

Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 229

CAHIER MENSUEL

AVRIL 2011

JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	101
▶ Doctrine	103
▶ Jurisprudence	105
▶ Sommaires annotés	115

Sommaire du cahier n° 229 – Avril 2011

Doctrine	La notion d'établissement distinct pour le représentant de la section syndicale et le délégué syndical par Lucien Flament	D 5
Jurisprudence	Chronopost vaut bien un recommandé par Frédéric-Jérôme Pansier	A 21
	Stratégie d'entreprise ou réalité économique du licenciement par Frédéric-Jérôme Pansier	A 22
	Compétence <i>ratione loci</i> et choix parmi les défendeurs par Frédéric-Jérôme Pansier	A 23
	Retour sur le mot qui justifie le licenciement par Frédéric-Jérôme Pansier	A 24
	Le syndicat Sud fait les frais de la parité par Frédéric-Jérôme Pansier	A 25
	Conseiller prud'homal : le statut protecteur s'applique, peu important l'ignorance par l'employeur de l'existence du mandat du salarié par Saïda Nouredine	A 26
	Le pouvoir de recruter n'entraîne pas celui de licencier par Frédéric-Jérôme Pansier	A 27
Sommaires annotés	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Florian Pommeret (FP) 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) LIVRE PREMIER. NOTIONS FONDAMENTALES Convention collective. Interprétation S 94, S 95 Juridictions et procédure S 96, S 97 Juridictions et procédure. Compétence <i>ratione materiae</i> S 98 Juridictions et procédure. Prescription S 99 Juridictions et procédure. Preuve S 100 Normes S 101 LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES Congés payés S 102 Contrats dérogatoires S 103 Inaptitude physique. Reclassement S 104 Licenciement. Motifs. Cause réelle et sérieuse S 105 Licenciement. Motifs. Faute grave S 106 Retraite S 107 Travail temporaire S 108 LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES Conseiller prud'homme S 109 Élections professionnelles. Opérations de vote S 110 Élections professionnelles. Protocole préélectoral S 111 à S 113 LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE Sécurité sociale. Accident du travail S 114 Sécurité sociale. Accident du travail. Prestations S 115, S 116 Sécurité sociale. Allocation adulte handicapé S 117 Sécurité sociale. Allocations S 118 Sécurité sociale. Contentieux S 119 à S 122 Sécurité sociale. Cotisations S 123 Sécurité sociale. Retraite S 124 LIVRE CINQUIÈME. DROIT PÉNAL DU TRAVAIL Droit pénal du travail S 125	

Chronopost vaut bien un recommandé

La société Chronopost demeure célèbre en raison d'un arrêt qui a élaboré la notion d'obligation essentielle au contrat, ce qui eut pour conséquence de priver d'effet certaines clauses limitatives de responsabilité. L'obligation essentielle de Chronopost est de délivrer dans les vingt-quatre heures toute lettre confiée à ses soins.

La société peut connaître un nouveau domaine d'intervention. Normalement, le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement est l'envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre contre décharge. Ces deux moyens sont visés par l'article L. 1232-2 du Code du travail et sont destinés à prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation. La Cour de cassation vient de décider que l'envoi de cette convocation par le système de transport rapide de courrier dit « Chronopost », qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne pouvait constituer une irrégularité de la procédure de licenciement (A 21).

Stratégie d'entreprise ou réalité économique du licenciement

Quant à la société Goodyear, elle n'est pas connue que pour des pneus. Un arrêt portant son nom permet de déterminer le périmètre du licenciement pour motif économique.

Si, en cas de fermeture définitive et totale de l'entreprise, le juge ne peut, sans méconnaître l'autonomie de ce motif de licenciement, déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur de la seule absence de difficultés économiques ou, à l'inverse, déduire l'absence de faute de l'existence de telles difficultés, il ne lui est pas interdit de prendre en compte la situation économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur (A 22).

Compétence *ratione loci* et choix parmi les défendeurs

Il résulte de l'article R. 1451-1 du Code du travail et de l'article 749 du Code de procédure civile que sous réserve des dispositions du Code du travail la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du Code de procédure civile. Aux termes de l'article 42 de ce code, lorsqu'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux. Cette liberté de choisir est donc offerte au salarié (A 23).

Retour sur le mot qui justifie le licenciement

Comme en droit commun des obligations, le mot est un « diamant » pour le spécialiste de droit social. Il est presque aussi difficile de choisir les termes de la lettre de licenciement que de choisir les pierres précieuses d'une parure. Deux arrêts permettent de cerner la notion de « baisse d'activité ».

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables ; la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement ne faisait état que d'une baisse d'activité, sans autre précision, en a exactement déduit qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 1233-16 du Code du travail.

La motivation de la lettre de licenciement, qui faisait état d'une baisse d'activité résultant de la disparition d'un certain nombre de contentieux traités par le cabinet et de son incidence sur l'emploi de la salariée, était fondée sur des faits précis et matériellement vérifiables. Il appartenait à la cour d'appel de vérifier l'existence de difficultés économiques résultant de cette baisse d'activité (A 24).

Le pouvoir de recruter n'entraîne pas celui de licencier

Selon les statuts d'une association, le président recrute, nomme, licencie et assure la gestion et le pouvoir disciplinaire du personnel salarié de l'association. Il peut déléguer ses pouvoirs à un administrateur ou à un directeur général avec l'accord du conseil d'administration.

En l'espèce, la délégation de pouvoir consentie par le président de l'association le 16 décembre 2003, approuvée par son conseil d'administration, mentionnait exclusivement la possibilité de recruter et de signer les contrats de travail concernant les cadres et employés du siège comme des

résidences. Rien n'était prévu en ce qui concerne le licenciement. La Cour de cassation en déduit logiquement que le licenciement décidé par une personne sans pouvoir pour le faire est nul (A 27).

Le syndicat Sud fait les frais de la parité

La solution est classique : lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste, et à défaut, à parts égales.

Qui doit être informé d'un principe de répartition des voix différent ? La Cour de cassation répond que la répartition des suffrages, lorsque les syndicats formant une liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à parts égales, doit être portée tant à la connaissance de l'employeur qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections (A 25).

À propos de la représentation syndicale dans l'entreprise, il convient de signaler la chronique de M. Flament sur la notion d'établissement distinct pour le représentant de la section syndicale et le délégué syndical (D 5).

Conseiller prud'homal : le statut protecteur s'applique, peu important l'ignorance par l'employeur de l'existence du mandat du salarié

L'employeur doit s'informer du statut particulier de ses salariés. Par conséquent, la protection du conseiller prud'homme s'applique à compter de la proclamation des résultats des élections, peu important l'ignorance par l'employeur de l'existence du mandat.

Seule une fraude du salarié peut le priver de la protection attachée à son mandat, le manquement à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur ne pouvant avoir d'incidence que sur le montant de l'indemnisation due au titre de la violation de son statut protecteur (A 26).

Alors que le printemps est revenu, le numéro d'avril vous propose donc des études variées...

Frédéric-Jérôme Pansier
Rédacteur en chef
