

# Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 235

CAHIER MENSUEL

NOVEMBRE 2011

## JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	273
▶ Doctrine	275
▶ Jurisprudence	277
▶ Sommaires annotés	291

## Sommaire du cahier n° 235 – Novembre 2011

<b>Doctrine</b>	<b>Jouer est travailler</b> par Henri Guyot	D 9
	<b>Invention du salarié : de l'importance des mentions du contrat de travail</b> par Lucien Flament	D 10
<b>Jurisprudence</b>	<b>Heures supplémentaires et invention du salarié</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 61
	<b>Les limites de la liberté d'expression du salarié</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 62
	<b>Nullité des contrats commutatifs et procédure collective</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 63
	<b>Nullité de la transaction pour erreur</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 64
	<b>De l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 65
	<b>La fin du régime spécifique des contrats de couple</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 66
	<b>Rappel des fondamentaux en matière de gradation de la faute disciplinaire en droit du travail</b> par Saïda S. Nouredine	A 67
<b>Sommaires annotés</b>	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP)	
	Livre IV sous la direction de François Hanne (FH), conseiller honoraire à la Cour de cassation	
	Livre V sous la direction de Jean-Pierre Mignard (société LYSIAS)	
	<b>LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES</b>	
	Contrat de travail à durée déterminée. Conditions de fond	S 262
	Contrat de travail à durée déterminée. Rémunération	S 263, S 264
	Créances garanties par l'AGS	S 265
	Indemnisation	S 266
	Licenciement. Motifs. Cause réelle et sérieuse	S 267
	Licenciement. Motifs. Faute grave	S 268
	Licenciement économique individuel. Convention de conversion	S 269
	Modification obligatoire du contrat de travail	S 270
	Obligation de sécurité de résultat. Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs	S 271
	Prise d'acte de la rupture par le salarié	S 272
	Transfert d'entreprise	S 273
	<b>LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES</b>	
	CHSCT	S 274
	Comité d'entreprise	S 275, S 276
	Délégation unique	S 277
	Délégué syndical. Désignation	S 278, S 279
	Élections professionnelles	S 280, S 281
Élections professionnelles. Protocole préélectoral	S 282, S 283	
Syndicat	S 284 à S 287	
<b>LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>		
Sécurité sociale. Contentieux	S 288 à S 290	

## **Jouer est travailler, même pour un joueur de rugby**

Dans un arrêt du 28 avril 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a requalifié en contrat de travail la convention de défraiement conclue entre une association (Marseille Provence XV, club amateur de fédérale 1) et l'un de ses adhérents (2<sup>e</sup> ligne).

Rémunération et lien de subordination permettent à la Cour de cassation de requalifier la convention litigieuse en contrat de travail et les conséquences d'une telle requalification sont financièrement non négligeables (D 9).

## **Invention du salarié : de l'importance des mentions du contrat de travail**

Les décisions de la Cour de cassation relatives aux inventions de salariés étant peu nombreuses, celle rendue le 21 septembre dernier n'en a que plus d'intérêt. Au cours des dernières années, le contentieux avait le plus souvent porté sur l'évaluation de la rémunération des salariés inventeurs, la jurisprudence de la Cour contribuant à augmenter substantiellement les sommes versées par les employeurs. Cette situation a incité les employeurs à multiplier les clauses d'invention. La portée de ces dernières doit cependant être relativisée au profit de la mention des missions inventives, comme le montre cette décision (D 10 et A 61).

L'enjeu est considérable : le salarié a été licencié en raison de sa déloyauté, qui consiste à avoir déposé l'invention en son nom alors qu'elle appartient à l'employeur.

## **Les limites de la liberté d'expression du salarié**

La liberté d'expression du salarié n'est pas contestable. C'est un principe fondamental et, en tant que tel, il vaut par ses limites. Le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. L'exercice de la liberté d'expression ne peut donc constituer une faute qu'à la condition d'avoir dégénéré en abus. Un arrêt est une illustration de cette limitation par l'abus (A 62).

## **Nullité des contrats commutatifs et procédure collective**

Dans le contrat commutatif, l'étendue des prestations convenues est susceptible d'être appréciée immédiatement : c'est le cas dans le contrat de vente. Comme le dit le Code civil, à l'article 1104, alinéa 1<sup>er</sup> : « Il est commutatif lorsque chacune des parties s'engage à donner ou à faire une chose qui est regardée comme l'équivalent de ce qu'on lui donne, ou de ce qu'on fait pour elle. »

Aux termes de l'article L. 621-107, 2<sup>o</sup> du Code de commerce, alors en vigueur, sont nuls, lorsqu'ils ont été faits par le débiteur depuis la date de cessation des paiements, les contrats commutatifs dans lesquels les obligations du débiteur excèdent notablement celles de l'autre partie.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel qui, ayant souverainement apprécié l'existence d'un déséquilibre entre les prestations des parties au contrat, a légalement justifié sa décision (A 63).

## **Nullité de la transaction pour erreur**

Cet arrêt est intéressant en ce qu'il porte sur le contenu d'une transaction. Le contrat de transaction est un contrat spécial comme les autres. La question posée est ici celle de l'erreur commise dans la transaction.

La Cour de cassation s'intéresse à l'objet de la transaction : l'erreur de droit commise par la salariée sur la qualification du contrat liant les parties n'affectait pas l'objet de la contestation les opposant, celles-ci n'ayant pas transigé sur la nature dudit contrat mais sur les conséquences d'une rupture précédemment intervenue à l'amiable. Elle en déduit que, la cour d'appel a, sans dénaturer, répondu aux conclusions de l'intéressée invoquant l'absence de cause de la convention de rupture, en constatant qu'il existait une relation de travail entre les parties que celles-ci avaient entendu faire cesser (A 64).

### **De l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer**

La preuve du harcèlement est chose difficile, aussi la Cour de cassation saisit toutes les opportunités de censurer les décisions qui renferment la preuve de ce fléau. L'intérêt de cette décision est de se fonder sur « l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ».

La clarté d'une clause n'exclut pas son interprétation. Ce qui compte pour le juge du fond, c'est de rechercher le contenu de la volonté interne sur la volonté déclarée.

La Cour de cassation s'est refusée à cette interprétation. Ce refus s'est manifesté lorsqu'elle n'a pas accepté le principe d'un contrôle de l'interprétation des contrats de style, sauf peut-être en droit du travail. Et pourtant, c'est à propos de telles conventions uniformes signées en grand nombre sur le territoire français que la Cour de cassation aurait pu jouer son rôle unificateur (A 65).

### **La fin du régime spécifique des contrats de couple**

Cet arrêt du 28 septembre 2011 comporte deux problématiques d'un intérêt inégal.

La première est relative aux contrats de travail de couple. La notion de « contrat de travail de couple » signifie que l'embauche concerne deux personnes, mariées ou pas, et que le départ de l'un des éléments du couple emporte obligatoirement la fin du contrat. Une clause du contrat prévoit la solidarité des deux situations. De fait, le contrat de travail de couple est abrogé par cet arrêt, puisque la « clause de solidarité » est privée d'effet. Le droit commun du travail doit être appliqué en raison de son caractère d'ordre public, nécessairement d'ordre public.

La seconde problématique est relative à la clause de non-concurrence. Affirmer que la clause de non-concurrence stipulée dans le contrat d'un gérant non salarié de succursale de maison d'alimentation de détail n'est licite que si elle comporte l'obligation pour la société de distribution de verser au gérant une contrepartie financière et que la stipulation d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au gérant, n'est que l'application au cas particulier de solutions connues, rabâchées au point d'être devenues des antiennes (A 66).

### **Rappels des fondamentaux en matière de gradation de la faute disciplinaire en droit du travail**

Au fil de ces deux arrêts illustratifs, la Cour de cassation rappelle les notions qu'elle a dégagées pour établir une gradation de la faute disciplinaire.

La cour d'appel a pu décider que le comportement d'un salarié, qui justifiait de seize années d'ancienneté et n'avait été sanctionné que pour des faits sans rapport avec des actes d'insubordination ou de déloyauté, ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise et ne constituait pas une faute grave.

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de l'employeur ne peut résulter que de sa faute lourde (A 67).

Bonne lecture...

**Frédéric-Jérôme Pansier**  
**Rédacteur en chef**

---