



*Brèves juridiques : droit privé
Quelques jurisprudences
« Badines » à goûter sans mesure!*



A) La Cour suprême assouplit sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat

Dans un arrêt du 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation ouvre une porte de sortie à l'employeur poursuivi pour manquement à son obligation générale de sécurité : celui-ci peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le dommage subi par le salarié. Les entreprises investies dans la prévention des risques professionnels ne peuvent donc plus être condamnées du seul fait de la réalisation du risque.

Dans cet arrêt « Air France » du 25 novembre 2015, estampillé « PBRI », la chambre sociale de la Cour de cassation change manifestement de cap, en offrant la possibilité à l'employeur d'échapper à une condamnation à dommages-intérêts, malgré la survenance du dommage, en démontrant qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de l'empêcher.

Dépression consécutive aux attentats du 11 septembre 2001

Sans doute pour faire ressortir que ces mesures étaient suffisantes et adaptées, la Cour de cassation constate, dans un second temps, que le salarié avait été déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre 2002 et 2005, et qu'il avait exercé ses fonctions « sans difficulté» jusqu'en avril 2006.

Enfin, les éléments médicaux produits, datés de 2008, notamment un certificat du médecin généraliste, étaient dépourvus de lien avec les événements dont il avait été témoin. Pour la Haute juridiction, la cour d'appel a ainsi «pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat».

Employeur non fautif du fait des mesures préventives mises en œuvre

Pour asseoir la solution, la Cour de cassation pose, dans cet arrêt, un principe dépassant largement le cas d'espèce : «Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.»

En cas d'atteinte à la santé ou la sécurité des travailleurs, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat ne sera donc pas systématiquement retenu. Si l'employeur démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées, comme le prescrivent les dispositions précitées du Code du travail, la survenance du dommage ne pourra lui être imputée au titre de la violation de son obligation de sécurité.

Le juge prendra donc désormais en considération les diligences accomplies par l'employeur pour déterminer s'il est fautif ou non.

Force de l'obligation de sécurité

La solution posée n'est pas évidente au plan juridique, car si l'on considère que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur est une obligation de résultat, seule une cause étrangère présentant les caractéristiques de la force majeure peut permettre, en droit commun de la responsabilité, d'exonérer l'employeur en cas de réalisation du risque (C. civ., art. 1148), peu important par conséquent qu'il n'ait commis aucune faute.

Si l'attitude et les diligences accomplies par l'employeur peuvent désormais constituer une cause exonératoire, c'est donc soit que l'obligation de sécurité de résultat n'en est plus une (il s'agirait alors d'une obligation de moyens par laquelle l'employeur serait simplement tenu de tout mettre en œuvre pour éviter l'atteinte à la santé et la sécurité de son personnel), soit que le résultat attendu de l'employeur n'est plus l'absence d'atteinte à la santé et à la sécurité mais prise de toutes les mesures de protection que les travailleurs sont légitimement en droit d'attendre.



Quelle que soit la conception retenue par les magistrats de la chambre sociale, il est certain que les employeurs disposent désormais d'un moyen de défense efficace, à condition qu'ils se soient dotés d'une politique de prévention effective et adaptée aux risques professionnels vécus par leurs salariés et qu'ils soient en mesure d'en faire la preuve devant le juge prud'homal.

(Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444 ; Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-17.729).
Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444 FP-PBRI

B) Produire un PV de carence des élections professionnelles pour se justifier dans une procédure conventionnelle de licenciement

Un employeur qui ne propose pas, dans la convocation préalable au licenciement, la réunion d'une commission prévue par la convention collective partiellement composée de représentant du personnel, peut produire un PV de carence des élections professionnelles pour attester l'impossibilité de réunir cette commission.

Cass. soc. 10 décembre 2015, n° 14-16-214 FSPB

C) L'employeur, qui tarde à réintégrer une salariée enceinte, doit payer les salaires dus jusqu'au terme de la protection

L'employeur qui est informé de l'état de grossesse d'une salariée qu'il vient de licencier doit la réintégrer dans les plus brefs délais.

S'il tarde, l'intéressée peut légitimement refuser la réintégration. Elle a alors droit aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection.

Pour l'employeur, il faut se placer à la fin du préavis de licenciement pour apprécier la tardiveté de la réintégration.

Or, dans cette affaire, la salariée était encore en préavis lorsqu'elle avait reçu la proposition de réintégration. Dans ces conditions, on ne pouvait pas lui reprocher d'avoir tardé à réagir.

L'argument est balayé par la Cour de cassation, qui précise que le juge doit apprécier le caractère tardif de la décision de réintégrer la salariée au regard de la date de connaissance par l'employeur de son état de grossesse.

Dans le cas présent, une fois informé, l'employeur avait mis 1 mois et demi à réagir, de sorte que la cour d'appel a pu considérer que la réintégration était tardive.

La question qui se posait ici était de savoir si l'employeur devait verser les salaires dus jusqu'au terme de la protection (celle-ci s'achevant 4 semaines après le congé de maternité) ou seulement jusqu'à la date à laquelle la salariée avait refusé sa réintégration.



La Cour de cassation opte pour la première solution : à partir du moment où l'employeur a tardé à revenir sur sa décision de licencier, la salariée n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée.

Elle a donc droit, outre les indemnités de rupture et l'indemnité d'au moins 6 mois de salaire en raison du licenciement illicite, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité, donc jusqu'au terme de la période de protection

Cass. soc. 15 décembre 2015, n° 14-10522 FSPB

D) Les absences pour maladie peuvent faire perdre des jours de congé au titre de la RTT

À propos d'un salarié en forfait jours, la Cour de cassation précise que les jours de congés acquis en fonction du temps de travail effectif peuvent être réduits à la suite d'absences pour maladie, proportionnellement à la durée de ces absences.

La diminution des jours de congé en raison de la maladie ne s'analysait donc pas en une récupération prohibée (1 jour d'absence pour maladie = 1 jour de congé en moins). Il s'agissait de la conséquence logique du mécanisme d'acquisition voulu par l'accord : le calcul des jours de congés « AJC » avait été affecté, proportionnellement, par les absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Une réduction proportionnelle à la durée de l'absence. - L'arrêt ne détaille pas ce calcul dans le cas précis du salarié à l'origine de l'affaire, mais la note explicative jointe à la décision donne l'exemple suivant : compte tenu des paramètres fixés par l'accord, il faut 6,61 jours d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour perdre un jour de congé « AJC ».

Ce principe de proportionnalité est important, car, en règle générale, l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence (c. trav. art. L. 3141-6).



Solution a priori transposable à tous les JRTT. - *Ajoutons que, dans son attendu de principe, la Cour de cassation ne restreint pas cette solution aux salariés en forfait annuel en jours.*

La réduction des jours de congé proportionnellement aux absences non assimilées à du temps de travail effectif devrait donc s'appliquer, plus globalement, aux jours non travaillés acquis dans le cadre d'un mécanisme de réduction ou d'aménagement du temps de travail, sous réserve, des clauses conventionnelles plus favorables.

Cass. soc. 16 décembre 2015, n° 14-23731 FSPBRI ; Notice explicative de la Cour de cassation :

E) La durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle de congés payés conventionnels

La durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle des congés payés, et elle doit être assimilée à une durée du travail effectif pour la détermination de la durée de ces congés. Ce principe s'applique aux congés payés trimestriels supplémentaires prévus par la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

L'article L. 3142-12 du code du travail prévoit que la durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels et doit être assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée de ces congés. Cette règle vaut pour les congés payés conventionnels, juge un conseil de prud'hommes, approuvé par la Cour de cassation dans un arrêt du 20 janvier 2016.

Une salariée de l'association Œuvre des villages d'enfants saisit en référé le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de deux jours de formation syndicale qu'elle a pris sur ses congés trimestriels conventionnels. Son employeur lui avait refusé la récupération de ces congés au motif que ces journées n'étaient pas récupérables, les congés trimestriels n'ayant pas selon lui la nature de congés payés.

Pour donner raison à la salariée, le conseil de prud'hommes retient au contraire que "les congés trimestriels prévus par l'article 6 de la convention collective sont aux termes mêmes de cet article des congés payés annuels supplémentaires". Ces périodes étant "de ce fait assimilées à des congés payés, les jours de formation économique, sociale et syndicale" ne peuvent s'y imputer.

L'employeur forme un pourvoi en cassation, soutenant notamment que le conseil de prud'hommes ne pouvait trancher ce litige en référé dès lors qu'il existait une contestation sérieuse sur l'interprétation de la convention collective.

La Cour de cassation écarte cette analyse et donne raison à la salariée.



Les hauts magistrats retiennent "qu'en vertu de l'article L. 3142-12 du code du travail, la durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels et doit être assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée de ces congés".

En l'espèce, "le conseil de prud'hommes, en décidant que les jours de formation syndicale ne pouvaient être imputés sur les congés payés prévus par la convention collective précitée a, sans trancher une contestation sérieuse, fait une exacte application des textes conventionnels".

Cass. soc., 20 janvier 2016, n° 14-26.684, non publié

F) Emploi en milieu protégé et droit à congés payés

Les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou services d'aide par le travail [ESAT (ex-CAT)] peuvent-elles bénéficier d'un droit à congés payés (CP) au sens de la législation européenne ?

Telle était la question posée à un tribunal d'instance par un travailleur d'un ESAT en vue d'obtenir le paiement d'une somme à titre de congés payés sur une période précédant la loi française consacrant un droit à CP pour ces travailleurs (loi 2005-102 du 11 février 2005 ; CASF, art. L.344-2-2).

La Cour de cassation saisie ensuite a sursis à statuer et renvoyé cette question à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

Pour la CJUE, une personne admise dans un ESAT peut être considérée comme un «travailleur», au sens des textes européens. Elle estime, en revanche, qu'un usager, reconnu en tant que travailleur, ne peut se prévaloir directement du droit à congé annuel si le droit interne n'est pas susceptible de faire l'objet d'une interprétation conforme à la directive (CJUE 26 mars 2015, aff. C-316/13).



Restait donc à la Cour de cassation de trancher cette question.

Ce fut la décision, qui confirme la décision du tribunal d'instance en ce sens que les règles de droit interne en matière de congé ne sont applicables à une personne liée à un ESAT que depuis l'entrée en vigueur du décret d'application leur ouvrant un droit à congé, soit depuis le 1^{er} janvier 2007 (date de l'entrée en vigueur du décret 2006-703 du 16 juin 2006).

Cass. soc. 16 décembre 2015, n° 11-22376 FSPBRI

G) Rupture conventionnelle homologuée tacitement en cas de silence de l'administration pendant 15 jours

L'administration a 15 jours ouvrables pour homologuer une rupture conventionnelle sachant que, à défaut de notification de sa décision à l'employeur et au salarié dans ce délai, l'homologation est acquise.

Pour la Cour de cassation, la date d'échéance de ce délai est celle à laquelle les parties ont reçu la décision de l'administration.

Dans l'affaire tranchée par la Cour de cassation, l'administration avait reçu une demande d'homologation d'une rupture conventionnelle le 5 mars 2010. La directrice du travail avait, par lettre du 22 mars 2010, pris une décision expresse de refus d'homologation. Les juges d'appel en avaient conclu qu'il ne pouvait donc pas y avoir d'homologation tacite.

La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi. Selon elle, il aurait fallu vérifier si la lettre en date du 22 mars 2010, par laquelle l'administration refusait d'homologuer la convention de rupture, était parvenue aux parties au plus tard le 23 mars 2010 à minuit, date d'échéance du délai de 15 jours ouvrables dont disposait l'administration pour leur notifier sa décision expresse.

La date d'échéance du délai de 15 jours dont dispose l'administration pour homologuer une rupture conventionnelle, et à l'issue duquel une décision implicite d'homologation est à défaut acquise, est donc celle à laquelle l'employeur et le salarié reçoivent la lettre de l'administration.



La Cour de cassation se conforme ici aux règles régissant la notification des actes administratifs et précise ainsi une circulaire ministérielle qui se contentait d'indiquer que « ce délai expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures » (circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

Enfin, rappelons qu'en cas d'homologation implicite d'une rupture conventionnelle, il n'est plus possible pour la DIRECCTE de prendre un acte d'instruction ou de retirer l'homologation, quel que soit le motif d'illégalité ou d'opportunité (circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

Cass. soc. 16 décembre 2015, n° 13-27212 FSPB

H) Un refus de l'inspecteur du travail, rendu après le terme de la protection, n'empêche pas le licenciement d'un salarié protégé

Lorsque la période de protection légale dont bénéficie un ancien représentant du personnel expire avant que l'inspecteur du travail autorise ou refuse le licenciement de ce salarié, l'employeur retrouve le droit de licencier ce dernier sans autorisation de l'autorité administrative.

En effet, dans cette hypothèse, l'inspecteur du travail n'est plus compétent pour autoriser ou refuser le licenciement.

Une fois la période de protection expirée, l'employeur retrouve son pouvoir de licencier conformément aux règles de droit commun applicables à n'importe quel salarié.

Cependant, le licenciement ne peut pas être motivé par des faits ayant fait l'objet d'un refus d'autorisation de l'inspecteur du travail (cass. soc. 15 juin 2011, n° 08-44468 D ; cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-16434, BC V n° 186).



La Cour de cassation apporte aujourd'hui une précision : lorsque la période de protection légale dont bénéficie un salarié, ancien représentant du personnel, expire avant que l'inspecteur du travail rende sa décision d'autoriser, ou non, le licenciement de ce salarié, l'employeur retrouve le droit de licencier le salarié sans autorisation de l'autorité administrative. cass. soc. 6 janvier 2016, n° 14-12717 FSPB

En effet, les juges soulignent que dans cette hypothèse, l'inspecteur du travail n'est plus compétent pour autoriser ou refuser cette rupture.

I) Représentativité : absence de délégué syndical si les candidats aux élections professionnelles ayant au moins 10 % des suffrages refusent la fonction

Dans une entreprise, où les candidats aux élections professionnelles qui ont atteint le score de 10 % des suffrages refusent d'être délégué syndical, le syndicat ne pourra pas, par défaut, désigner un salarié qui a obtenu un score inférieur.

Dans cette affaire, les premiers juges avaient considéré que le syndicat se trouvant dépourvu des trois candidats répondant au critère de représentativité personnelle, du fait d'un empêchement personnel ou autre, pouvait désigner un candidat n'ayant pas atteint le score des 10 %. Pour justifier leur décision, ils soutenaient que la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 30 XIX, JO du 6), qui a assoupli les conditions de désignation d'un DS lorsqu'aucun candidat n'a atteint le score requis, avait pour objectif un droit à la représentation.



La Cour de cassation n'a pas suivi cette argumentation. Selon elle, la fédération disposant de candidats ayant obtenu le score requis, le délégué syndical devait donc être choisi parmi ceux-ci.

Peu importe finalement que les candidats susceptibles d'être désignés DS aient refusé la fonction. Elle reste ainsi dans la droite ligne de sa jurisprudence antérieure (cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-60394, BC V n° 180) et n'a pas considéré que la loi du 5 mars 2014 avait changé la donne.

Enfin, rappelons que la Cour de cassation adopte une solution différente lorsque le ou les candidats qui avaient atteint les 10 % ont ensuite changé d'affiliation. Dans ce cas, le syndicat peut se tourner vers des candidats qui n'ont pas atteint le seuil de 10 % ou, à défaut, vers ses adhérents (cass. soc. 27 février 2013, n° 12-18828, BC V n° 67).

Cass soc 25 novembre 2015, n°15-14061 FSPB

J) Représentativité : le syndicat qui n'a pas présenté de candidat aux élections peut désigner un RSS mais pas un DS

Le syndicat doit avoir présenté un candidat aux élections professionnelles pour pouvoir ensuite désigner un délégué syndical, le cas échéant, parmi ceux qui n'ont pas obtenu au moins 10 % des suffrages ou, à défaut, parmi ses adhérents dans l'entreprise ou l'établissement.

En l'absence de candidat, le syndicat n'est pas représentatif dans l'établissement concerné mais il peut y constituer une section syndicale et en désigner un représentant.

Dans cette affaire, l'employeur contestait le fait que ce syndicat, représentatif au niveau de l'entreprise, puisse désigner un RSS dans un établissement où il n'avait pas cette qualité.

Pour les juges, il n'en est rien (cass. soc. 13 février 2013, n° 12-19663, BC V n° 44). Le syndicat qui ne pouvait désigner un DS faute d'avoir présenté des candidats aux élections des délégués du personnel, pouvait en revanche constituer une section syndicale dans l'établissement concerné et désigner un RSS.

Cass. soc. 14 décembre 2015, n° 14-26517 FPB



K) Financement des partenaires sociaux : les modalités de répartition des crédits du fonds paritaire validées par le Conseil constitutionnel.

Le 27 novembre 2015, le Conseil constitutionnel a débouté la CGT de sa question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur les modalités de répartition des crédits du Fonds paritaire de financement des organisations professionnelles d'employeurs (OP) et des organisations syndicales de salariés (OS), institué par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le syndicat contestait plus précisément les règles de répartition des crédits alloués au titre de la mission de gestion du paritarisme, lesquelles diffèrent entre les OS et les OP (C. trav., art. L. 2135-13, 1° prévoyant une répartition uniforme entre les OS mais, pour les OP, une répartition variant en fonction de l'audience ou du nombre de mandats paritaires exercés).



Pour les Sages, il n'y a pas d'atteinte au principe d'égalité devant la loi, car le législateur n'a fait ici que « traiter différemment » des « situations différentes ». La nature des intérêts défendus par ces deux catégories d'organisations (ceux des salariés pour les OS et ceux des employeurs pour les OP), les place, en effet, « dans une situation différente au regard des règles qui organisent le paritarisme ».

Il était donc loisible, pour le législateur, de leur appliquer des règles distinctes, en rapport avec l'objet de la loi.

Le Conseil constitutionnel a également validé le principe de répartition uniforme des crédits entre les OS, critiqué par la CGT en ce qu'elle ne tient pas compte de « leur différence de représentativité ».

Ce principe contribue à la mise en œuvre des exigences constitutionnelles de liberté syndicale et de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, souligne la décision.

(Cons. const. QPC, 27 novembre 2015, n° 2015-502, JO 29 novembre).



L) Port du voile islamique : la CEDH valide le non-renouvellement du contrat d'une assistante sociale française.

Dans un arrêt du 26 novembre 2015, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) considère que la décision de ne pas renouveler le CDD d'une assistante sociale, engagée au sein d'un établissement public hospitalier, en raison de son refus d'ôter son voile à la suite de plaintes de patients et, en dépit de plusieurs mises en garde de sa hiérarchie, n'est pas contraire à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme qui garantit la liberté de manifester sa religion.



La CEDH admet, en effet, que les États puissent invoquer les principes de laïcité et de neutralité des services publics pour justifier des restrictions au port de signes religieux par des agents publics (v. par exemple CEDH, 24 janvier 2006, n° 65500/01, Kurtulmus c. Turquie).

À propos de l'interdiction faite aux enseignants de porter des signes religieux à l'Université). Ces restrictions doivent toutefois être proportionnées au but recherché.

Tel était le cas ici, les juges de Strasbourg estimant que les autorités françaises n'avaient « pas outrepassé leurs marges d'appréciation en constatant l'absence de conciliation possible entre les convictions religieuses de la requérante et l'obligation de ne pas les manifester, puis en décidant de faire primer l'exigence de neutralité et d'impartialité»

(CEDH, 26 novembre 2015, n° 64846/11, Ebrahimian c. France).