



Association française de Droit du travail et de la Sécurité sociale

5, rue du Renard – 75004 Paris - fax : 01.42.71.39.27  
mail : [afdt.asso@gmail.com](mailto:afdt.asso@gmail.com) - <http://www.afdt-asso.fr>

## Actualité de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation (Séance du 18 juin 2010)

Marie-France Mazars  
conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation

Avant d'aborder l'actualité de la jurisprudence de la chambre, il me semble important de faire le point sur le traitement des questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) par la Cour de cassation et, à cet effet, de vous citer quelques chiffres.

A la date du 9 juin 2010, la Cour de cassation a enregistré **238** QPC dont 84 ont été transmises par les juridictions du fond et 154 ont été soulevées à l'occasion d'un pourvoi- **50** ont été renvoyées au Conseil constitutionnel, **17** ont fait l'objet de décisions de non transmission, 15 ont été déclarées irrecevables et 2 étaient en attente de la décision de la CJCE à laquelle était posée une question préjudicielle- 35 questions étaient en délibéré. 108 questions étaient en cours de traitement.

En matière sociale, 5 questions étaient en cours de traitement. dont 3 portaient sur des dispositions de la loi du 20 août 2008.

On peut consulter en détail les questions posées et les décisions de la Cour de cassation sur le site internet de la Cour de cassation.

\*

Il m'appartient d'aborder aujourd'hui, en juin 2010, le traitement de l'actualité de la jurisprudence récente de la chambre sociale. Il me paraît important de commencer par une synthèse des principales décisions rendues sur des difficultés liées à la rédaction nouvelle de textes issus de la recodification du code du travail.

→ **Soc : 24 avril 2009 , n° 08-60.484**, *Union départementale FO de Savoie C/Mme Pernet , société Monoprix exploitation*.

Une difficulté est née de la rédaction nouvelle de l'article L.2143-6 du code du travail qui s'est substituée à l'alinéa 4 de l'article L.412-11, alinéa 4 : alors que ce dernier texte disposait que dans les entreprises et organismes visées par l'article L.421-1 qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel pour la durée de son mandat, le texte nouveau prévoit : "dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés...".

Fallait-il en déduire que, contrairement à ce qui était jugé précédemment ( Ass; plen; 14 juin 1985 n° 84-60.528 ; 4 février 1998, n° 87-60.232, 31 janvier 2001, n° 99-60.433; 20 juin 2007, n° 06-60.233, 24 octobre 2007, n° 06-60.301) la désignation du délégué du personnel comme délégué

syndical était désormais possible **dans l' établissement** de moins de 50 salariés même si l'entreprise dont il dépend comprend plus de 50 salariés ?

La chambre n'a pas suivi cette voie. Elle a maintenu sa jurisprudence en décidant que : *“l'article L.2143-6 concerne la désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de cinquante salariés”* et que *“ ce texte, qui n'a pas modifié le champ d'application du dernier alinéa de l'article L.412-11 qu'il remplace, n'est pas applicable dans les entreprises dont l'effectif global est d'au moins cinquante salariés “.*

—>**Soc. 8 décembre 2009, n° 08-42.089, 08-42.090, 08-43.158, 08-44.022, 08-40.991**

La chambre a rendu plusieurs arrêts portant sur l'interprétation de l'article L.782-7 devenu L.7322-1 concernant les gérants non salariés de succursale de maisons d'alimentation de détail, la rédaction nouvelle pouvant remettre en cause l'application, à cette catégorie particulière de travailleurs, de certaines dispositions du code du travail . Elle a maintenu en tous points sa jurisprudence.

—>**Soc. 27 janvier 2010, n° 08-44.376, société SNN Clément c/ M. Fassi**

La question posée était celle de la durée de la protection contre le licenciement du conseiller du salarié.

L'article L 1232-14 , alinéa 2, qui recodifie l'article L.122-14-16 est ainsi rédigé :

*“L'exercice de la mission de conseiller du salarié ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Le licenciement du conseiller du salarié est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue par le livre IV de la deuxième partie.”*

L'article L.122-14-16, alinéa 2, disposait *“ le licenciement par l'employeur du salarié inscrit sur la liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département, chargé d'assister de salariés convoqués par leurs employeurs en vue du licenciement est soumis à la procédure prévue par l'article L.412-18 du présent code .”* **Ce dernier article prévoyait tout à la fois la procédure d'autorisation de l'inspecteur du travail et la période de protection. Or cet article L.2411-3 qui recodifie L.412-18 ne se trouve dans la deuxième partie du livre IV mais dans la première partie qui porte sur les cas de protection.**

La chambre a décidé néanmoins que les dispositions de L.2411-3 relatives la durée de la protection du délégué syndical s'appliquaient au conseiller du salarié.

On peut conclure, sur ce thème, que la chambre tranche en faveur de l'interprétation constante à la date de la mise en application du nouveau code du travail, les questions posées par un changement de rédaction constaté dans un texte issu des travaux de recodification, ce qu'elle traduit par le *“chapeau”* :

***“Sauf dispositions contraires expresses, la recodification s'est faite à droit constant.”***

Elle assoit sa solution sur le contenu des articles 84 de la loi d'habilitation n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 et 57 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 précisant : *“ les dispositions codifiées en vertu du I sont celles en vigueur au moment de la publication des ordonnances, sous la seule réserve de modifications qui seraient rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes, la cohérence rédactionnelle des textes ainsi rassemblés, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions, codifiées ou non, abrogées.”*

\*

Parmi les arrêts importants (P+B+R+I) de l'année, il faut ici évoquer l'arrêt **Fédération des travailleurs de la métallurgie c/ société Dassault systèmes, du 8 décembre 2009**, n° 08-17.191 Bull.2009, V, n° 276, car il a tranché des questions nouvelles portant sur les chartes ou codes de bonne conduite et les systèmes d'alerte professionnelle qui se mettent en place dans les grandes entreprises.

Les entreprises à dimension internationale sont tenues, en application de la loi américaine Sarbanes Oxley (intervenue à la suite des scandales Enron et Worldcom) de mettre en oeuvre un code de conduite et une procédure d'alerte comportant des mécanismes de saisine de la hiérarchie ou de recours à un organe spécialisé auquel les salariés peuvent signaler les irrégularités qu'ils constatent. Nous n'avons pas de législation en la matière. (Le rapport Antonmattei-Vivien avait d'ailleurs conclu qu'il n'était pas nécessaire de légiférer sur ces questions. Les procédures qui sont mises en place entraînent nécessairement le traitement de données à caractère personnel et, en conséquence elles nécessitent l'intervention de la CNIL.

Les codes de conduite des affaires, ou instrument de gestion des affaires, sont présentés dans la circulaire de la direction générale du travail comme *“ un outil permettant à l'inverse du règlement intérieur dont le champ est légalement limité, de réunir en un document, selon un contenu et un degré de précision variables, les engagements et obligations respectifs de l'employeur et des salariés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Ils sont parfois accompagnés d'un dispositif d'alerte professionnelle”*.

Dans l'affaire qui était soumise à la chambre, le code de conduite qui avait été élaboré avait été communiqué à l'inspecteur du travail qui avait formulé des observations et estimé que ce code constituait une adjonction au règlement intérieur. Le comité d'entreprise avait été consulté. Le litige devant les premiers juges portait sur la nature juridique du code de conduite et sur la nécessité de la consultation préalable des représentants du personnel. Le code a fait l'objet d'une seconde version et, devant la Cour de cassation sa nature juridique n'était plus discutée. Il était admis qu'il s'agissait d'une partie du règlement intérieur. La chambre sociale n'a donc pas eu l'occasion de se prononcer sur cette question. Le premier moyen de cassation, qui critiquait l'arrêt sur la régularité de la consultation des représentants du personnel sur la deuxième version du document, ne soulevait pas de question sérieuse

Le deuxième moyen de cassation a permis à la Cour de cassation de rappeler les principes auxquels ces chartes ou codes mettant en oeuvre des dispositifs d'alerte sont nécessairement soumis.

**1°) Leurs dispositions ne peuvent porter atteinte à la liberté d'expression de chaque salarié**, cette liberté ne pouvant faire l'objet de restrictions que si elles étaient justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. (**L.1121-1 du code du travail**)

L'arrêt de la cour d'appel constatait que le code de conduite de la société Dassault Systèmes imposait aux salariés de solliciter préalablement une autorisation de la hiérarchie s'ils voulaient débattre *d'une information à usage interne, (telle que note de service, information envoyée aux collaborateurs, objectifs et données, organigramme)*.

La Cour de cassation a estimé que cette imprécision était source d'insécurité juridique et ne permettait pas de savoir si cette nécessité d'autorisation préalable était justifiée au regard du contrôle de proportionnalité nécessaire à la vérification d'une éventuelle atteinte à la liberté d'expression du salarié.

**2°) Leurs dispositions ne peuvent porter atteinte au droit d'expression collective des**

**salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. (L.2281-1 à L.2281-3 du code du travail).** La chambre sociale fait application de ces dispositions auxquelles se heurtent l'obligation d'une autorisation préalable de la direction pour débattre au sein de l'entreprise *d'informations à usage interne*, telles que décrites dans l'arrêt attaqué.

Le troisième moyen portait sur la conformité du système d'alerte à la loi du 6 janvier 2008 et à la délibération de la CNIL, étant observé que ce système relevait du régime d'autorisation unique de la CNIL. Sur la décision sur ce point, je renvoie à la lecture de l'arrêt, des conclusions de l'avocat général, M. Aldigé, et du commentaire publié sur le site internet de la Cour de cassation.

\*

La séance d'aujourd'hui étant destinée à rendre compte de l'actualité la plus récente de la jurisprudence, il me semble indispensable d'évoquer l'arrêt rendu le 15 juin 2010, **société Sameto Honfleur c/ M. Desceliers, n° 09-65.062. ( P+B+R)** qui a permis à la chambre sociale de se prononcer, pour la première fois, sur la question nouvelle et controversée du champ d'application de la prescription de l'article L.1235-7 du code du travail, ancien article L.321-16, alinéa 2, issu de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Je cite le "chapeau" de l'arrêt, qui rejette le pourvoi par un motif de pur droit substitué à ceux de l'arrêt de la cour d'appel qui était frappé de pourvoi :

**“ Le délai de douze mois prévu par me second alinéa de l'article L.1235-7 du code du travail n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi”.**

Il résulte de cette décision que ce délai d'un an ne peut être opposé à l'action de salariés qui, au soutien de leur demande indemnitaire, **ne contestent que la cause économique de leur licenciement.**

Les arrêts attaqués avaient jugé que le délai de prescription d'un an s'appliquaient au salarié inclus dans un licenciement collectif qui conteste la régularité de son licenciement ou qui en poursuit l'annulation en raison d'une absence ou insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi. L'interprétation retenue par la Cour de cassation est plus restrictive. C'est la raison pour laquelle, le rejet du pourvoi intervient par un motif substitué à ceux de l'arrêt attaqué.