

Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 228

CAHIER MENSUEL

MARS 2011

JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	61
▶ Doctrine	63
▶ Jurisprudence	66
▶ Sommaires annotés	81

Sommaire du cahier n° 228 – Mars 2011

Doctrine	Restructuration et représentativité par Lucien Flament	D 3
	Péremption de l'instance : les dates fixées en bureau de conciliation non prises en compte par Lucien Flament	D 4
Jurisprudence	Validité d'une clause spéciale de rupture par Frédéric-Jérôme Pansier	A 13
	Le temps de travail du capitaine de navire par Frédéric-Jérôme Pansier	A 14
	Désistement d'instance et droit d'action en matière prud'homale : le vrai faux revirement de jurisprudence passé inaperçu par Saïda Nouredine	A 15
	Conséquences de l'organisation d'élections partielles sur le maintien de la présomption de représentativité syndicale par Saïda Nouredine	A 16
	Arrêts de travail courts et répétés et licéité de la grève par Frédéric-Jérôme Pansier	A 17
	Le droit au logement du gardien d'immeuble par Frédéric-Jérôme Pansier	A 18
	Du bon usage de la qualité de co-employeur par Frédéric-Jérôme Pansier	A 19
	La délégation de pouvoir peut découler des fonctions du salarié par Mathieu Fatrez	A 20
Sommaires annotés	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)	
	LIVRE PREMIER. NOTIONS FONDAMENTALES	
	Convention collective. Interprétation	S 59, S 60
	Convention collective. Négociation	S 61
	Juridictions et procédure	S 62 à S 64
	Juridictions et procédure. Compétence administrative ou judiciaire	S 65
	Normes	S 66, S 67
	LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES	
	Congés payés	S 68
	Contrat de travail. Lien de subordination	S 69
	Créances garanties par l'AGS	S 70
	Frais professionnels	S 71
	Harcèlement	S 72, S 73
	Indemnisation	S 74
	Licenciement. Énonciation des motifs du licenciement	S 75
	Maladies professionnelles	S 76 à S 78
	Païement du salaire. Prescription	S 79
	Rémunération du salarié. Contenu	S 80
Sanction disciplinaire. Notion	S 81	
Travail à temps partiel	S 82, S 83	
LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES		
Comité d'entreprise. Attributions	S 84	
Élections professionnelles. Électorat et éligibilité	S 85	
Élections professionnelles. Opérations de vote	S 86	
Élections professionnelles. Protocole préélectoral	S 87	
Grève	S 88	
Syndicat	S 89, S 90	
LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE		
Sécurité sociale. Contentieux	S 91	
Sécurité sociale. Cotisations	S 92	
Sécurité sociale. Retraite	S 93	

Un encart publicitaire 8 essentiels est joint au présent numéro.

Restructuration et représentativité

La première chronique de ce numéro traite des difficultés liées à la représentativité lorsque des restructurations sont envisagées. Anticiper et maîtriser les conséquences d'une fusion sur le statut collectif des salariés constitue l'un des aspects le plus délicat, voire le plus important d'une opération de restructuration. Si les règles en matière de dénonciation des accords sont bien connues et celles relatives au maintien des avantages individuels acquis sont sans cesse affinées, l'impact d'une réorganisation sur la mesure de la représentativité, appréciée en application de la nouvelle exigence d'audience résultant de la loi du 20 août 2008, reste largement dans l'ombre, alors même que les acteurs syndicaux ainsi identifiés auront vocation à conclure des accords harmonisant le statut collectif du nouvel ensemble (D 3).

Péremption d'instance et diligences fixées par le bureau de conciliation

En matière de procédure civile la loi prévoit une sorte de prescription de l'instance : la péremption. « L'instance est périmée lorsqu'aucune des parties n'accomplit de diligences pendant deux ans » (CPC, art. 386). En raison du principe d'unicité de l'instance (C. trav., art. R. 1452-6), la péremption connaît un aménagement important dans le contentieux prud'homal : elle nécessite l'existence de diligences expressément mises à leur charge par la juridiction (C. trav., art. R. 1452-8). Les diligences mises à la charge des parties par le bureau de conciliation valent-elles interruption ?

Par deux décisions du 16 janvier 2008, la Cour de cassation avait jugé que : « le délai de péremption ne court que lorsque les parties ont reçu notification de la décision juridictionnelle mettant à leur charge des diligences et la remise par le greffe d'un bulletin de convocation prescrivant de telles diligences ne peut y suppléer » (Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-44076 et n° 06-42416 : CSBP avr. 2008, p. 165, A 35, note S. Nouredine). Mais ces arrêts n'avaient pas fait l'objet d'une publication au bulletin et un doute pouvait subsister sur la portée de ces décisions. La décision rendue le 29 septembre dernier sous la présidence de M^{me} Collomp, classée « P+B », consacre cette solution : « ne constituent pas de telles diligences les indications relatives à la fixation des délais données aux parties par le bureau de conciliation en application de l'article R. 1454-18 du code du travail » (n° 09-40741). La solution peut surprendre, en droit comme en opportunité (D 4).

Désistement d'instance et droit d'action en matière prud'homale : le vrai faux revirement de jurisprudence passé inaperçu

La Cour de cassation, par arrêt du 5 janvier 2011, après avoir rappelé la règle de l'article R. 1452-7 du Code du travail, énonce de façon péremptoire que « le désistement d'instance n'emporte pas renonciation à l'action ». La lecture de cette décision, claire dans ses termes, laisse pourtant perplexes à un double titre (A 15).

Validité d'une clause spéciale de rupture

La détermination des champs du licite et de l'illicite en matière de clauses du contrat de travail continue d'intéresser la chambre sociale.

Pour cette dernière, la clause contractuelle qui permet au salarié de rompre le contrat de travail, ladite rupture étant imputable à l'employeur, en cas de changement de contrôle, de fusion-absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction, est licite dès lors qu'elle est justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise et qu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties (A 13).

La délégation de pouvoir peut découler des fonctions du salarié

Par un arrêt du 26 janvier 2011, la Cour de cassation vient confirmer la position qu'elle avait adoptée par deux décisions du 19 novembre 2010 (Cass. ch. mixte., 19 nov. 2010, n° 10-10095 et n° 10-30215, (P+B+R+I) : F.-X. Lucas, « Représentation de la SAS : Hourra pour la Cour de cassation » : BJS déc. 2010, Éditorial, p. 951 ; A. Zattara-Gros, « La délégation de pouvoirs dans les SAS : un tableau en clair-obscur » : Gaz. Pal., 9 déc. 2010, p. 9 ; BJS déc. 2010, p. 981,

n° 214, note M. Germain et P.-L. Perin), lesquelles ont neutralisé une jurisprudence hémorragique tendant à annuler tous les licenciements prononcés dans une société par actions simplifiée (SAS) par une autre personne que celle(s) désignée(s) dans les statuts et sur l'extrait Kbis de la société. La chambre sociale en profite également pour apporter une nouvelle précision sur les délégations tacites du pouvoir de licencier ou d'engager les salariés, et sur les personnes qui sont naturellement investies de ce pouvoir (A 20).

Conséquences de l'organisation d'élections partielles sur le maintien de la présomption de représentativité syndicale

L'organisation d'élections professionnelles partielles dans l'entreprise met-elle fin au maintien à titre transitoire de la présomption de représentativité ? La Cour de cassation répond par la négative et parachève la définition des conditions d'application dans le temps de la réforme de 2008 (A 16).

Arrêts de travail courts et répétés et licéité de la grève

De temps en temps, la Cour de cassation revient sur le droit de grève. La chambre sociale vient de décider que des arrêts de travail courts et répétés, quelque dommageables qu'ils soient pour la production, ne peuvent, en principe, être considérés comme un exercice illicite du droit de grève (A 17).

Le droit au logement du gardien d'immeuble

Une thèse pourrait être écrite sur les gardiens d'immeuble et leur « droit au logement ».

Le conflit est simple à décrire : les gardiens voudraient pouvoir conserver leur logement même pendant leurs périodes d'incapacité ou d'inaction. Au contraire, les offices propriétaires d'immeubles voudraient réserver le droit au logement aux seules personnes en mesure de travailler.

Le logement attribué à titre gratuit à un salarié pour l'exercice de ses fonctions, qui est l'accessoire du contrat de travail et dont il bénéficie dans sa vie personnelle, ne peut lui être retiré ou donner lieu au versement d'un loyer, pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie. Aussi ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur en application de l'article L. 1226-2 du Code du travail lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail ou des conditions de travail. Il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'inaptitude et de l'impossibilité du reclassement (A 18).

Du bon usage de la qualité de co-employeur

La question résolue par cet arrêt du 18 janvier 2011 est de savoir si la cessation d'activité d'une société d'un groupe peut constituer une cause économique du licenciement d'un salarié. Au-delà de cette question, c'est la notion de co-employeur qui est en cause. La Cour de cassation fait usage de cette notion et la doctrine commence une réflexion.

Si l'article 3 de la directive n° 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services désigne les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail dont les travailleurs détachés ne peuvent être privés dans l'État membre où la prestation de travail est exécutée, celle-ci n'exclut pas l'application de la loi désignée par la Convention de Rome pour les règles applicables à la rupture du contrat de travail qui ne font pas partie des règles impératives de protection minimale en vigueur dans le pays d'accueil (A 19).

C'est donc une actualité riche au sommaire de ce numéro.

Frédéric-Jérôme Pansier
Rédacteur en chef
