

## DOCUMENT

## Rapport de la Cour de Cassation 2000

Nos lecteurs trouveront ci-dessous les extraits\* relatifs au droit du Travail et au droit de la Sécurité Sociale du rapport présenté par la Cour de Cassation pour l'année judiciaire 2000 intitulé "La protection de la personne" (La Documentation Française, Paris 2001). Le texte intégral et les différentes études l'accompagnant, non reproduites ici, sont librement consultables sur le site [courdecassation.fr](http://courdecassation.fr).

## ARRÊTS RENDUS EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE ET EN CHAMBRE MIXTE\*

1. **Sécurité Sociale - Assurances des non-salariés (loi du 12 juillet 1966) Cotisations - Cotisation minimale - Paiement - Caractère annuel - Travailleur saisonnier - Dérogation (non)**

(Assemblée plénière, 28 janvier 2000, Bull. n° 1 ; note de M. Etienne et conclusions de M. Joinet, BICC n° 510, p.5)

(...)

2. **Responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle - Dommage - Réparation - Action en responsabilité - Action contre un préposé - Préposé ayant agi dans le cadre de la mission impartie par le commettant - Effet**

(Assemblée plénière, 25 février 2000, Bull. n° 2 ; note de Mme Ponroy et conclusions de M. Kessous, BICC n° 512, p. 3)

N'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers le préposé qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui est impartie par son commettant.

Voir également l'étude de MM. Kessous et Desportes au présent rapport.

(...)

11. **Licenciement économique - Licenciement ayant une cause réelle et sérieuse - Réorganisation de l'entreprise**

(Assemblée plénière, 8 décembre 2000, Bull. n° 11, rapport et note de Mme Aubert et conclusions de M. de Caigny, BICC n° 528, p. 5) (1)

Les licenciements ont une cause économique réelle et sérieuse lorsqu'il est établi que la réorganisation de l'entreprise, qui entraîne des suppressions d'emplois, est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Dès lors, a violé les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du Travail, la Cour d'Appel qui a jugé dépourvus de cause économique réelle et sérieuse les licenciements prononcés par une entreprise ayant choisi la solution du regroupement d'activités sur l'un de ses sites et de la fermeture d'un autre, au motif qu'elle avait excédé la mesure de ce

qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré en n'intégrant pas dans ses calculs le concept de préservation de l'emploi, alors d'une part, qu'elle avait retenu que la pérennité de l'entreprise et le maintien de sa compétitivité étaient assurés dans les trois hypothèses de réorganisation envisagées par l'employeur, et d'autre part qu'il ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles.

Voir également le commentaire au présent rapport sous la rubrique "Droit du Travail et de la Sécurité Sociale" (infra, II, A, 4, e).

12. **Contentieux de la Sécurité Sociale - Contentieux technique - Cour nationale de l'incapacité et de la tarification - Composition et procédure applicable**

(Assemblée plénière, 22 décembre 2000, Bull. n° 12, rapport M. Etienne et conclusions de M. Joinet, BICC n° 529)

Par cinq arrêts du même jour, l'Assemblée plénière a précisé les règles applicables à la composition de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification, et à la procédure concernant cette juridiction. Elle s'est ainsi démarquée de la position adoptée jusque là par la Chambre Sociale.

Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal indépendant et impartial. Il résulte de la procédure que la décision attaquée a été rendue par une formation de jugement de la Cour nationale, comprenant parmi ses membres un fonctionnaire honoraire du ministère chargé de la Sécurité Sociale. Cet élément et le fait que la juridiction comprend des fonctionnaires de catégorie A, en activité ou honoraires, du ministère chargé de la Sécurité Sociale ou du ministère de l'Agriculture, nommés sans limitation de durée de sorte qu'il peut être mis fin à tout moment et sans condition à leurs fonctions par les autorités de nomination qui comprennent le ministre, exerçant ou ayant exercé, lorsqu'ils étaient en activité, le pouvoir hiérarchique

\* Les renvois au Droit Ouvrier et à la RPDS sont effectués par notre Revue.

(1) Ce numéro, Dr. Ouv. 2001 p. 357, note M. Henry et F. Saramito ; RPDS 2001 p. 13.

sur eux, constituaient des circonstances de nature à porter atteinte à l'indépendance de la Cour nationale et à faire naître un doute légitime sur son impartialité. D'où il suit que la cause n'a pas été entendue par un tribunal indépendant et impartial au sens de la Convention européenne des droits de l'homme.

Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement ; cette exigence implique que chaque partie ait la faculté de prendre connaissance et de discuter de toute pièce ou observation présentée au juge en vue d'influencer sa décision. Il ressort de la procédure que l'arrêt attaqué a été rendu après examen préalable du dossier par un médecin qualifié, choisi sur une liste établie par le ministre chargé de la Sécurité Sociale ou du ministre chargé de l'agriculture, dont l'avis n'a pas été communiqué aux parties ; il en résulte que l'appelant a été privé de la faculté de prendre connaissance ou de discuter les observations présentées par le médecin qualifié à la Cour

nationale. La procédure suivie ayant été dépourvue de caractère contradictoire, la Cour nationale a violé les articles 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme et 16 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue publiquement. Il ne ressort pas des mentions de l'arrêt attaqué que la Cour nationale ait convoqué l'appelant à l'audience et organisé des débats lui permettant de faire valoir publiquement ses prétentions. En statuant ainsi, la Cour nationale a violé les articles 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme, 14 et 433 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Voir également le commentaire au présent rapport sous la rubrique Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (infra, VII, B, 3 et 4).

(...)

## II. DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

### A. CONTRAT DE TRAVAIL

#### 1. Apprentissage

**a) Contrat - Rupture - Liquidation judiciaire de l'employeur - Rupture du contrat par le liquidateur - Décision judiciaire - Nécessité - Condition**

**b) Contrat - Rupture - Liquidation judiciaire de l'employeur - Rupture du contrat par le liquidateur - Indemnité - Assurance contre le risque de non-paiement - Garantie - Application**

*Chambre Sociale, 23 mai 2000 (Bull. n° 192, 2 arrêts)*

Ces deux arrêts précisent le régime juridique de la rupture du contrat d'apprentissage en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Ils mettent fin d'abord à des hésitations concernant la nécessité pour le liquidateur de demander ou non dans cette hypothèse la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage devant la juridiction prud'homale. Ecartant dans ce cas l'application de l'article L. 117-17 du Code du Travail, l'arrêt retient que le liquidateur qui met fin au contrat d'apprentissage dans les quinze jours du jugement de liquidation ou pendant la période de maintien provisoire de l'activité de l'entreprise, agit en exécution du jugement de liquidation et n'a pas à demander au Conseil de Prud'hommes la résiliation du contrat.

S'agissant de l'indemnisation de l'apprenti pour le préjudice résultant de cette rupture l'arrêt adopte une règle simple directement inspirée de l'article L. 122-3-8 du Code du Travail relatif à la rupture anticipée du contrat à durée déterminée selon laquelle le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins

égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Enfin en application des articles L. 143-9 et L. 143-11-1 du Code du Travail l'arrêt retient que la créance de l'apprenti est garantie par l'AGS.

#### 2. Exécution

**a) Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur les activités syndicales - Preuve - Charge**

*Chambre Sociale, 28 mars 2000 (Bull. n° 126) (2)*

De la naissance jusqu'au terme de la relation de travail, les articles L. 122-45, L. 231-1 et L. 412-2 du Code du Travail énoncent les considérations qu'un employeur ne peut prendre en compte lorsqu'il décide une mesure qui bénéficie, distingue, atteint tel salarié ou tel groupe de salariés plutôt qu'un autre.

La décision de faire ou de ne pas faire relevant du pouvoir de l'employeur, la difficulté qui se pose donc, est celle de la preuve des éléments qui ont présidé à son choix.

Dans l'affaire soumise à la Cour de Cassation, deux salariés s'estimaient victimes d'une discrimination fondée sur leur appartenance ou activité syndicale, discrimination prohibée par l'article L. 412-2 du Code du Travail. Antérieurement à cet arrêt, le salarié, victime d'une telle mesure, portait en qualité de demandeur à l'instance, la charge presque insurmontable de la preuve, surtout lorsque la mesure décidée ne le distinguait pas directement et qu'il était, par exemple, simplement oublié des promotions.

Lors de l'examen du cas d'une autre discrimination prohibée, celle visée par l'article L. 123-1 du Code du

(2) Dr. Ouv. 2000 p. 176 ; RPDS 2000 p. 291.

Travail, comme fondée en considération de l'appartenance à un sexe, la Cour de Cassation par son précédent arrêt du 23 novembre 1999 (Soc. Bull. n° 447) (3), a appliqué, sans attendre la transposition, la directive communautaire 97/80 du 15 décembre 1997 (4).

Cette directive relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur l'appartenance à un sexe prévoit que *“lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement”*.

Le problème de la preuve se posant dans les mêmes termes, la solution retenue par l'arrêt antérieur a été reprise par l'arrêt du 28 mars 2000 et appliquée à la discrimination prohibée par l'article L. 412-2 du Code du Travail.

La réitération rend lisible une volonté, pour en pallier les inconvénients, de réorganiser le régime de l'administration de la preuve de toutes les discriminations prohibées, celles visées aux articles L. 231-1 et L. 412-2 du Code du Travail, comme celles visées à l'article L. 122-45 du Code du Travail.

Ces règles posées par la Cour de Cassation n'induisent pas un renversement total de la charge de la preuve qui, dans notre droit positif, incombe au demandeur, mais aboutissent à une répartition de cette charge entre les deux parties au procès, à laquelle chacune désormais doit concourir selon ce qu'il est possible d'exiger d'elle, dans le cadre du débat contradictoire qui s'instaurera devant le juge :

- au salarié demandeur qui allègue une discrimination prohibée, d'établir, ce qu'il est en mesure de faire, qu'il est traité ou a été traité différemment des autres salariés dont la situation professionnelle hors la considération invoquée, est identique ou comparable à la sienne ;
- à l'employeur, seul en mesure de le faire, d'établir que cette disparité de traitement est justifiée par des éléments objectifs sans lien avec une considération prohibée.

**b) Employeur - Pouvoir de direction - Engagement unilatéral - Dénonciation - Date d'effet**

*Chambre Sociale, 20 juin 2000 (Bull. n° 237) (5)*

Il avait déjà été jugé par la Cour que la dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée, outre aux représentants du personnel, à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une

disposition qui leur profite (Soc. 13 février 1996, Bull. n° 53).

L'arrêt du 20 juin 2000 ajoute à la règle que la dénonciation ne peut être effective qu'à une date postérieure à ces formalités. Cela se conçoit bien. A quoi servirait-il de subordonner la validité de la dénonciation des engagements unilatéraux à des règles destinées, en plus de l'information des intéressés, à permettre d'ouvrir des discussions en vue du maintien de l'engagement dénoncé ou de la prise d'engagements de substitution si l'employeur pouvait mettre en œuvre immédiatement la dénonciation qu'il a décidée ?

**c) Cession de l'entreprise - Continuation du contrat de travail - Conditions - Transfert d'une entité économique autonome conservant son identité - Défaut - Constatations insuffisantes**

*Chambre Sociale, 18 juillet 2000 (Bull. n° 285) (6)*

Dans l'arrêt du 18 juillet 2000, la Chambre Sociale a précisé sa jurisprudence en matière de transfert d'une entité économique autonome dans le cas d'une opération d'externalisation.

En l'espèce, la Société Perrier avait souhaité abandonner son activité de fabrication, d'entretien de tri et de réparation de palettes de transport et avait transféré cette activité à une société extérieure au groupe. La société Perrier entendait que les contrats de travail des salariés affectés à l'activité "palettes" soient transférés à la société extérieure. Le comité d'entreprise a engagé une action pour faire juger que l'article L. 122-12 du Code du Travail ne s'appliquait pas.

Pour rejeter le pourvoi formé contre l'arrêt de la Cour d'Appel qui avait estimé que l'article L. 122-12 ne s'appliquait pas, la Chambre Sociale, reprenant sa définition de l'entité économique autonome dégagée dans l'arrêt du 7 juillet 1998 (Bull. n° 363) rappelle que constitue une entité économique au sens de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du Travail, un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif propre. Elle vérifie ensuite si cette définition peut s'appliquer dans le cas de la cession de l'activité "palettes" à une société extérieure. La Chambre Sociale note qu'en l'espèce, il ne s'agissait que d'un simple démembrement des services centraux de l'entreprise ne disposant d'aucune autonomie. Cette absence d'autonomie résulte du fait que les salariés employés dans ce service étaient polyvalents et de l'organisation de la production.

**d) Cession de l'entreprise - Continuation du contrat de Travail - Conditions - Transfert d'une entité économique autonome conservant son identité - Entité économique -**

(3) Dr. Ouv. 2000 p. 104 en annexe de M. Miné "Bref propos sur les apports du droit communautaire en matière de discrimination".

(4) Dr. Ouv. 1998 p. 313.

(5) Dr. Ouv. juillet 2000 couv. n° 2.

(6) Dr. Ouv. août 2000 couv. n° 1.

**Notion - Etablissements de santé publics ou privés - Nécessité de prise en charge globale du malade - Transfert de la fonction d'hébergement d'une clinique - Défaut de caractère distinct**

*Chambre Sociale, 24 octobre 2000 (Bull. n° 342) (7)*

Cet arrêt applique pour la première fois la notion d'entité économique de l'article L. 122-12, alinéa 1er, du Code du Travail aux établissements de santé. Il se fonde, pour cela, sur les dispositions des articles L. 710-4 et L. 711-2 du Code de la santé publique, selon lesquels les établissements de santé, publics ou privés, qui ont pour objet de dispenser des soins, avec ou sans hébergement, doivent développer toute action concourant à une prise en charge globale du malade.

Pour la Chambre Sociale, il découle de la mission ainsi définie des établissements de santé que ceux-ci sont en eux-mêmes des entités économiques dont aucun service participant à la prise en charge globale des malades ne peut constituer une entité économique distincte.

En conséquence, d'une part, l'employeur a toujours le pouvoir de confier l'exécution d'un tel service à un tiers. Mais, d'autre part, les contrats de travail en cours à la date de la restructuration, de "l'externalisation" ou "extériorisation" ne sont pas transmis au prestataire de services mais se poursuivent avec l'établissement de santé. Ainsi en a-t-il été jugé, en l'espèce, s'agissant d'un agent hospitalier qui avait pour attributions le service des repas aux personnes hospitalisées, des tâches d'aide à la cuisine et de ménage des chambres, activités se rattachant au service de l'hébergement et de l'alimentation des malades que la clinique, qui employait l'intéressé, avait confiées à une entreprise de services.

### 3. Licenciement

**a) Cause - Cause réelle et sérieuse - Faute du salarié - Faute grave - Défaut - Mission d'organisation et de surveillance - Délégation de pouvoir en matière de sécurité du travail - Immixtion du chef d'entreprise**

*Chambre Sociale, 21 novembre 2000 (Bull. n° 384)*

Cet arrêt affirme le principe selon lequel un salarié titulaire d'une délégation en matière de sécurité du travail et exposé à ce titre à une éventuelle responsabilité pénale en cas d'infraction à la réglementation correspondante, ne peut se voir reprocher une faute dans l'accomplissement de la mission d'organisation et de surveillance qui lui a été confiée lorsque le chef d'entreprise ou l'un de ses supérieurs hiérarchiques s'immisce dans le déroulement des tâches en rapport avec cette mission, supprimant ainsi l'autonomie d'initiative inhérente à toute délégation effective. La délégation de pouvoirs envisagée comme mécanisme d'imputation des infractions commises à l'occasion des activités d'une

entreprise est le fruit d'une création jurisprudentielle désormais centenaire dont la Chambre criminelle de la Cour de Cassation n'a cessé d'affirmer, au fil de ses arrêts, le régime juridique. Mais, dans la mesure où dans la quasi-totalité des cas cette délégation est confiée à des personnes physiques soumises vis-à-vis du délégant à un lien de subordination juridique, se pose inévitablement la question de la conciliation entre cette subordination qui est de l'essence même du contrat de travail et la nécessaire autonomie fonctionnelle qu'implique toute délégation authentique rendant son titulaire débiteur d'obligations sanctionnées pénalement.

L'arrêt s'efforce donc de réaliser cette conciliation et amorce par là même une suite jurisprudentielle sur la manière dont, dans le contentieux social, les juges du fond devront soit déclarer le licenciement illégitime ou la sanction disciplinaire nulle à partir du constat de l'immixtion dans la sphère d'autonomie du salarié délégataire, soit au contraire, approuver la décision sanctionnatrice de l'employeur parce que la manière dont son préposé s'est comporté n'est pas conforme à la mission qui lui avait été confiée, hypothèse opposée à celle à laquelle le présent arrêt correspond mais qui dévoile que dans les rapports contractuels entre délégant et délégataire, la subordination n'est pas totalement évacuée et qu'elle doit servir au premier cité pour réagir face à l'impunité du second dont l'autonomie n'est pas a priori une garantie d'infailibilité ; mais ceci ne saurait étonner dès lors que déléguer n'a jamais consisté à abandonner son pouvoir.

La solution n'a pas qu'une portée civile. Si le principal objectif pénal de la construction prétorienne de la délégation de pouvoirs consiste en la prévention des infractions dans les domaines économique social et environnemental, surtout depuis la généralisation de son domaine en 1993, il n'est pas indifférent qu'en amont de toute situation illicite déclarée, le préposé délégataire se sente contractuellement protégé dans l'affirmation d'une juste conception du respect de la légalité parfois perdue de vue au quotidien, y compris par ceux qui l'ont investi d'un tel rôle.

**b) Licenciement nul - Licenciement faisant suite à une action en justice du salarié - Action fondée sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes - Licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse - Condition suffisante**

*Chambre Sociale, 28 novembre 2000 (Bull. 395) (8)*

Par cet arrêt la Chambre Sociale se prononce pour la première fois sur l'application de l'article L. 123-5 du Code de Travail selon lequel : "Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent Code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité

(7) Dr. Ouv. novembre 2000 couv. n° 2.

(8) Dr. Ouv. 2001 p. 116, note Michel Miné.

une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi".

Ce texte a pour but d'éviter les repréailles d'un employeur contre un salarié qui agit en justice en se plaignant d'une discrimination résultant du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La Cour d'Appel après avoir retenu que le grief d'insuffisance professionnelle invoqué par l'employeur comme motif de licenciement n'était pas établi et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse avait néanmoins écarté la demande d'annulation du licenciement de la salariée au motif de l'absence de preuve d'un rapport de causalité entre le licenciement de la salariée et l'action en justice engagée par elle sur le fondement de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

La Chambre Sociale casse cette décision en affirmant que le licenciement doit être considéré comme nul s'il intervient à la suite d'une action en justice engagée par un salarié sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'il est jugé qu'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse. Le lien de causalité entre l'action en justice et le licenciement doit être présumé si le licenciement consécutif à l'action en justice est déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Pour le surplus l'arrêt confirme la jurisprudence de la Chambre Sociale sur la preuve, en matière de discrimination, inspirée du droit communautaire et rappelle le principe "à travail égal, salaire égal" affirmé par l'arrêt du 29 octobre 1996 (Scté Delzongue c/ Ponsolle, Bull. n° 359 (9), voir aussi le commentaire supra du 28 mars 2000, Bull. n° 126).

#### 4. Licenciement économique - procédures collectives

##### a) Licenciement collectif - Plan social - Contenu - Mesures énoncées à l'article L. 321-4-1 du Code du Travail - Plan de reclassement - Non-respect des engagements par l'employeur - Effet

*Chambre Sociale, 6 juin 2000 (Bull. n° 219)*

Aux termes de l'article L. 321-4-1 du Code du Travail, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. A cet effet, il doit préparer un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social et comportant toutes les mesures possibles appréciées en fonction des moyens dont dispose l'entreprise pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement.

Il résulte, par ailleurs, d'une règle constante que l'employeur ne peut procéder au licenciement

économique de tel salarié déterminé que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou le groupe dont fait partie l'entreprise n'est pas possible.

Ces deux catégories d'exigences légales imposées à l'employeur ne se confondent pas, en ce sens que l'obligation faite à l'employeur d'établir un plan visant au reclassement de salariés n'épuise par l'obligation qui lui est faite de rechercher le reclassement de chacun des salariés concernés par le licenciement. En d'autres termes, ce n'est pas parce qu'un employeur a établi un (bon) plan social, répondant aux exigences légales, qu'il est quitte de son obligation individuelle de reclassement à l'égard de chaque salarié.

En sens inverse, il est sûr que le plan social est destiné à permettre d'assurer l'obligation de reclassement de l'employeur. Dès lors, si les mesures qu'il prévoit à cette fin ne sont pas mises en oeuvre par l'employeur, ou si les engagements de reclassement pris dans le plan ne sont pas respectés par l'employeur, il s'en déduit nécessairement que tout n'a pas été fait pour permettre le reclassement de tel ou tel salarié déterminé, finalement licencié, et que l'employeur a ainsi manqué à son obligation individuelle de reclassement. Le licenciement économique de ce salarié est, par suite, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

##### b) Licenciement collectif - Plan social - Contenu - Mesures énoncées à l'article L. 321-4-1 du Code du Travail - Plan de reclassement - Mesures spéciales et concrètes - Recherche nécessaire

*Chambre Sociale, 28 mars 2000 (Bull. n° 131) (11)*

Un licenciement collectif est envisagé. Le plan social élaboré par l'employeur permettait théoriquement le reclassement intégral des salariés : mutations proposées avec aide financière dans une autre région. La Cour d'Appel avait estimé que cette mesure répondait aux exigences de L. 321-4-1 du Code du Travail. Cet arrêt est cassé : la Cour d'Appel aurait dû rechercher si, comme le soutenait le comité d'entreprise, d'autres mesures ne pouvaient être essayées localement au sein même de l'entreprise en dehors des reclassements impliquant pour les salariés anciens, un déplacement dans une autre région.

L'accent est donc mis sur la nécessité pour l'employeur de rechercher réellement toutes les mesures de reclassement possibles et non une seule, de façon à ce que le choix à qui sera proposé quasi nécessairement une modification de son contrat de travail, se trouve devant un choix de solutions aussi large que possible.

##### c) Licenciement collectif - Plan social - Accord collectif postérieur - Dispositions plus favorables - Application - Etendue

##### Mesures d'accompagnement - Convention d'allocation

(9) Dr. Ouv. 1997 p. 149, note P. Moussy avec la décision de première instance.

(11) Dr. Ouv. 2000 p. 493.

**spéciale du fonds national de l'emploi - Adhésion du salarié - Portée**

*Chambre Sociale, 26 janvier 2000 (Bull. n° 41)*

Dans cet arrêt, en premier lieu, la Cour de Cassation rappelle que l'application de plusieurs sources de droit dans la même entreprise est une application combinée et non cumulative. Rien n'exclut que les salariés concernés par un projet de licenciement économique puissent revendiquer le bénéfice d'un accord collectif applicable à leur situation, c'est à dire, entré en vigueur avant leur licenciement pour motif économique, même si, par ailleurs, du fait de ce licenciement collectif, ils entrent dans la catégorie des bénéficiaires du plan social. Il suffit que les dispositions dont l'application est demandée n'aient pas le même objet, en vertu du principe excluant tout cumul d'avantages ayant la même cause (Ass. Plén. 18 mars 1988, Bull. n° 3). Si tel est le cas, il y a lieu alors de n'appliquer que la disposition la plus favorable aux salariés.

En second lieu, la Chambre Sociale confirme la jurisprudence inaugurée par un arrêt du 27 janvier 1994 (Bull. n° 33) (12), en vertu de laquelle le salarié licencié pour motif économique qui a personnellement adhéré à la convention FNE lui assurant le versement d'une allocation spéciale jusqu'au jour de la retraite, ne peut plus contester la régularité du licenciement sauf fraude de l'employeur ou vice du consentement. Cette jurisprudence connaît toutefois une exception lorsque le salarié est investi de fonctions représentatives dans l'entreprise, auquel cas, le statut protecteur prévaut sur le droit commun (Soc. 8 juin 1999, Bull. n° 267) (13).

**d) Employeur - Redressement et liquidation judiciaires - Créances des salariés - Assurance contre le risque de non-paiement - Assujettis - Personne morale de droit privé - Notion**

*Chambre Sociale, 29 février 2000 (Bull. n° 78)*

Selon le premier alinéa de l'article L. 143-11-1 du Code du Travail, tout employeur qui a la qualité de commerçant, d'artisan, d'agriculteur ou de personne morale de droit privé et qui occupe un ou plusieurs salariés doit assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs expatriés visés à l'article L. 351-4 du même Code, contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.

S'agissant de l'obligation d'assurance pesant en particulier sur les employeurs ayant la qualité de personne morale de droit privé, il avait été notamment jugé que, même soumises à la législation sur les sociétés anonymes, les sociétés de programmes qui ont pour objet le service public de la radiodiffusion et de la télévision et comme unique actionnaire l'Etat ne sont pas soumises aux procédures collectives

(12) Dr. Ouv. 1994 p. 322.

(13) Dr. Ouv. juillet 1999 couv. n° 5.

d'apurement du passif et ne sont pas, en conséquence, tenues des obligations découlant de l'article L. 143-11-1 du Code du Travail. La solution avait été étendue aux cas de la SNCF et, avant privatisation, d'Air France.

L'arrêt du 29 février 2000 marque un revirement de jurisprudence.

Le critère de l'assujettissement de l'employeur, personne morale, à l'obligation d'assurance des salariés ne tient désormais plus aucun compte ni de la mission de service public confiée à la personne morale ni de l'origine du capital de celle-ci ni, enfin, de la possibilité ou non pour elle de faire l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Il se fonde, dans les termes mêmes de l'article L. 143-11-1 du Code du Travail, sur la seule nature de personne morale de droit privé.

**e) Licenciement économique - Licenciement ayant une cause réelle et sérieuse - Réorganisation de l'entreprise**

*Assemblée plénière, 8 décembre 2000 (Bull. n° 11) (14)*

Après avoir consulté les institutions représentatives du personnel sur trois projets de réorganisation de l'entreprise, l'employeur a choisi le projet qui permet le regroupement sur un même site, de la branche d'activité concernée mais qui entraîne le plus grand nombre de licenciements. Des salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'Appel a jugé que les licenciements étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse car si la pérennité de l'entreprise et le maintien de la compétitivité étaient assurés dans les trois hypothèses de réorganisation, l'employeur qui a choisi la solution entraînant le plus grand nombre de suppressions d'emplois n'a pas respecté le concept de préservation de l'emploi et a excédé la mesure de ce qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré de l'entreprise.

La cassation a été prononcée car, dès lors que les juges du fond connaissaient que les trois hypothèses envisagées assuraient la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, il ne leur appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre ces trois solutions.

L'article L. 321-1 du Code du Travail dispose que constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement qui a pour cause des difficultés économiques ou des mutations technologiques auxquelles la jurisprudence a ajouté la réorganisation de l'entreprise (Soc. 1er avril 1992, Bull. n° 224). Cependant, la réorganisation de l'entreprise qui n'est pas liée à des difficultés économiques ou technologiques ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise (Soc. 5 avril 1995, Bull. n° 123) (15). La jurisprudence de la Chambre Sociale

(14) Ce numéro, Dr. Ouv. 2001 p. 357, note M. Henry et F. Saramito.

(15) Dr. Ouv. 1995 p. 284 en annexe de A. Lyon-Caen "Le contrôle par le Juge des licenciements économiques".

s'en tient à une conception stricte de la sauvegarde de la compétitivité excluant toute cause économique aux licenciements réalisés pour faire des économies (Soc. 7 octobre 1998, Bull. n° 405).

Dès lors qu'un licenciement a pour cause une réorganisation de l'entreprise rendue nécessaire pour maintenir la compétitivité de l'entreprise peut-il être dépourvu de cause réelle et sérieuse parce que l'employeur n'a pas fait prévaloir la préservation des emplois ?

L'Assemblée plénière a considéré que l'employeur demeurerait libre de son choix entre plusieurs solutions de réorganisation qui chacune répondait au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise sans que la juridiction prud'homale puisse imposer la solution qui maintienne le plus haut niveau d'emploi.

La préservation de l'emploi ne peut pas devenir l'arbitre des choix économiques de l'employeur sans introduire des rigidités qui nuisent à l'adaptation des entreprises à l'évolution des marchés dans un système de libre concurrence. Elle est déjà prise en compte dans la limitation des causes économiques du licenciement et dans l'appréciation concrète faite par le juge de la relation entre la cause économique et son effet sur l'emploi pour ne retenir dans la solution arrêtée par le chef d'entreprise que les licenciements indispensables pour remédier à la situation économique dénoncée. Elle prend une place essentielle dans le plan social par lequel l'employeur doit mettre en oeuvre toutes les mesures possibles, appréciées en fonction des moyens dont dispose l'entreprise pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement (Soc. 28 mars 2000, Bull. n° 131) (16).

L'impératif du maintien de l'emploi s'exprime dans l'obligation de reclassement qui si elle n'est pas respectée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il ne doit pas être érigé en principe qui gouverne le choix du chef d'entreprise, seul responsable des décisions destinées à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

## B. CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL

### 1. Grève, définition

**Mouvement illicite - Définition - Absence d'arrêt collectif et concerté du travail - Agissements fautifs - Constatations suffisantes**

**Mouvement illicite - Syndicat - Responsabilité - Constatations suffisantes**

*Chambre Sociale, 26 janvier 2000 (Bull. n° 38)*

Cet arrêt illustre la distinction désormais classique opérée par la jurisprudence entre la grève, droit constitutionnellement garanti et le mouvement illicite. Seul un arrêt collectif du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles peut caractériser l'exercice normal du droit de grève.

Or, dans l'espèce soumise à la Chambre Sociale, aucun arrêt collectif et concerté du travail n'a jamais eu lieu. Les actions consistant à bloquer l'accès aux sites et du système d'information, à détourner du matériel, à couper le courant, à paralyser le système de tarification heures creuses - heures pleines n'ont rien à voir avec l'exercice du droit de grève et ne peuvent être qualifiées, au total, que de mouvement illicite.

L'arrêt présente un autre aspect intéressant à savoir qu'il retient la responsabilité d'un syndicat. On sait que cette responsabilité ne peut être retenue que dans les cas où le syndicat a effectivement participé à des actes fautifs en les organisant, en les suscitant, en les encourageant par des actes précis (Soc. 9 novembre 1982, Bull. n° 614 ; 30 janvier 1991, Bull. n° 40).

L'espèce illustre cette jurisprudence restrictive en relevant que le syndicat a été constamment l'instigateur du mouvement illicite, en l'organisant et en donnant des directives précises.

### 2. Grève dans le secteur privé

**Droit de grève - Atteinte au droit de grève - Organisation de l'entreprise pour assurer la continuité de l'activité - Condition**

*Chambre Sociale, 11 janvier 2000 (Bull. n° 15) (17)*

Cet arrêt, rendu dans une procédure de référé, concerne un aspect rarement abordé en jurisprudence, du droit de la grève : dans quelle mesure l'employeur peut-il remédier à l'absence des salariés grévistes pour faire fonctionner l'entreprise ?

Deux points sont certains. D'une part, si la grève constitue un droit de nature constitutionnelle, le législateur n'a jamais édicté une infraction d'entrave au droit de grève. D'autre part, deux interdictions ont été formulées : celle de conclure des contrats de travail à durée déterminée pour remplacer des salariés grévistes (article L. 122-3-1° du Code du Travail). La première Chambre civile a fait une application remarquée de ce texte au personnel de la Poste (Civ.1, 19 mai 1998, Bull. n° 182) (18). La seconde interdiction est celle de recourir à l'intérim (contrat de travail temporaire) pour remplacer les grévistes (Article L. 124-2-3 1° du Code du Travail).

En dehors de ces deux interdictions limitées, le chef d'entreprise est libre de procéder à des remplacements. Dans le cas qui lui était soumis, la Chambre Sociale a considéré qu'en acceptant le concours bénévole de producteurs laitiers pour assurer le ramassage du lait dans les fermes pendant la grève des chauffeurs routiers, le chef d'entreprise n'avait commis aucune faute. Il n'est pas interdit en effet, d'assurer la continuité de la production pendant la grève, soit en affectant aux postes délaissés par les grévistes, des salariés non grévistes, soit même en embauchant des salariés par contrat de travail à durée indéterminée. La participation, qui ne peut qu'être

(16) Dr. Ouv. 2000 p. 493 ; ci-dessus p. 345.

(17) Dr. Ouv. 2000 p. 252, note Arnaud de Senga ; RPDS 2000 p. 292.

(18) Dr. Ouv. 1999 p. 80, note Michel Miné.

exceptionnelle, de tiers bénévoles au fonctionnement de l'entreprise, n'étant pas exclue par une loi, il est apparu impossible de la prohiber par principe.

### 3. Grève dans le secteur public

#### Grève de la SNCF - Cas fortuit ou de force majeure - Constatations suffisantes

*Chambre Sociale, 11 janvier 2000 (Bull. n° 16) (18 bis)*

Le droit de la grève n'intéresse pas seulement les relations entre employeurs et salariés. L'interruption du travail qui affecte une entreprise a pour effet de perturber l'exécution des contrats qui la lient à ses clients. Souvent, pour échapper à la responsabilité contractuelle résultant de l'inexécution des obligations souscrites, les entreprises invoquent la grève qui a affecté le fonctionnement de leur service.

La jurisprudence n'est pas très favorable à cette thèse (cf. Civ. 1, 7 mars 1966, Bull. n° 166 ; Civ. 2, 10 mars 1966, Bull. n° 333 ; Com. 12 novembre 1969, Bull. n° 327. Voir cependant Com. 28 février 1966, Bull. n° 123). On le conçoit bien puisque la grève étant l'exercice d'un droit, elle peut difficilement être qualifiée d'événement imprévisible. De plus la grève est, en général, un mouvement de protestation contre le comportement de l'employeur et elle est fondée sur une ou plusieurs revendications que, théoriquement au moins, l'employeur peut satisfaire en tout ou en partie. La cause étrangère est, a priori, écartée pour cette raison.

Cependant, statuant à propos des conséquences de la grève nationale qui a affecté de nombreux services publics, et en particulier la SNCF en novembre et décembre 1995, la Chambre Sociale a admis l'existence d'un cas de force majeure. Elle l'a fait en motivant très longuement son arrêt. Elle a souligné, d'abord, que la grève reposait sur des revendications générales qu'il n'était pas au pouvoir de la SNCF de satisfaire en sorte que la grève consistait pour elle un fait extérieur qui ne lui était pas imputable.

Soulignant ensuite que l'arrêt de travail avait, aussi bien par son ampleur que par sa durée, paralysé la vie économique du pays, la Chambre Sociale a retenu que la grève, telle qu'elle s'est déroulée, présentait un caractère imprévisible.

Enfin, elle a montré que la SNCF ne disposant d'aucun moyen légal ou matériel de remédier aux effets de l'arrêt de travail, la grève était bien pour elle un événement irrésistible.

Cette motivation, très approfondie démontre que la grève ne peut être retenue comme un cas de force majeure que dans des circonstances exceptionnelles.

## C. CONVENTIONS COLLECTIVES

### 1. Dispositions générales - Négociation - Négociation d'un nouvel accord - Conditions - Dénonciation de l'accord antérieur - Nécessité

*Chambre Sociale, 9 février 2000 (Bull. n° 59) (19)*

Aux termes de l'article L. 132-8, alinéa 5, du Code du Travail, lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Par ailleurs, en application des articles L. 132-2 et L. 132-19 du même Code, toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise doivent être invitées à une négociation collective d'entreprise.

Il résulte de la combinaison de ces dispositions qu'à partir du moment où une convention ou un accord collectif est dénoncé une nouvelle négociation doit nécessairement s'engager à laquelle doivent obligatoirement être conviées l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Plus précisément, car c'était la question posée dans l'affaire tranchée par l'arrêt du 9 février 2000, la circonstance qu'une négociation ait été en cours depuis un certain temps avec toutes les organisations représentatives dans l'entreprise, avant la dénonciation, ne pouvait autoriser l'employeur à poursuivre, après la dénonciation, la négociation en cours avec certaines des organisations représentatives et le dispenser ainsi de l'obligation d'ouvrir une négociation nouvelle avec toutes les organisations représentatives. Par suite, l'accord conclu en l'absence de l'ouverture d'une nouvelle négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est nul.

### 2. Dispositions générales - Application

#### a) Conditions - Information du salarié - Mention sur le bulletin de paie - Portée

*Chambre Sociale, 18 juillet 2000 (Bull. n° 295) (20)*

La Chambre Sociale confirme la position qu'elle avait adoptée dans un arrêt du 18 novembre 1998, bull. n° 499, Rapp. Ann. 1998, p. 214 (21), à savoir que la mention d'une convention collective dans le bulletin de paie vaut reconnaissance par l'employeur de son application à l'égard du salarié, mais avec une formulation affinée.

D'une part, elle ne se fonde plus sur la Directive européenne du 14 octobre 1991 qui impose à l'employeur d'informer le salarié des conventions ou accords collectifs régissant ses conditions de travail, mais sur les seules dispositions de l'article R. 142-2 du Code du Travail, afin de ne pas heurter le principe d'interprétation conforme du droit communautaire par le juge national. La CJCE a, en effet, considéré, dans un arrêt du 4 décembre 1997 (22), que les mentions portées sur le bulletin de paie par l'employeur, ne valaient qu'en tant que présomption simple du contenu de la relation de travail. Or, la solution adoptée par la

(18 bis) RPDS 2000 p. 293.

(19) Dr. Ouv. 2001 p. 265, RPDS 2000 p. 278.

(20) Dr. Ouv. 2001 p. 111, note Michèle Bonnechère.

(21) Dr. Ouv. 1999 p. 440.

(22) Dr. Ouv. 1998 p. 235, note M. Bonnechère et Dr. Ouv. 2000 p. 119, note Muller-Jacquot.



Cour de Cassation tend à donner à la mention la valeur d'une présomption irréfragable, si le salarié entend s'en prévaloir.

D'autre part, elle précise que le salarié est toujours en droit d'invoquer la convention collective réellement applicable à l'entreprise, déterminée par l'activité principale de celle-ci, si ces dispositions lui sont plus favorables. Si l'employeur n'est pas déjà soumis à une convention collective, il est lié par les mentions du bulletin de paie. Dans le cas contraire, il ne saurait se soustraire à ses obligations en substituant, par mention au bulletin de paie une convention collective moins contraignante pour lui.

**b) Domaine d'application - Activité de l'entreprise - Activité principale - Convention mentionnée au contrat de travail - Caractère moins favorable - Portée**

*Chambre Sociale, 18 juillet 2000 (Bull. n° 297)*

Cet arrêt est dans la ligne de la décision rendue le même jour par la Chambre Sociale à propos de la mention de la convention collective sur le bulletin de paie. La mention de la convention collective dans le contrat de travail vaut reconnaissance de son application à l'égard du salarié et fait obligation à l'employeur de l'appliquer.

Toutefois, si la convention collective mentionnée dans le contrat ne correspond pas à celle à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, le salarié est en droit d'exiger l'application de cette dernière dès lors qu'elle lui est plus favorable.

## D. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**Comité d'entreprise et délégué du personnel - Unité économique et sociale - Domaine d'application - Sociétés syndics de copropriétés (non)**

*Chambre Sociale, 23 mai 2000 (Bull. n° 201, 2 arrêts) (23)*

Ces deux arrêts, adoptés en formation plénière et qui concernent divers syndicats de copropriété servant d'assise juridique à un ensemble de résidences-services, prennent place dans la suite jurisprudentielle déjà abondante qui, depuis le début des années 1970, traduit l'effort du juge tant social que pénal pour identifier le cadre d'implantation et de fonctionnement des institutions représentatives des salariés en présence d'une pluralité d'entités juridiquement autonomes bien que formant souvent un groupe au sens du droit des sociétés. S'il est logique qu'en tant qu'employeur chacune de ces entités ait sa propre représentation élue et syndicale il n'y a là finalement qu'une présomption simple qui tombe devant le constat qu'une seule représentation mérite d'être mise en place à l'échelle de l'ensemble considéré et que l'autonomie juridique des différentes composantes doit s'effacer au profit des besoins communs à une réalité économique et sociale

homogène. Car tels sont bien les deux critères cumulatifs utilisés par la démarche judiciaire et dont la mise au jour s'appuie sur une diversité d'indices réunis en faisceaux. A cet égard, les arrêts du 23 mai permettent d'abord de constater qu'après avoir privilégié une approche relative et fonctionnelle la Cour de Cassation veille désormais à ce que l'unité économique aussi bien que l'unité sociale soient appréciées de la même façon par les juges du fond quel que soit le type d'institution représentative en jeu du débat. Ils précisent ensuite, s'agissant plus particulièrement du critère de l'unité économique, que cette unité ne peut être caractérisée qu'à la condition qu'elle englobe l'entité juridique à partir de laquelle s'exerce le pouvoir de direction sur l'ensemble des salariés inclus dans l'unité sociale. Dans les espèces tranchées, cette présence d'un centre unique de décision régulièrement retenu comme une composante de l'unité économique faisait défaut car la société de gestion exerçant le pouvoir de direction sur l'ensemble du personnel des résidences-services n'était pas comprise dans le périmètre revendiqué par les syndicats professionnels à l'origine de la demande. Si l'U.E.S. n'est que la façon de dénommer l'entreprise en matière sociale il y avait là, outre les germes de nombreuses incohérences lors du fonctionnement des institutions représentatives, une image incomplète de l'organisation humaine servant de socle à des droits collectifs unifiés. Mais le refus d'admettre la présence de cette U.E.S. s'est appuyé avant tout sur le constat, limité aux entités juridiques concernées, que les sociétés syndics des copropriétés correspondant aux résidences-services n'étaient que les mandataires des différents syndicats de copropriétaires, lesquels restaient libres de désigner à tout moment un nouveau syndic rendant ainsi par trop instable l'exercice de l'autorité et l'expression d'une politique sociale par chaque syndic pris en qualité de chef d'une entreprise ainsi reconfigurée.

## E. PROCÉDURE PRUD'HOMALE

**Procédure - Préliminaire de conciliation - Nature judiciaire - Conséquence**

*Chambre Sociale, 28 mars 2000 (Bull. n° 135) (24)*

L'arrêt du 28 mars 2000 est très novateur en matière de conciliation devant le Conseil de Prud'hommes. Habituellement la Chambre Sociale considère que les accords passés devant les juges sont des transactions soumises aux règles sévères de ces contrats et notamment à l'existence de concessions réciproques.

Par cet arrêt la Chambre Sociale décide de sortir du régime de la transaction qui doit demeurer rigoureux, dès lors que le contrat est conclu en dehors de toute intervention du juge, en considérant que lorsque le juge intervient il peut y avoir des accords dans lesquels il n'existe pas de concessions réciproques. En

(23) Dr. Ouv. juin 2000 couv. n° 3.

(24) Dr. Ouv. 2001 p. 392, note P. Moussy ; RPDS 2000 p. 301.

effet, cette réciprocité des concessions qui est la caractéristique de la transaction, est remplacée, dans le domaine de la conciliation judiciaire par l'intervention active du juge.

Si le juge intervient pour signaler aux parties quels sont leurs droits celles-ci peuvent passer un accord qui échappe aux règles de la transaction et qui sera néanmoins valable.

En l'espèce, un salarié a engagé devant le Conseil de Prud'hommes une instance ayant pour objet le paiement d'un complément de la prime d'intéressement, d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts en réparation du préjudice imputé à leur non paiement.

Le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes a dressé le 24 avril 1994, un procès-verbal de conciliation mentionnant l'accord des parties comportant l'engagement de l'employeur de régler "l'arriéré" de la prime d'intéressement et prévoyant la rupture du contrat de travail et le paiement de diverses sommes. Le procès-verbal de conciliation comporte également un désistement d'instance et d'action du salarié portant sur les demandes dont il avait saisi le Conseil de Prud'hommes, dont notamment celle en paiement d'heures supplémentaires.

Le même jour, l'employeur a notifié au salarié une lettre de licenciement. Soutenant que le procès-verbal de conciliation avait constaté l'existence d'une transaction et que cette dernière était nulle faute de concession de l'employeur, le salarié a introduit une nouvelle instance ayant pour objet le paiement des heures supplémentaires, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que des dommages-intérêts pour non respect du repos compensateur.

La Cour d'Appel avait annulé l'accord sur la base des règles de la transaction. Le pourvoi formé contre cet arrêt est rejeté mais la Chambre Sociale, à la faveur d'une substitution de motifs de pur droit, affirme que l'accord du 24 avril 1994 est nul non pas parce qu'il n'y a pas eu de concession réciproque mais parce que le juge n'a pas rempli son office en entérinant un procès-verbal de conciliation dont il ressortait que le salarié n'avait pas reçu les sommes qui lui étaient dues en contre partie de son désistement.

La Chambre Sociale se fonde sur l'article L. 511-1, alinéa 1er, du Code du Travail qui précise que la conciliation est un préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale. Il entre dans l'office du bureau de conciliation de s'assurer que chacune des parties à connaissance de ces droits et, au besoin, de les informer de ceux-ci afin que l'accord intervenu entre elles, auquel le procès-verbal de conciliation confère la force exécutoire (article R. 516-41 du Code du Travail), sauvegarde leurs droits respectifs.

Si comme en l'espèce, l'accord, constaté par le bureau de conciliation, n'offre aucun intérêt pour l'une des parties parce qu'il ne fait que mentionner est créances auxquelles elle a incontestablement droit, alors qu'il présente pour l'autre partie des avantages

certain, le bureau de conciliation n'a pas rempli son office et, en conséquence, le procès-verbal est nul.

L'arrêt du 28 mars 2000 a donc pour objet de rappeler le devoir de conciliation qui pèse sur les juges prud'homaux et qui implique une participation active de leur part dans la recherche d'un accord des parties préservant leurs droits respectifs.

## F. CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

### 1. Assurances des non-salariés - Cotisation minimale - Caractère annuel - Travailleur saisonnier

*Assemblée plénière, 28 janvier 2000 (Bull. n° 1)*

(...)

### 2. Contentieux de la Sécurité Sociale - Contentieux technique - Cour nationale de l'incapacité et de la tarification - Composition et procédure applicable

*Assemblée plénière, 22 décembre 2000 (Bull. n° 12)*

Cet arrêt est analysé sous la rubrique Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, infra VI, B (3-b-1 et 4-a).

### 3. Caisse - Créances - Prestations indues - Action en remboursement - Prescription - Interruption - Acte interruptif - Mise en demeure adressée au débiteur

*Chambre Sociale, 6 janvier 2000 (Bull. n° 11)*

Une réclamation adressée par lettre recommandée avec accusé de réception par un organisme de Sécurité Sociale à un assuré, à l'effet de lui demander le remboursement d'un trop perçu (au titre de prestations indûment versées) vaut commandement interruptif de la prescription, au sens de l'article 2244 du Code civil, dès lors qu'il est constant qu'elle est parvenue à son destinataire.

### 4. Contentieux général - Procédure gracieuse préalable - Commission de recours amiable - Recours - Rejet implicite - Délais - Forclusion - Portée

*Chambre Sociale, 23 novembre 2000 (Bull. n° 409)*

Un organisme social ne peut fonder la demande en paiement introduite devant le tribunal des affaires de Sécurité Sociale sur l'irrecevabilité du cotisant, ou de l'assuré, à contester le bien-fondé de la créance au seul motif que la forclusion tirée de l'article R. 142-18 du Code de la Sécurité Sociale serait encourue par suite de l'expiration du délai de deux mois ayant suivi le rejet implicite d'une réclamation demeurée sans réponse pendant le délai d'un mois prévu à l'article R. 142-6.

### 5. Contentieux général - Procédure gracieuse préalable - Commission de recours amiable - Recours - Rejet implicite - Notification - Portée - Forclusion

*Chambre Sociale, 23 novembre 2000 (Bull. n° 409)*

La forclusion tirée de l'expiration du délai de deux mois, prévu par l'article R. 142-18 du Code de la

Sécurité Sociale, ayant suivi le rejet implicite d'une réclamation demeurée sans réponse pendant le délai d'un mois prévu par l'article R. 142-6, ne peut être invoquée que si le cotisant ou l'assuré a été informé du délai dans lequel il devait saisir le tribunal des affaires de Sécurité Sociale, à l'issue de la décision implicite de rejet de la commission de recours amiable.

**6. Contentieux général - Procédure gracieuse préalable - Commission de recours gracieux - Décisions - Notification - Lettre recommandée - Absence de signification - Portée**

*Chambre Sociale, 6 juillet 2000 (Bull. n° 269)*

Le délai de deux mois à l'issue duquel le recours d'un assuré contre la décision de la commission de recours amiable est frappé de forclusion ne peut valablement courir qu'à compter de la date à laquelle l'assuré a régulièrement connaissance de cette décision.

**7. Indu - Recouvrement - Employeur - Faute inexcusable - Prescription - Délai**

*Chambre Sociale, 19 octobre 2000 (Bull. n° 339)*

L'action intentée par l'organisme social, ayant pris en charge les prestations liées à un accident du travail, en vue de leur recouvrement auprès de l'employeur dont la faute inexcusable a été reconnue, ou auprès de son assureur, n'est pas soumise au délai de prescription biennal de l'article L. 431-2 du Code de la Sécurité Sociale qui ne vise que l'action en recouvrement des prestations indûment versées à la victime. Soumise à la prescription de droit commun prévue par l'article 2262 du Code civil, l'action dirigée contre l'employeur peut être exercée dans le délai de 30 ans à compter du versement des prestations.

**8. Indu - Prestations vieillesse et invalidité - Prescription - Bénéficiaire - Tiers - Délai**

*Chambre Sociale, 12 octobre 2000 (Bull. n° 323)*

La prescription abrégée instituée par l'article L. 355-3 du Code de la Sécurité Sociale soumet toute demande de remboursement de trop perçu, en matière de prestations vieillesse et d'invalidité, à un délai de deux ans à compter du paiement indu des dites prestations entre les mains du bénéficiaire.

Si les sommes indues ont été versées à tort à une autre personne, l'action en remboursement de ces sommes payables par termes, est soumise à la prescription quinquennale édictée par l'article 2277 du Code civil.

**9. Maladie - Indemnité journalière - Suppression - Déclaration tardive de l'interruption de travail - Sanction - Pouvoirs de la caisse primaire d'assurance maladie**

*Chambre Sociale, 13 juillet 2000 (Bull. n° 282)*

L'assuré qui bénéficie d'un arrêt de travail doit, sous peine des sanctions prévues par le règlement intérieur des Caisses, pouvant aller jusqu'à la déchéance des

droits aux indemnités journalières, adresser son certificat dans les deux jours de la prescription médicale.

La Caisse ne fait qu'user de son pouvoir en fixant l'étendue de la pénalité dans la limite des indemnités dues pour toute la période d'incapacité temporaire de l'assuré.

Il n'appartient aux tribunaux que de vérifier si l'infraction au règlement est établie et si la sanction a été prise selon une procédure régulière. Il ne peuvent substituer leur appréciation à celle de l'organisme social sur l'importance de la sanction.

**10. Accident du travail - Action pénale contre l'employeur - Prescription - Interruption - Conditions**

*Chambre Sociale, 5 octobre 2000 (Bull. n° 314)*

Aux termes de l'article L 431-2 du Code de la Sécurité Sociale, la prescription de deux ans opposable aux demandes d'indemnisation complémentaire fondées sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, est interrompue par l'exercice de l'action pénale engagée pour les mêmes faits.

Peu importe que les poursuites soient dirigées contre personne dénommée, en l'occurrence l'employeur. Les dispositions de l'article 2247 du Code civil aux termes desquelles l'interruption de la prescription est considérée comme non avenue si la demande en justice est rejetée, ne sont pas applicables en matière de législation professionnelle.

**11. Avocat - Assurance des non salariés - Invalidité - Allocation d'invalidité temporaire - Attribution - Conditions - Perte de la qualité d'avocat - Portée**

*Chambre Sociale, 6 juillet 2000 (Bull. n° 267)*

(...)

**12. Maladie professionnelle - Prescription - Point de départ - Enquête - Portée**

*Chambre Sociale, 27 avril 2000 (Bull. n° 157)*

En matière de maladie professionnelle, le point de départ du délai de prescription biennal est, soit la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle (auparavant, la date de la première constatation médicale), soit la cessation du paiement de l'indemnité journalière, soit la cessation du travail (si la victime est informée du lien entre l'affection et le travail), soit la clôture de l'enquête légale.

Dans le cas où la Caisse n'a pas procédé à l'enquête alors que celle-ci est obligatoire, le délai de prescription court à compter de la date du certificat médical établissant le lien possible entre la maladie et la profession. S'il a été procédé à l'enquête mais que la Caisse n'a pas informé la victime, le point de départ du délai de prescription est la date de la clôture de l'enquête.

13. **Procédure gracieuse préalable - Commission de recours amiable - Décisions - Motivation - Portée - Tribunaux des affaires de Sécurité Sociale - Compétence**

*Chambre Sociale, 11 mai 2000 (Bull. n° 178)*

Tant en application de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs que de la loi du 12 avril 2000 relative à l'amélioration des relations entre l'administration et les usagers, ou de l'article R 142-4 du Code la Sécurité Sociale, les

organismes sociaux doivent faire connaître les motifs des décisions défavorables aux assurés.

Si les juridictions du contentieux général de la Sécurité Sociale peuvent censurer les décisions non motivées des commissions de recours amiable de ces organismes, c'est à la condition de statuer au fond sur le bien-fondé du recours, et de trancher la contestation dont elles sont saisies.

(...)

## VI. LE DROIT PÉNAL ET LA PROCÉDURE PÉNALE

(...)

### M. DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

1. **Délit d'entrave**

*Chambre criminelle, 25 janvier 2000 (Bull. n° 38)*

*Chambre criminelle, 11 janvier 2000 (Bull. n° 13) (25)*

- La mise à pied d'un délégué syndical à raison de ses fonctions constitue tant le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical réprimé par l'article L. 481-2 du Code du Travail que celui de discrimination syndicale réprimé par l'article L. 481-3 du même Code. Il s'ensuit que le prévenu, qui, à la suite de tels faits, a été cité devant le tribunal correctionnel pour entrave, ne saurait se faire un grief de ce que les juges aient requalifié ses agissements en discrimination syndicale (premier arrêt).

- Justifie sa décision la Cour d'Appel qui, pour déclarer coupable d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise un employeur ayant consulté directement les salariés de l'entreprise, sur une modification de l'horaire de travail, retient, d'une part, que cette consultation n'avait d'autre objet que d'exercer des pressions sur le comité d'établissement pour l'amener à se désister d'une action judiciaire, engagée contre l'employeur et d'autre part, que, lors de la consultation, l'employeur a présenté comme définitivement acquies les modifications de l'organisation du travail et la diminution qu'impliquerait la modification envisagée alors que ces questions n'avaient fait l'objet d'aucune consultation préalable du comité d'établissement en application de l'article L. 432-3 du Code du Travail (second arrêt).

2. **Discrimination syndicale**

*Chambre criminelle, 14 juin 2000 (Bull. n° 226) (26)*

En limitant leur examen à la période couverte par une loi d'amnistie, sans analyser l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles et rechercher notamment par une étude comparative, à diplôme équivalent et même ancienneté, si le salarié protégé n'avait pas été victime au-delà de la période d'amnistie d'une discrimination syndicale présentant un lien avec ses mandats et son activité syndicale, les juges n'ont pas donné de base légale à leur décision.

3. **Durée du travail**

*Chambre criminelle, 25 janvier 2000 (Bull. n° 39)*

Selon l'article D 212-21 du Code du Travail, le décompte de la durée quotidienne de travail des salariés non occupés selon le même horaire collectif de travail doit être effectué, pour chacun d'eux, soit par l'enregistrement des heures de travail, soit par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées. La seule indication de l'amplitude horaire journalière du travail, sans mention des périodes effectives de coupures et de pauses, ne satisfait pas à ces prescriptions.

4. **Réglementation du travail le 1<sup>er</sup> mai**

*Chambre criminelle, 8 février 2000 (Bull. n° 60)*

L'article L. 222-5 du Code du Travail qui prévoit que le 1<sup>er</sup> mai est jour férié et chômé, ne reçoit exception que dans les conditions définies à l'article L. 222-7 dudit Code. Il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement si l'établissement qui se prévaut de cette dérogation, en raison de son activité, ne peut interrompre son travail.

(...)

(25) Dr. Ouv. 2000 p. 301, note M. Cohen et en annexe à M. Miné "Les horaires de travail" Dr. Ouv. 2000, p. 423.

(26) Dr. Ouv. septembre 2000, couv. n° 8.