer entre le droit de conclure un accord de révision, qui est réservé par l'article L. 132-7 aux seuls signataires de l'accord initial, et le droit de discuter et négocier un accord de révision, qui est ouvert à toutes les organisations syndicales représentatives ?

Confirmant les termes d'un précédent arrêt (Soc., 2 décembre 1998, Bull. n° 532) (63), mais en la forme cette fois d'un énoncé de principe, la Cour de cassation tranche la question par la seconde option de l'alternative en décidant que tous les syndicats représentatifs doivent être appelés à la négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise, y compris lorsque la négociation porte sur des accords de révision et que l'accord de révision conclu sans que les syndicats représentatifs non signataires de l'accord initial aient été convoqués en vue de la négociation est nul.

Cette interprétation est conforme au principe, souvent énoncé par la Cour, selon lequel le droit à la négociation collective, quelle qu'elle soit, appartient à toutes les organisations représentatives.

b) Dispositions instituant une mobilité géographique - Application - Opposabilité au salarié - Conditions

Chambre sociale, 27 juin 2002 (Bull. n° 222) (64)

Cet arrêt étend et adapte à l'obligation de mobilité la solution déjà retenue par la jurisprudence pour la mise en œuvre de l'obligation de non-concurrence. En effet, il avait été décidé que cette obligation de non-concurrence prévue par la convention collective est opposable au salarié, en l'absence de mention dans le contrat de travail, dès lors qu'il a été informé de l'existence d'une convention collective applicable et mis en mesure d'en prendre connaissance (Soc. 8 janvier 1997 : Bull. civ. V, n° 8).

Désormais, si, même en l'absence de clause de mobilité géographique insérée au contrat de travail du

(62) Dr. Ouv. 2002 p. 501 n. F. Saramito.

(63) Dr. Ouv. 1999 p. 295.

(64) Dr. Ouv. 2002 p. 579.

salarié, l'employeur peut se prévaloir de l'existence d'une telle mobilité instituée de façon obligatoire par la convention collective, lorsque la disposition de la convention collective se suffit à elle-même, c'est à la condition que le salarié ait été informé de l'existence de cette convention collective au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi sont posés, d'une part, le principe de l'opposabilité au salarié de la clause conventionnelle de mobilité géographique et, d'autre part, ses conditions de mise en œuvre : la norme conventionnelle doit se suffire à elle-même, c'est-à-dire qu'elle doit prévoir non seulement l'existence de cette obligation mais encore, notamment, les catégories de salariés auxquels elle est applicable, son étendue dans l'espace et le temps et les modalités de son indemnisation ou de sa rémunération ; il faut encore que le salarié auquel l'employeur l'oppose ait été informé de l'existence de la convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance au moment de son engagement.

Une illustration de cette dernière condition est fournie par l'arrêt du 27 juin 2002 lui-même. Il a été jugé, dans cette affaire, que la clause de mobilité géographique n'avait pu être imposée valablement à l'intéressé sans modification de son contrat de travail, dès lors que la convention collective applicable à la relation de travail qui la prévoyait était postérieure à son engagement.

E. CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

**Effet - Suspension du contrat de travail - Salarié protégé -
Mise à pied avant la fin de la grève - Annulation - Portée**

Chambre sociale, 17 décembre 2002 (Bull. n° 389) (65)

Pour débouter deux salariés grévistes, ayant la qualité de représentant du personnel, de leurs demandes relatives à des rappels de salaires correspondant à la période durant laquelle ils avaient été à tort mis à pied avant licenciement, les juges du fond avaient décidé qu'il convenait de considérer la situation des salariés au moment où la mesure était intervenue, ce dont il résultait qu'en l'espèce à la date de la notification de celle-ci, les intéressés n'avaient pas manifesté leur intention de mettre fin à leur participation à la grève et que leur contrat de travail était toujours suspendu à raison de cette première cause.

La censure est encourue au motif que la privation du salaire et de ses accessoires résultant de ce que le salarié est gréviste n'a plus de fondement lorsque l'employeur prend une mesure conservatoire de mise à pied avant licenciement, annulée ensuite en raison du refus d'autorisation opposé par l'administration. Une exception est ainsi aménagée au principe selon lequel l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail en sorte non seulement que l'employeur est délié de l'obligation de payer le salaire, mais que le salarié qui s'est associé au mouvement collectif doit être considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée de celui-ci. L'exception qui procède à la fois de l'autorité du statut protecteur des représentants du personnel et de l'initiative prise par le chef d'entreprise est d'autant plus remarquable que le principe ci-avant énoncé a acquis une grande force, la Cour de cassation décidant qu'il justifie l'exclusion de la rémunération aux grévistes d'un jour férié obligatoirement chômé et payé en vertu de la loi, comme le 1^{er} mai (Soc., 5 février 2002, Bull. V n° 49).

SÉCURITÉ SOCIALE

Outre les arrêts fondamentaux rendus le 28 février 2002 redéfinissant la faute inexcusable et se rapportant aux nombreux dossiers relatifs à la contamination de salariés par l'amiante en matière de maladies professionnelles, la Chambre sociale a étendu aux accidents du travail sa nouvelle définition jurisprudentielle de l'obligation contractuelle de l'employeur.

Comme chaque année, de nombreuses autres questions relatives au recouvrement et à l'assiette des cotisations, à la prise en charge spécifique de soins de nature particulière, à l'affiliation aux différents régimes et à l'attribution des prestations en nature ou en espèce, ont donné lieu à ces quelques arrêts dont la portée doctrinale est incontestable.

1. Accidents du travail et maladies professionnelles

La Chambre sociale siégeant en formation plénière a rendu six arrêts relatifs au contentieux de la contamination de salariés par l'amiante. Ces arrêts tranchent essentiellement la question du caractère inexcusable de la faute de l'employeur, mais aussi de nombreux autres points soulevés par les pourvois. Ayant précisé une première fois par un des arrêts du 28 février 2002 l'étendue de l'obligation d'information de la caisse, la Chambre sociale a complété le 19 décembre 2002 sa jurisprudence relative aux communications imposées à l'organisme social en matière de maladies professionnelles.

*Chambre sociale, 28 février 2002 (Bull. n° 81)
six arrêts (a - k) (66)*

(65) Dr. Ouv. 2003 p. 303 n. L. Milet.

(66) Dr. Ouv. 2002 p. 166 n. F. Meyer.

a) Faute inexcusable de l'employeur - Conditions - Conscience du danger - Risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante - Mesures de protection nécessaires - Défaut

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Dès lors que les énonciations d'un arrêt caractérisent le fait, d'une part, qu'une société avait ou aurait dû avoir conscience du danger lié à l'amiante, d'autre part, qu'elle n'avait pas pris les mesures nécessaires pour en préserver son salarié, une cour d'appel peut en déduire que cette société a commis une faute inexcusable.

En revanche, une cour d'appel qui constate qu'un salarié ne participait pas à des travaux comportant l'usage direct de l'amiante, laquelle entrait seulement dans la composition d'éléments de protection contre la chaleur, et que l'entreprise dans laquelle il travaillait n'utilisait pas ce produit comme matière première, de sorte que l'employeur, eu égard notamment à l'état des connaissances scientifiques de l'époque, pouvait ne pas avoir conscience du danger que l'utilisation de tels éléments de protection et le travail à proximité de ceux-ci constituaient pour le salarié, a pu en déduire que l'employeur n'avait pas commis de faute inexcusable.

b) Faute inexcusable de l'employeur - Action de la victime - Recevabilité - Conditions - Reconnaissance préalable du caractère professionnel de la maladie (non)

Les rapports entre la caisse primaire d'assurance maladie et l'assuré sont indépendants des rapports entre la caisse et l'employeur et des rapports entre le salarié et l'employeur. Dès lors, le fait que le caractère professionnel de la maladie ne soit pas établi entre la caisse et l'employeur ne prive pas la victime du droit de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur, la juridiction étant en mesure, après débat contradictoire, de rechercher si la maladie a un caractère professionnel, et si l'assuré a été exposé au risque dans des conditions constitutives d'une telle faute.

c) Faute inexcusable de l'employeur - Désaccord entre la caisse et la victime sur son existence - Saisine de la juridiction compétente - Procédure - Parties en cause - Qualité de défendeur - Détermination

Aux termes de l'article L. 452-4 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale, à défaut d'accord amiable entre la caisse et la victime ou ses ayants droit, d'une part, et l'employeur d'autre part, sur l'existence de la faute inexcusable reprochée à ce dernier, il appartient à la juridiction de la sécurité sociale compétente, saisie par la victime ou ses ayants droit ou par la caisse primaire d'assurance maladie, d'en décider, la victime ou ses

ayants droit devant appeler la caisse en déclaration de jugement commun ou réciproquement ; il en résulte que l'action doit nécessairement être dirigée contre l'employeur, même dans le cas où la caisse se trouve privée de recours à son égard.

d) Maladies professionnelles - Dispositions générales - Prestations - Demande - Prescription - Dérogation - Article 40 modifié de la loi du 23 décembre 1998 - Bénéficiaires - Détermination

L'article 40 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, tel que modifié par l'article 49 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001, applicable aux procédures en cours, rouvre les droits aux prestations, indemnités et majorations prévues par les dispositions du Livre IV du Code de la sécurité sociale, y compris en cas de faute inexcusable de l'employeur, au profit des victimes d'affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante ou provoquées par elles, dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une première constatation médicale entre le 1^{er} juillet 1947 et l'entrée en vigueur de la loi, sans distinguer selon que la victime avait ou non fait constater sa maladie en temps utile.

e) Faute inexcusable de l'employeur - Procédure - Action des ayants droit - Action en réparation du préjudice moral - Réparation du préjudice moral de la victime décédée - Recevabilité

Les ayants droit de la victime d'une maladie professionnelle due à la faute inexcusable de l'employeur et décédée des suites de cette maladie sont recevables à exercer, outre l'action en réparation du préjudice moral qu'ils subissent personnellement du fait de ce décès, l'action en réparation du préjudice moral personnel de la victime résultant de sa maladie.

f) Intérêt - Applications diverses - Contrat de travail - Maladie professionnelle - Décision consacrant l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur

L'employeur déclaré auteur d'une faute inexcusable à l'origine de la maladie professionnelle de salariés a intérêt, au sens de l'article 609 du nouveau Code de procédure civile, à former un pourvoi contre cette décision, même en l'absence de condamnation pécuniaire.

g) Maladies professionnelles - Tableaux annexés au décret du 31 décembre 1946 - Tableau n° 30 (affectations provoquées par la poussière d'amiante) - Travaux susceptibles de les provoquer - Exposition - Exposition chez plusieurs employeurs successifs - Portée

Le fait que la maladie professionnelle soit imputée aux divers employeurs chez lesquels le salarié a été exposé au risque n'interdit pas à celui-ci, pour demander une indemnisation complémentaire, de démontrer que l'un d'eux a commis une faute inexcusable.

h) Faute inexcusable de l'employeur - Procédure - Action de la victime - Action fondée sur l'article 40 modifié de la loi du 23 décembre 1998 - Recevabilité devant la cour d'appel - Condition

C'est à bon droit qu'une Cour d'appel, saisie d'une demande d'indemnisation complémentaire pour faute

inexcusable, déclare recevable l'action, tendant aux mêmes fins, formée en cours de procédure sur le fondement des dispositions de l'article 40 de la loi du 23 décembre 1998.

i) Faute inexcusable de l'employeur - Procédure - Action de la victime - Action récursoire de la caisse - Inscription au compte spécial - Portée

Dans le cas où les dépenses afférentes à la maladie professionnelle sont inscrites au compte spécial en raison de ce que le salarié a été exposé au risque chez plusieurs employeurs, la caisse primaire d'assurance maladie, tenue de faire l'avance des sommes allouées aux ayants droit en réparation de leur préjudice personnel, conserve contre l'employeur dont la faute inexcusable a été reconnue le recours prévu par l'article L. 452-3, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

j) Maladies professionnelles - Dispositions générales - Prestations - Attribution - Décision de la caisse - Opposabilité à l'employeur - Condition

En application des articles R. 441 et R. 441-13 du Code de la sécurité sociale, une caisse primaire maladie est tenue, préalablement à sa décision de reconnaître le caractère professionnel d'une maladie, d'une part, d'assurer l'information de l'employeur sur la procédure d'instruction et les points susceptibles de lui faire grief, d'autre part, de lui communiquer, sur sa demande, l'entier dossier qu'elle a constitué.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour déclarer inopposable à l'employeur la décision de prise en charge, retient que la décision de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie a été prise sans qu'ait été préalablement communiqué à la société l'entier dossier ayant conduit la caisse à prendre la décision, alors que la demande de communication du dossier par la société était postérieure à la décision contestée, de sorte que la cour d'appel n'a pas caractérisé en quoi la procédure préalable à cette décision était irrégulière.

k) Contentieux général - Procédure - Intervention - Intervention forcée - Intervention ordonnée par la juridiction de sécurité sociale - Pouvoirs des juges

En ordonnant la mise en cause des compagnies d'assurances susceptibles de garantir l'employeur de son éventuelle faute inexcusable, le tribunal des affaires de sécurité sociale, saisi de la demande du salarié fondée sur une telle faute, n'a fait qu'user des pouvoirs qu'il tient de l'article 332 du nouveau Code de procédure civile.

Aux termes de l'article R. 142-19 du Code de la sécurité sociale, la comparution des parties devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale est provoquée par une convocation délivrée par le secrétariat du tribunal.

L'intervention forcée ordonnée par le tribunal, qui ne tendait qu'à une déclaration de jugement commun,

entrait dans la compétence des juridictions de sécurité sociale.

l) Faute inexcusable de l'employeur - Conditions - Conscience du danger - Risques liés au poste de travail - Mesures de protection nécessaires - Défaut

Chambre sociale, 11 avril 2002 (Bull. n° 127) (67)

Pour la première fois depuis les arrêts du 28 février 2002 relatifs à l'amiante (maladie professionnelle), la Chambre sociale transpose la solution en matière d'accident du travail. L'arrêt énonce l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur. Le manquement à cette obligation résulte de la réalisation du risque. Il a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver.

m) Faute inexcusable de l'employeur - Conditions - Conscience du danger - Absence de mesures protectrices - Réparation du préjudice moral de la victime - Rente accident du travail - Cumul

Chambre sociale, 23 mai 2002 (Bull. n° 177) (68)

Dès lors que l'employeur ayant manqué à son obligation de sécurité résultat aurait dû avoir conscience du danger résultant de l'absence d'une mesure de protection et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié de ce danger, il a commis une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Les dispositions des articles L. 452-3 et L. 434-13 du Code de la sécurité sociale permettent de cumuler en faveur des ascendants de la victime l'attribution d'une rente et celle de dommages-intérêts réparant le préjudice moral.

n) Faute inexcusable de l'employeur - Condition - Conscience du danger - Cause déterminante

Chambre sociale, 31 octobre 2002 (Bull. n° 336) (69)

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité résultat envers son salarié a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale lorsque l'employeur a eu ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé ce dernier et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Dès lors que cette faute constitue une cause nécessaire de nature à engager la responsabilité de l'employeur, il n'est pas exigé qu'elle ait été la cause déterminante du dommage survenu au salarié. Peu importe en conséquence que d'autres fautes distinctes de la faute inexcusable de l'employeur aient concouru à la réalisation du dommage.

(67) Dr. Ouv. mai 2002 couv. n° 12; RPDS 2002 p. 373 n. L. Milet.

(68) Dr. Ouv. 2003 p. 20.

(69) Dr. Ouv. 2002 p. 528.

o) Faute inexcusable de l'employeur - Action de la caisse - Recevabilité - Conditions - Reconnaissance préalable du caractère professionnel de la maladie (oui)

Chambre sociale, 26 novembre 2002 (Bull. n° 356)

Après avoir jugé, dans ses arrêts du 28 février 2002, que la circonstance que le caractère professionnel de la maladie n'ait pas été établi entre la caisse et l'employeur ne privait pas la victime du droit de faire reconnaître la faute inexcusable de ce dernier, la Chambre sociale statue sur les conséquences de cette situation dans les rapports entre la caisse et l'employeur. Elle décide que, si la maladie n'est pas opposable à l'employeur, la caisse ne peut récupérer sur ce dernier les compléments de rente et indemnités servis à la victime à la suite de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

p) Faute inexcusable de l'employeur - Majoration de rente - Réduction - Conditions - Faute inexcusable de la victime

Chambre sociale, 19 décembre 2002 (Bull. n° 400) (70)

La rente qui est allouée au salarié victime d'un accident du travail, en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, est majorée lorsque cet accident est dû à une faute inexcusable commise par l'employeur. Toutefois, cette majoration ne peut être réduite selon la gravité du comportement fautif de l'employeur, dès lors que le salarié n'a pas lui-même commis une faute présentant un caractère inexcusable au sens de l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale.

q) Maladie professionnelle - Procédure d'instruction - Formalités - Employeur - Opposabilité

Chambre sociale, 19 décembre 2002 (Bull. n° 403)

Il résulte de l'article R. 441-11, alinéa 1^{er}, du Code de la sécurité sociale que la Caisse primaire d'assurance maladie ne peut se prononcer sur le caractère professionnel d'un accident du travail ou d'une maladie qu'après avoir informé l'employeur de la fin de la procédure d'instruction, des éléments recueillis à cette occasion et susceptibles de lui faire grief, ainsi que de la possibilité de consulter le dossier médical et de prendre connaissance de la date à laquelle elle envisage de prendre sa décision de prise en charge ou non.

Chambre sociale, 19 décembre 2002 (Bull. n° 405)

Le recours de l'employeur qui soulève l'inopposabilité à son égard de la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie par la caisse d'assurance maladie ne constitue pas, au sens de l'article R. 142-1 du Code de la sécurité sociale, une

réclamation contre une décision prise par l'organisme social.

Il en résulte que la contestation de cette opposabilité n'est pas soumise préalablement à la commission de recours amiable et peut être soulevée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Dès lors que la reconnaissance de la maladie professionnelle est déclarée inopposable à l'employeur, la Caisse ne peut récupérer sur celui-ci, après reconnaissance de sa faute inexcusable, les compléments de rente et les indemnités versés par elle à la victime ou à ses ayants droits.

r) Maladie professionnelle - Origine multifactorielle - Prise en charge

Chambre sociale, 19 décembre 2002 (Bull. n° 402) (71)

L'article R. 461-1 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale relatif aux conditions de prise en charge des maladies professionnelles n'exige pas que le travail habituel soit la cause unique ou essentielle de la maladie.

Il en résulte que si la maladie a été directement causée par le travail dans les conditions prévues par l'article L. 461-3 du même code, la circonstance que l'assuré présente des antécédents personnels n'est pas de nature à remettre en cause la prise en charge au titre de la législation professionnelle.

2. Divers

(...)

b) Maladie - Soins donnés à l'étranger - Pays membre de la Communauté européenne - Prise en charge - Étendue

Chambre sociale, 28 mars 2002 (Bull. n° 112) (72)

La circonstance qu'un assuré en déplacement dans un pays membre de la Communauté européenne y reçoive des soins dans le secteur privé, hors le service national de santé, n'est pas de nature à faire obstacle à la prise en charge des frais médicaux par la caisse d'affiliation de l'intéressé.

La Chambre sociale, se référant à l'article 49 du Traité du 25 mars 1997, tel qu'interprété par la Cour de Justice des Communautés européennes, énonce que l'organisme social est tenu de rembourser les frais exposés à l'occasion de soins dispensés dans un État membre sur la base du tarif applicable à des soins identiques à ceux qui auraient été pratiqués dans le pays d'origine.

c) Tiers responsable - Recours des caisses - Recours contre l'assureur - Privation - Transaction - Fait de la victime - Preuve - Défaut - Portée

Chambre sociale, 28 mars 2002 (Bull. n° 113)

(71) Dr. Ouv. 2003 p. 229 n. P. Leroy.

(72) Dr. Soc. 2002 p. 649 n. F. Kessler ; add. "L'impact sur le droit à la protection sociale de la jurisprudence de la CJCE relative à la libre prestation de services", Dr. Soc. 2002 p. 748.

(70) Dr. Ouv. 2003 p. 180 en annexe à F. Meyer "Un retour remarqué : la faute inexcusable du salarié en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles" ; add. P. Sargos "L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité", JCP 2003 G I 104.

L'intéressée victime d'un accident de la circulation causé par un tiers a obtenu l'indemnisation de son incapacité par l'assureur de ce dernier aux termes d'une transaction. La caisse ayant versé ultérieurement une pension de vieillesse à taux plein pour inaptitude au travail à son assuré retenait sur celle-ci mensuellement une somme jusqu'à récupération de l'indemnisation obtenue par la victime. L'arrêt attaqué avait au contraire estimé que la caisse n'avait pas été privée de son recours à l'encontre de l'assureur, tel que prévu par l'article 15 de la loi du 5 juillet 1985. L'organisme social entendait s'opposer à cette décision en se fondant sur l'article L. 376-1 qui, selon lui, lui faisait obligation de l'associer à la transaction, dès lors que la victime ayant acquis des droits à l'avantage vieillesse, une pension pouvait alors être légitimement envisagée.

Pour écarter cet argument, la Cour de cassation énonce que l'article L. 211-12 du Code des assurances impose aux tiers payeurs de rapporter la preuve que c'est du fait de la victime que ceux-ci n'ont pas pu faire valoir leurs droits contre l'assureur. Une telle preuve n'étant pas rapportée, la décision attaquée est approuvée. La mise en cause des caisses en vue de leur voir déclarer le jugement commun, telle que prévue par l'article L. 376-1 est limitée strictement à la procédure judiciaire. Elle ne peut être étendue à la procédure transactionnelle et entraîner les mêmes conséquences.

Quant à son inopposabilité au regard des droits de la caisse qui, subrogée dans les droits de la victime, peut toujours agir contre le tiers responsable, ou son assureur, elle est résolument écartée. (voir Ass. Plénière, 23 novembre 1995).

(...)

g) Fonds de solidarité vieillesse - Taxe - Contribution de l'employeur - Charge effective

Chambre sociale, 11 juillet 2002 (Bull. n° 259)

La taxe instituée par l'ordonnance du 24 janvier 1996 de laquelle est issu l'article L. 137-1 du Code de la sécurité sociale, est établie sur la contribution des employeurs et des organismes de représentation collective du personnel, au profit des salariés, pour le financement des prestations complémentaires de prévoyance. Elle est destinée à alimenter le fonds de solidarité vieillesse. Cette taxe, acquittée par l'employeur sur des contributions exonérées de cotisations sociales, ne peut être mise à la charge du comité d'entreprise au profit duquel elle est versée au titre des cotisations afférentes aux contributions de l'organisme de représentation (73).

h) Cotisations - Assiette - Accord d'intéressement - Primes - Exonération - Conditions

Chambre sociale, 24 septembre 2002 (Bull. n° 277) (74)

Les obligations pesant sur l'employeur en matière de sécurité ne sont pas exclusives de celles qui incombent au salarié en application de l'article L. 230-3 du Code du travail. Il en résulte que des accords d'intéressement peuvent, sans en méconnaître le caractère collectif exigé par l'ordonnance du 21 octobre 1986 au titre de la rémunération servie aux bénéficiaires, prendre en considération des critères tenant à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise.

Dès lors que l'accord d'intéressement n'aboutit pas à la diminution ou à la suppression de la prime d'intéressement pour l'ensemble des salariés d'un établissement, qu'aucun d'eux n'est désavantagé, que l'accord n'a pas pour conséquence de sanctionner l'absence d'un salarié à la suite d'un accident du travail et qu'il ne fait pas obstacle au principe de responsabilité tant civile que pénale de l'employeur, les primes d'intéressement peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

i) Caisse - Décisions. - Notification. - Modalités. - Portée

Avis, 21 janvier 2002 (Bull. n° 1) (74 bis)

La Cour d'appel de Colmar a sollicité l'avis de la Cour de cassation sur l'étendue des obligations résultant pour les organismes de sécurité sociale (en l'espèce une caisse primaire d'assurance maladie), de l'application des dispositions de l'article 668 du nouveau Code de procédure civile aux notifications des décisions de ces organismes lorsque la lettre recommandée adressée à l'assuré est retournée par les services postaux avec la mention "non réclamée".

Dans la formation prévue par l'article L. 151-2 du Code de l'organisation judiciaire, la Cour de cassation a émis l'avis qu'une décision prise, préalablement à la saisine de la commission de recours amiable, par un organisme de sécurité sociale, n'étant pas de nature contentieuse, il en résulte que les règles du nouveau Code de procédure civile ne s'appliquent pas au mode de notification de cette décision ; dès lors, il appartient à la caisse d'établir par tous moyens la date à laquelle l'intéressé en a été informé.

j) Aide personnalisée au logement - Action en répétition de l'indu - Compétence administrative

1^{re} Chambre civile, 5 février 2002 (Bull. n° 44)

Voir infra, rubrique Procédure civile (VI, A).

(73) CA Lyon 16 nov. 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 531 n. M. Cohen ; TGI Annecy 12 fév. 1999, Dr. Ouv. 1999 p. 246 n. P. Darves-Bornoz.

(74) Dr. Ouv. 2003 p. 20 n. D. Boulmier.

(74 bis) S. Petit "Décisions des organismes de Sécurité sociale" RJS 2002 p. 212.

LE DROIT PÉNAL ET LA PROCÉDURE PÉNALE

TRAVAIL (75)

1. Hygiène et sécurité du travail (76)

Chambre criminelle, 10 septembre 2002 (Bull. n° 160)

Par cet arrêt, la Chambre criminelle a précisé la portée d'un certain nombre de dispositions du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante.

– En premier lieu, il résulte de l'article 7 de ce texte que les déchets résultant des travaux de désamiantage ne peuvent rester entreposés sans être conditionnés et traités de manière à éviter l'émission de poussière. Justifie en conséquence sa décision la cour d'appel qui, pour retenir la culpabilité du prévenu pour infraction à l'article précité, énonce que, durant deux heures, les ouvriers placés sous son autorité ont procédé au désamiantage en laissant s'accumuler les déchets sur le sol.

– En second lieu, le plan de retrait d'amiante établi par le chef d'entreprise en application de l'article 23 du décret précité ne saurait déroger aux prescriptions de l'article 4.2 de l'arrêté du 14 mai 1996 relatif aux règles techniques et de qualification que doivent respecter les entreprises effectuant des activités de confinement et de retrait d'amiante, selon lesquelles les salariés doivent être équipés d'appareils de protection respiratoire isolants à adduction d'air comprimé dès lors que la configuration de la zone de travail ne rend pas impraticable ou dangereuse l'utilisation de tels appareils.

2. Entrave (77)

a) Entrave au fonctionnement du comité d'entreprise

Chambre criminelle, 5 mars 2002 (Bull. n° 56)

– Licenciement d'un salarié protégé - Avis du comité d'entreprise. Le président d'une société avait notifié à un salarié, membre élu du comité d'entreprise, sa mise à pied conservatoire avec interdiction de se rendre sur son lieu de travail et l'avait convoqué en vue d'un entretien préalable au licenciement. A la suite de cet entretien, il avait adressé à l'intéressé, le 19 décembre, une convocation à la réunion du comité d'établissement appelé à donner son avis, le 23 décembre suivant, sur le projet de licenciement (art. L. 436-1, al. 1^{er}, C. trav.).

Bien que l'envoi eût été effectué par "chronopost", le salarié n'avait reçu la lettre que la veille de la réunion et ne s'y était pas rendu. Poursuivi du chef d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, le président

de la société avait soutenu que le retard dans la distribution de la lettre était due à une défaillance des services postaux. Les juges du fond avaient écarté cet argument en retenant que, quand bien même la lettre aurait été distribuée le 20 décembre, le délai de trois jours prévu par l'article L. 434-3, alinéa 3 du Code du travail n'aurait pas été respecté.

Par l'arrêt rapporté, la Chambre criminelle a censuré cette décision au visa des articles L. 483-1, L. 434-1 et R. 436-2 du Code du travail, après avoir posé deux principes.

Elle a tout d'abord énoncé, que, lorsque le comité d'entreprise se réunit pour donner son avis sur le projet de licenciement de l'un de ses membres ou d'un représentant syndical, ni l'article L. 434-3, alinéa 3, du Code du travail, ni aucune autre disposition légale ou réglementaire n'imposaient un délai pour la convocation du salarié concerné en vue de son audition par le comité en application de l'article R. 436-2 du même Code (78). La Chambre sociale avait déjà statué dans le même sens pour l'application de l'article R. 436-1 ancien du Code du travail (Soc. 8 juin 1979, Bull. n° 512).

Par ailleurs, la Chambre criminelle a énoncé que le salarié ne pouvait invoquer l'application des dispositions de l'article L. 434-3, alinéa 3, du Code du travail selon lesquelles les membres du comité d'entreprise doivent se voir communiquer l'ordre du jour de la réunion de ce comité trois jours avant la tenue de celle-ci car son mandat se trouvait suspendu par l'effet d'une *mise à pied conservatoire* prise à son encontre.

Sur ce point, la Chambre criminelle confirme donc sa jurisprudence constante relative à l'incidence de la mise à pied sur l'exercice des fonctions représentatives (Crim. 24 mars 1955, D. 1955, Jur. p. 44, rapp. Patin - 9 nov. 1982, Bull. n° 249 - 4 janv. 1991, Bull. n° 26). Il convient toutefois de souligner que, dans l'espèce soumise à la Chambre criminelle, il s'agissait d'une mise à pied conservatoire. La solution n'est donc pas en contradiction avec la jurisprudence de la Chambre sociale selon laquelle une mesure de *mise à pied disciplinaire* n'a pas pour effet de suspendre l'exercice de ces fonctions représentatives (Soc. 23 juin 1999, Bull. n° 301).

– *Election des membres du comité d'entreprise - Information des salariés.* Dans la même affaire, le directeur des ressources humaines avait été déclaré coupable d'entrave sur le fondement de l'article L. 483-1 du Code du travail, pour n'avoir pas pris "les dispositions requises" pour informer le salarié de l'organisation des élections en vue de la désignation

(75) Num. spec. "Les poursuites pour infraction à la législation du travail" RPDS 2002 p. 111.

(76) P. Chaumette "Le contentieux pénal : entre répression et réparation, les nouveaux contours de la responsabilité", Dr. Ouv. 2003 p. 109 in num. spéc. "Prévention, Santé, Responsabilités".

(77) M. Cohen, L. Milet, Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, 6^e éd., 2000, LGDJ, p. 1051.

(78) M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, Droit du licenciement des salariés protégés, 2^e éd., 2002, Economica, § 273.

des membres du comité d'entreprise, alors qu'en raison de la mesure de mise à pied dont il faisait l'objet, l'intéressé se trouvait dans l'impossibilité de prendre connaissance de l'affichage effectué en application de l'article L. 433-13 du Code du travail et de la documentation tenue à la disposition des électeurs en application de l'accord préélectoral conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives.

La Chambre criminelle a également censuré ce chef de condamnation au visa de l'article 111-3 du Code pénal aux termes duquel nul ne peut être puni pour un délit dont les éléments ne sont pas définis par la loi. En effet, ni l'article L. 433-13 du Code du travail, ni aucune autre disposition légale ou réglementaire n'imposent au chef d'entreprise de recourir à un autre procédé que l'affichage pour informer le personnel de l'organisation des élections au comité d'entreprise (Crim. 5 mars 2002, Bull. n 56).

b) Entrave à la constitution du comité de groupe

Chambre criminelle, 11 juin 2002 (Bull. n° 133)

Il résulte de l'article L. 439-5 du Code du travail que le comité de groupe doit être constitué et réuni pour la première fois, à l'initiative de la société dominante, au plus tard dans les six mois suivant l'accord de configuration de groupe ou de l'intervention d'une décision judiciaire.

Justifie sa décision la Cour d'appel qui, pour relaxer le président de la société dominante poursuivi pour entrave à la constitution du comité de groupe sur le fondement de l'article L. 483-1-1 du Code du travail, après avoir constaté qu'aucun accord n'est intervenu sur le nombre et la répartition des représentants par société au sein du comité de groupe, et qu'aucun juge n'a été saisi du litige, énonce que le délai de six mois, prévu par l'article L. 439-5 du même Code, n'a pas couru.

RPDS n° 701 Septembre 2003

NUMÉRO SPÉCIAL : Harcèlement et droit social

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, ce numéro peut être commandé à NSA La Vie Ouvrière, B.P. n° 27, 75560 PARIS cedex 12 (Prix : 5,49 € + 2,59 € par envoi).
Abonnement : 56,41 € par an.



L'outil indispensable pour combattre les pratiques de harcèlement

Au sommaire :

LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

- 1) Qu'est-ce que le harcèlement moral ?
- 2) Interdiction et répression du harcèlement moral
- 3) Les réactions aux pratiques de harcèlement
- 4) L'action judiciaire contre les pratiques de harcèlement
- 5) Harcèlement moral et accident du travail

Sur le thème du harcèlement, on peut également se reporter aux numéros spéciaux suivants :

- RPDS juillet 2000,
- Droit Ouvrier mai 2000
- Droit Ouvrier juin 2002

LE HARCELEMENT SEXUEL DANS L'ENTREPRISE

- 1) Quand y a-t-il harcèlement sexuel?
- 2) Protection des salariés victimes ou témoins d'un harcèlement sexuel
- 3) Mesures de prévention
- 4) Les sanctions
- 5) La défense des droits des salariés

Et aussi... **des conseils pratiques,**

des modèles de lettres