

Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 221

CAHIER MENSUEL

JUIN 2010

JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	197
▶ Jurisprudence	204
▶ Sommaires annotés	213

Sommaire du cahier n° 221 – Juin 2010

Doctrine	De la responsabilité sociale des fonds d'investissement. Variations jurisprudentielles sur la notion de co-employeur par Lucien Flament	D 10
	L'appréciation des critères de la représentativité patronale par Lucien Flament	D 11
Jurisprudence	Extension de l'interruption de la prescription par Frédéric-Jérôme Pansier	A 32
	De la différence entre « clause nulle » et « clause réputée non écrite » par Frédéric-Jérôme Pansier	A 33
	Congé de paternité : l'autre mère ne va pas de pair par Mathieu Fatrez	A 34
	La qualification de la faute grave, entre casuistique et typologie. Variations autour de quatre arrêts de la Cour de cassation du 21 avril 2010 par Cyrille Charbonneau	A 35
Sommaires annotés	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Mathieu Fatrez (MF) et 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 applicable	S 184
	Juridictions et procédure. Cassation	S 185
	Usages locaux et professionnels	S 186
	LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES	
	Congés payés	S 187
	Contrat de travail. Qualification	S 188
	Inaptitude physique	S 189
	Inaptitude physique. Visite médicale	S 190
	Indemnisation	S 191, S 192
	Licenciement économique. Motifs	S 193
	Lieu de travail. Détermination	S 194
	Modification unilatérale du contrat de travail	S 195, S 196
	Primes et gratifications	S 197
	Réintégration	S 198
	Rémunération du salarié. SMIC	S 199
	Résiliation judiciaire	S 200
	LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	
	Sécurité sociale. Allocations	S 201
	Sécurité sociale. Contentieux	S 202
	LIVRE CINQUIÈME. DROIT PÉNAL DU TRAVAIL	
	Droit pénal du travail	S 203

Représentativité patronale

Les décisions relatives à la représentativité des organisations patronales sont peu nombreuses, aussi celle rendue le 2 mars 2010 par le tribunal administratif de Paris mérite publication. Si le Code du travail n'impose pas aux organisations patronales une condition de représentativité pour la validité des accords collectifs, la reconnaissance de la représentativité présente un intérêt de premier ordre : elle permet notamment de signer, dans le cadre d'une commission mixte paritaire, des conventions et accords susceptibles d'être étendus. En pratique, lorsqu'une nouvelle organisation patronale souhaite s'asseoir à la table des négociations et n'est pas reconnue d'emblée par la ou les autres organisations patronales représentatives, une enquête administrative a vocation à s'ouvrir. Les juridictions administratives peuvent donc être amenées à trancher les litiges relatifs à cette représentation patronale (D 11).

De la responsabilité sociale des fonds d'investissement

Dans un contexte de crise économique, les actions des salariés se multiplient à l'encontre des sociétés détentrices du capital de l'employeur. L'enjeu est simple : il s'agit de trouver des entreprises solvables en mesure de verser des dommages-intérêts aux salariés au titre de leur licenciement pour motif économique. Les premières décisions rendues par les juridictions du fond depuis un peu plus d'une année permettent d'esquisser les grandes lignes des risques encourus par les entreprises et des chances de succès des salariés. C'est la notion de co-employeur qui est ainsi mise à contribution (D 10).

La qualification de la faute grave, entre casuistique et typologie

Quatre arrêts rendus le 21 avril 2010 (A 35) permettent de s'intéresser à la place que joue la Haute Juridiction dans le contrôle de la qualification de la faute, susceptible de justifier de la rupture unilatérale du contrat de travail. Il appartient ainsi au juge d'appréhender la gravité du comportement, gravité qui détermine le régime applicable à cette rupture. La qualification de la faute fait l'objet d'un contrôle d'intensité variable par la Cour de cassation. Traditionnellement, elle abandonne aux juges du fond l'appréciation de la qualification de cause réelle et sérieuse, tandis qu'elle contrôle la qualification de faute grave et celle de faute lourde, qui suppose à la fois un comportement d'une certaine gravité et une intention de nuire de la part du salarié.

Il en découle que la faute grave et la faute lourde ont fait l'objet d'une définition abstraite, tandis que la cause réelle et sérieuse repose sur une pure casuistique. Néanmoins, l'étude des quatre arrêts montre que la casuistique est en réalité toujours présente de manière plus ou moins prononcée même pour les fautes qualifiées dont la qualification est contrôlée par la Haute Juridiction. Si cette dernière prend en considération la nature de l'intérêt atteint pour déterminer la gravité de manière quelque peu abstraite, les circonstances entourant la survenance du fait fautif jouent également un rôle dans cette qualification.

Congé de paternité : l'autre mère ne va pas de pair

La Cour de cassation a rendu le 11 mars 2010 un très important arrêt sur les conditions d'ouverture du droit au congé paternité dont elle a refusé le bénéfice à la compagne homosexuelle de la mère d'un enfant (A 34). La chambre sociale décide qu'il résulte des articles L. 331-8 et D. 331-4 du Code de la sécurité sociale que le bénéfice du congé de paternité est ouvert, à raison de l'existence d'un lien de filiation juridique, au père de l'enfant et que ces textes excluent toute discrimination selon le sexe ou l'orientation sexuelle, et ne portent pas atteinte au droit à une vie familiale. Au-delà de l'indéniable dimension sociétale de cette décision, la solution juridique retenue par la Haute Juridiction met en exergue les carences du système légal français au regard de nombreux principes fondamentaux et plus généralement de l'évolution des structures familiales.

Distinction entre clause nulle et clause non écrite

Le juriste de droit des obligations enseigne la différence entre les clauses nulles et celles qui sont réputées non écrites. C'est que la conséquence du choix entre les deux sanctions n'est pas les mêmes. C'est ainsi que lorsque la nullité du contrat ou d'une clause est prononcée, toutes les

dispositions de celui-ci ou de celle-ci sont dépourvues de valeur, alors que lorsqu'une clause est réputée non écrite, seules les stipulations de ladite clause sont privées du moindre effet ; le reste du contrat demeure valide. Les occasions d'illustrer cette distinction entre nullité et caractère non écrit sont rares. Les occasions de trouver une partie de clause réputée non écrite sont encore plus rares. Aussi, cet arrêt de la chambre sociale du 8 avril 2010 présente un intérêt important pour l'exégète (A 33).

Prescription et renouvellement de l'action en justice

La question de la prescription est certainement l'une des plus délicates. Le droit du travail ne fait pas exception à cette analyse.

Dans un arrêt du 11 avril 2010, la chambre sociale réaffirme le principe selon lequel l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre. L'exception est également maintenue : il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail (A 32).

Technique juridique, casuistique et normativité des décisions de la Cour de cassation sont donc au programme de ce numéro de juin 2010.

Frédéric-Jérôme Pansier
Rédacteur en chef
