

Actualité jurisprudentielle

(mars 2020)

1 – Caractérisation du contrat de travail	2
2 – Contrats de travail spécifiques	2
a – Contrat à durée déterminée	2
b – Contrat de travail à temps partiel.....	3
3 – Exécution du contrat de travail	4
a – Heures supplémentaires.....	4
b – Prêt de main-d’œuvre illicite	5
c – Harcèlement sexuel.....	5
d – Modification du contrat de travail.....	5
4 – Rupture du contrat de travail	6
a – Licenciement et accord de mobilité	6
b – Licenciement pour motif économique.....	6
c – Licenciement pour inaptitude	7
d – Procédure de licenciement.....	7
e – Indemnités liées au licenciement.....	8
5 – Statut collectif.....	9
a – Application volontaire	9
b – Personnel des organismes de sécurité sociale	9
c – Enseignement privé	10
6 – Syndicats.....	10
a – Défenseur syndical.....	10
b – Délégués syndicaux supplémentaires.....	10
7 – Représentation du personnel	11
a – UES et CSE.....	11
b – Contentieux électoral.....	11
c – Salarié protégé	11
8 – Contentieux de la sécurité sociale	12
a – Assurance-chômage.....	12
b – Procédure de redressement.....	12
c – Procédure contentieuse	12
d – Compétence juridictionnelle.....	12
e – Prescription.....	12

1 – CARACTERISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Par un arrêt rendu le **4 mars 2020 (n° 19-13.316 PBRI)** la chambre sociale a rappelé les **éléments constitutifs** du contrat de travail qui permettent de le distinguer d'autres contrats. Le critère essentiel est celui du rapport de **subordination** qui s'établit entre deux personnes, dont l'une a le pouvoir de diriger le travail de l'autre, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner des manquements éventuels, **la qualification que les parties ont donnée à leur convention étant en tout état de cause indifférente**. C'est en faisant application de ce critère et en renvoyant à ce titre à la définition donnée dans un précédent arrêt du 13 novembre 1996 (n° 94-13187), que l'arrêt du 4 mars approuve une cour d'appel d'avoir retenu l'existence d'un contrat de travail unissant la société **Uber** à l'un des chauffeurs inscrit sur la plateforme mise en place par cette société, dès lors qu'elle avait constaté que **la connexion sur la plateforme Uber entraînait l'intégration dans un service organisé par cette société, que le tarif des courses était déterminé par la société, que celle-ci exerçait un contrôle de l'activité entraînant l'obligation de se tenir constamment à sa disposition, sans que le conducteur soit libre de choisir sa course, et que la société Uber disposait du pouvoir de mettre fin à la connexion après trois refus de course, de corriger le tarif en fonction de l'itinéraire choisi, et de sanctionner des comportements « problématiques »** par la perte de l'accès au compte ou la perte définitive de l'application nécessaire à l'exécution du contrat. L'arrêt rappelle par ailleurs que la présomption de travail indépendant résultant de l'article L. 8221-6 du code du travail ne prive pas le contractant de la possibilité de prouver qu'il est lié à un donneur d'ordre par un contrat de travail. Cet arrêt est à situer dans le prolongement de celui qui a été rendu le 28 novembre 2018 (n° 17-20.079, Actualité jurisprudentielle de novembre 2018, 1, a), dans le même sens, à propos des plateformes de livraison de repas, où les éléments constitutifs du contrat de travail ont été également retenus.

2 – CONTRATS DE TRAVAIL SPECIFIQUES

a – Contrat à durée déterminée

- Contrat de travail à objet défini

Un arrêt du **4 mars 2020 (n° 19-10.130 PBL)** se prononce sur la rupture du contrat de travail à objet défini, créé à titre expérimental par l'article 6 de loi de modernisation du travail du 25 juin 2008, qui subordonne sa validité à une condition de **durée** (18 à 36 mois), à la **qualification** du salarié (ingénieur ou cadre) et à l'existence d'un **accord** de branche étendu ou d'un accord d'entreprise définissant son régime. Ce texte prévoit que le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet justifiant sa conclusion, moyennant le respect d'un délai de prévenance, et qu'il peut aussi être rompu au bout de 18 mois par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, puis à la date anniversaire de sa conclusion. L'arrêt retient qu'**en dehors des ruptures reposant sur un motif réel et sérieux ou fondées sur l'une des causes de rupture admises par l'article L.1243-1 du code du travail pour le contrat à durée déterminée, toute rupture intervenant avant la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu présente un**

caractère abusif. Il casse en conséquence une décision qui avait considéré que la rupture d'un contrat conclu pour la réalisation d'un programme foncier était justifiée par l'achèvement de la mission, alors qu'il résultait par ailleurs de ses constatations que les opérations foncières en cause n'étaient pas terminées. Ce type de contrat avait été mis en place à titre expérimental pour une durée de 6 ans (après la modification apportée par la loi du 22 juillet 2013). Par la suite, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a réformé le régime du contrat de chantier, alors prévu par l'article L. 1236-8 du code du travail, en instituant un contrat de chantier ou d'opération qui est un contrat à durée indéterminée, conclu pour le temps d'un chantier ou d'une opération (L.1223-8) et dont le régime doit être fixé par un accord de branche étendu. Pour le contrat de chantier antérieur, la jurisprudence avait également retenu qu'un licenciement prononcé avant la fin de la mission était abusif (Soc., 6 janvier 2010, n° 08-44.059 D).

- Mentions obligatoires

Par arrêt du **18 mars 2020 (n° 19-21.535 PB)**, la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité dirigée contre l'interprétation constante des articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail, dont il est déduit que **l'absence ou l'insuffisance dans un contrat de travail à durée déterminée de remplacement de la mention relative à la qualification professionnelle de la personne remplacée entraîne la requalification** du contrat en contrat à durée indéterminée. L'arrêt relève que cette exigence de précision est la **conséquence nécessaire de l'obligation de définir le motif du contrat** à durée déterminée, qu'elle permet de vérifier que le contrat à durée déterminée, dérogatoire au droit commun, a bien été conclu pour l'une des causes autorisées, qu'elle permet d'assurer une égalité de traitement entre les salariés sous contrat à durée déterminée et que ce régime est justifié par un motif d'intérêt général de lutte contre la précarité et contre le recours abusif à cette forme de contrat.

Cette jurisprudence sanctionnant par une requalification en contrat à durée indéterminée un contrat conclu pour une durée déterminée, faute de comporter le nom et la qualification de la personne remplacée a été appliquée notamment dans un arrêt du **18 mars 2020 (n° 19-10.631 D)** cassant la décision d'une cour d'appel qui n'avait tiré aucune conséquence de l'absence de mention dans le contrat de la qualification de la salariée remplacée.

b – Contrat de travail à temps partiel

- Chèque emploi associatif

Le **4 mars 2020 (n° 18-22.778 PBL)** la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur le régime propre au chèque-emploi associatif. L'arrêt tire les conséquences de la **présomption de régularité** qu'institue l'article L. 1272-4 du code du travail, notamment en ce qui concerne un travail à temps partiel. Créé par la loi du 19 mai 2003 (n° 2003-442), puis modifié par la loi du 16 avril 2008 (n° 2008-350), il se caractérise toujours par le fait que l'employeur (association ou fondation depuis la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014) est **réputé satisfait à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi des salariés, notamment aux formalités relatives au contrat de travail à temps partiel**, telles qu'elles sont imposées par l'article L. 3123-14

(actuellement L. 3123-6) du code du travail. Est ainsi cassée une décision qui avait condamné une association à verser un solde de rémunération correspondant à un travail à temps complet, l'arrêt rappelant que **dès lors que les chèques emploi associatifs sont conformes aux exigences de l'article L. 1272-4 du code du travail, toute référence aux dispositions qui régissent par ailleurs la forme du contrat de travail à temps partiel est exclue.**

- Irrégularité du contrat

Statuant au visa des dispositions applicables en Nouvelle Calédonie (art. Lp. 223-10 du code du travail de Nouvelle Calédonie), qui sont similaires à celles de l'article L. 3123-6 du code du travail, en ce qui concerne les mentions devant figurer dans un contrat de travail à temps partiel, un arrêt du **4 mars 2020 (n° 18-12.052 PB)** rappelle que **lorsque le contrat ne comporte pas les mentions légalement obligatoires, il est présumé conclu pour un travail à plein temps et qu'il revient alors à l'employeur, pour renverser cette présomption, de prouver d'une part, la durée du travail convenue, d'autre part, que le salarié ne se trouvait pas dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et qu'il ne devait pas se tenir constamment à la disposition de son employeur** (cf. Actualité jurisprudentielle de janvier 2020, 1, b).

3 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Heures supplémentaires

Un arrêt rendu le **18 mars 2020** en formation plénière de la chambre sociale (**n° 18-10.909 PBRI**) s'efforce de clarifier le régime probatoire applicable aux heures supplémentaires, en considération de l'interprétation que la Cour de justice de l'Union européenne a faite, dans un arrêt du 14 mai 2019 (n° C-55/18, voir Actualité jurisprudentielle de mai 2019, 2, a/) des directives n° 89/391 et 2003/88, ainsi que l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Cet arrêt de la Cour de Luxembourg retient que les employeurs sont tenus de mettre en place un **système de mesure de la durée du travail journalier effectivement accompli, présentant des caractères objectif, fiable et accessible**. Par l'arrêt du 18 mars, la chambre sociale rappelle que **la charge de la preuve du temps de travail accompli ne doit pas peser sur le salarié**, auquel il revient seulement de **présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures de travail non rémunérées** qu'il prétend avoir accomplies afin que l'employeur, à qui incombe le contrôle du temps de travail, soit en mesure d'y **répondre utilement en produisant ses propres éléments**. L'arrêt précise en outre que **le juge apprécie ensuite l'ensemble des éléments**, en tenant compte des exigences législatives et réglementaires qui obligent l'employeur à établir les documents nécessaires au décompte du temps de travail, des repos compensateurs acquis et utilisés, pour chaque salarié, et de tenir ces documents à la disposition de l'inspection du travail (L. 3171-3 et L. 3171-4). Est ainsi cassée une décision qui avait débouté un salarié en considérant que les éléments qu'il produisait n'étaient pas suffisamment probants, ce qui conduisait à lui faire supporter la charge de la preuve.

b – Prêt de main-d’œuvre illicite

Un arrêt du **4 mars 2020 (n° 18-10.636 PB)** approuve une cour d’appel d’avoir écarté l’existence d’un prêt de main d’oeuvre illicite invoqué par le salarié d’une société de nettoyage qui, tout en contestant son licenciement, prétendait que l’employeur avait commis des faits de marchandage et de prêt illicite de main d’oeuvre en mettant son personnel, contre rémunération, à la disposition de la société où étaient effectués les travaux de nettoyage commandés. Pour exclure cette qualification, l’arrêt se fonde sur les constatations de la cour d’appel dont il résultait que l’entreprise spécialisée dans les travaux de nettoyage des hôtels de luxe mettait en oeuvre à ce titre un **savoir-faire spécifique**, qu’elle avait conclu à cette fin un **contrat de prestation de service assurée par un personnel spécialisé**, en **fournissant les produits et matériels nécessaires**, en **assurant l’encadrement du personnel** en permanence et en **accomplissant toutes les obligations incombant à un employeur**, et qu’il n’était **pas justifié d’un lien de subordination entre les salariés chargés de ce service et la société cliente de l’employeur**.

c – Harcèlement sexuel

Le **25 mars 2020 (n° 18-23.682 PBL)**, la chambre sociale a jugé que des faits de harcèlement sexuel peuvent être constitués **sans qu’un élément intentionnel soit nécessaire**, du seul faits des agissements en cause lorsqu’ils répondent aux conditions posées par l’article L.1153-1, 1° du code du travail. Est ainsi rejeté le pourvoi dirigé contre un arrêt qui avait retenu l’existence d’un harcèlement sexuel, **malgré une relaxe intervenue au pénal**, dès lors que cette décision de relaxe **ne reposait que sur l’absence d’élément intentionnel**.

d – Modification du contrat de travail

Un arrêt du **4 mars 2020 (n° 18-24.473 D)** retient que le **simple changement du lieu de travail dans un même bassin d’emploi** ne constitue pas une modification du contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail, que le salarié ne peut refuser sans manquer à ses obligations. On peut observer que cet arrêt, rendu par une formation restreinte, fait référence à un périmètre constitué par un bassin d’emploi, alors qu’il est le plus souvent renvoyé à la notion de secteur géographique (Soc., 3 février 2017, n° 15-21.796 D, par exemple). **Cette notion de bassin d’emploi**, que le code du travail n’utilise qu’au titre des mesures d’accompagnement des licenciements économiques collectifs (L. 1233-84 et suivants), **ne se confond pas avec la zone d’emploi** à laquelle il est fait référence comme périmètre d’établissement de l’ordre des licenciements (L. 1233-5). En réalité, l’arrêt considère que le bassin d’emploi, auquel renvoie la cour d’appel s’identifie au secteur géographique, seul critère opérant.

4 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Licenciement et accord de mobilité

Rendu sous l'empire de l'article L. 2242-21 alors en vigueur, relatif à l'accord de mobilité, tel qu'il résultait de la loi du 14 juin 2013 (n° 2013-54), un arrêt du **4 mars 2020 (n° 18-19.189 PB)** approuve une cour d'appel d'avoir **annulé le licenciement d'une salariée enceinte consécutif à son refus d'une modification proposée en vertu d'un accord de mobilité de l'emploi**. Bien que ce texte dispose que le licenciement faisant suite à un tel refus « repose sur un motif économique », la rupture est jugée nulle parce qu'elle méconnaissait les **exigences de l'article L. 1225-4** du code du travail dès lors que, prononcé pendant la période précédant le congé de maternité mais après information de l'employeur sur la grossesse, le licenciement ne pouvait être justifié que par une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat en cours, pour un motif étranger à la grossesse, alors qu'une telle impossibilité n'était pas établie. Autrement dit, **cette cause particulière de licenciement n'échappe pas au régime protecteur de la femme enceinte**. Il devrait en être de même pour les licenciements prononcés dans le cadre de l'application d'un accord de performance collective (L. 2254-2, issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 (n° 2017-1385), même si les dispositions régissant cet accord instaurent une présomption de justification des licenciements prononcés sur son fondement, puisque sont ici en cause les règles qui régissent le licenciement de la femme enceinte.

b – Licenciement pour motif économique

- Contrôle des PSE en cas de redressement ou de liquidation judiciaire

Un arrêt du **25 mars 2020 (n° 18-23.692 PBL)** se prononce à la fois sur les **conséquences de l'annulation de la décision administrative ayant validé l'accord collectif ou homologué le plan de sauvegarde de l'emploi**, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, et sur la **détermination de la juridiction habilitée à se prononcer sur le respect des clauses d'un accord de méthode** conclu avant l'adoption du PSE. Sur le premier point, l'arrêt retient qu'il résulte de l'article L.1233-58 II du code du travail, régissant les licenciements économiques intervenus dans le cadre d'une procédure collective, que **l'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation du PSE ne prive pas les licenciements de cause réelle et sérieuse, de sorte que les salariés licenciés et qui ont adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle ne peuvent prétendre obtenir une indemnité compensatrice de préavis**. Sur le second point, l'arrêt juge que, **puisque l'administration du travail et le juge administratif contrôlent, dans le cadre de la validation ou de l'homologation d'un PSE, le respect des obligations prévues notamment dans un accord collectif de méthode** (L.1233-24-2, 1° à 5°, auquel renvoie l'article L.1233-57-3), **le juge judiciaire n'est pas compétent** pour se prononcer sur une demande mettant en cause l'exécution des engagements pris dans un tel accord. On observera, sur le premier point que dans le régime antérieur à la loi du 14 juin 2013, la chambre sociale jugeait que lorsque la nullité d'un licenciement n'était pas encourue, malgré l'insuffisance du PSE, parce que les

licenciements étaient intervenus dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, les licenciements étaient toutefois privés de cause réelle et sérieuse. L'arrêt du 25 mars revient donc sur cette solution, en se fondant sur les dispositions dérogatoires de l'article L. 1233-58, II régissant les licenciements collectifs prononcés dans le cadre d'une procédure collective, en ce qu'il prévoit, en cas d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation d'un PSE le versement d'une indemnité spécifique, correspondant au moins au salaire des six derniers mois.

- Ordre des licenciements et PSE

Un arrêt du **25 mars 2020 (n° 17-24.492 PBL)** rappelle qu'en application de la loi du 24 juin 2013, **il revient à l'administration de vérifier la conformité d'un plan de sauvegarde de l'emploi unilatéral aux dispositions légales ou conventionnelles régissant l'ordre des licenciements et relatives aux critères et aux règles de pondération à appliquer, lorsque ce plan comporte des dispositions en la matière.** Sur un moyen relevé d'office est cassé en conséquence une décision qui, pour débouter les salariés d'une demande indemnitaire, s'était prononcée sur la valeur des stipulations du plan relatives à l'ordre des licenciements, alors que **cette appréciation relevait du contrôle de l'administration du travail et, en cas de contestation de sa décision, de la seule compétence du juge administratif.** La cassation intervient en conséquence sans renvoi, par la **constatation de l'incompétence du juge judiciaire.** On relèvera à cette occasion que dans un arrêt du 1er décembre 2017 (n° 387886), le Conseil d'Etat a retenu qu'en l'absence d'accord collectif prévoyant d'autres critères, l'employeur doit prendre en compte l'ensemble des critères d'ordre énumérés par l'article L.1 233-5, que dans le document unilatéral aucun de ces critères ne peut être ignoré et que l'un d'entre eux ne peut être neutralisé par l'attribution - comme en l'espèce - d'une même valeur pour tous les salariés et que dans le cas contraire, l'homologation ne peut être accordée. Le critère neutralisé dans cette affaire comme dans celle qui a donné lieu à l'arrêt du 25 mars était celui des qualités professionnelles, affecté d'un nombre de point uniforme pour tous les salariés concernés. La contestation de la validité de cette stipulation devait être soulevée dans le cadre d'un contentieux dirigé contre la décision de validation ou d'homologation du PSE.

c - Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **18 mars 2020 (n° 18-26.114 FB)**, rendu sous l'empire des dispositions issues de la loi du 22 mars 2012 (L. 1226-10) et antérieures à la loi du 17 août 2015 (L. 1226-12), casse une décision ayant considéré que l'employeur avait rempli ses obligations en proposant à un salarié victime d'un accident du travail et reconnu médicalement inapte à son emploi un **unique poste**, que celui-ci avait refusé, faute d'avoir **recherché si ce poste était le seul poste disponible pouvant permettre un reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail.**

d - Procédure de licenciement

- Délégation de pouvoir

Un arrêt du **11 mars 2020 (n° 18-25.999 FB)** rappelle qu'aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit et qu'elle **peut être tacite et découler des fonctions du salarié conduisant la procédure de licenciement**, tel en l'espèce le directeur des ressources humaines, supérieur hiérarchique du salarié licencié.

- Refus d'une modification du contrat disciplinaire

Un arrêt du **25 mars 2020 (n° 18-11.433 PBL)** précise que **lorsque le salarié refuse une modification de son contrat de travail proposée pour un motif disciplinaire après un entretien préalable, l'employeur peut y substituer une autre sanction sans avoir à convoquer à nouveau le salarié pour un nouvel entretien, dès lors qu'il ne s'agit pas d'une mesure de licenciement**. Dans ce dernier cas en effet, la chambre sociale a jugé qu'un nouvel entretien préalable était nécessaire (28 avril 2011, n° 10-13.979 PB).

e – Indemnités liées au licenciement

- Licenciement pour inaptitude

L'article L. 1226-11 impose à l'employeur de reclasser le salarié devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou de le licencier **dans le mois qui suit la date de l'examen médical de reprise**, sous peine d'avoir à **payer le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail**. Un arrêt du **4 mars 2020 (n° 18-10.719 PB)** précise que **cette rémunération est due jusqu'au licenciement alors même que le salarié aurait retrouvé un autre emploi**.

- Travail dissimulé

Lorsque les conditions d'emploi d'un salarié étranger caractérisent à la fois un **travail dissimulé** au sens de l'article L. 8221-3 et un **emploi illicite** au regard de l'article L. 8251-1, le salarié a droit en cas de rupture du contrat, à **la plus élevée des sommes** résultant de l'application de l'article L. 8223-1 (indemnité égale à 6 mois de salaire) à ou de l'article L. 8252-2 du code du travail (salaires et indemnité correspondant à trois mois de salaires). Ces deux indemnités ne pouvant se cumuler, seule la plus élevée doit être accordée (Soc., 14 février 2018, n° 16-22.335 PB, voir Actualité jurisprudentielle de février 2018, 3, e/). Un arrêt du **18 mars 2020 (n° 18-24.982 PB)** précise que **la comparaison doit être faite en tenant compte non seulement du montant des indemnités forfaitaires prévues par ces textes, mais également des autres créances salariales** visées par l'article L. 8252-2 du code du travail, dont le cumul peut dépasser la valeur de 6 mois de salaire (L. 8223-1).

- Egalité entre les femmes et les hommes

Faisant application de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'interprétation qu'en a donné la Cour de justice de l'Union européenne dans des arrêts du 8 mai 2019 (Praxair, n° C-486/18, voir actualité jurisprudentielle de mai 2019, 2, c), en réponse à une question préjudicielle (Soc., 11 juillet 2018, n° 16-27.825

PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2018, 2, a/) ainsi que de la jurisprudence de cette juridiction selon laquelle **une norme interne contraire à l'égalité de traitement entre les sexes doit être écartée pour l'attribution d'une prestation ou d'un avantage**, la chambre sociale, dans un arrêt du **18 mars 2020 (n° 16-27.825 PB)** a cassé la décision d'une cour d'appel, qui, sur le fondement des articles L.3123-13 (dans sa rédaction en vigueur avant la loi du 8 août 2016) et R. 1233-32 du code du travail, avait débouté une salariée de sa demande en paiement d'un **complément d'indemnité de licenciement et d'allocation de congé de reclassement, calculées sur la base d'un emploi à temps complet**, en réduisant leur montant en proportion de la durée du travail à temps partiel effectué pendant un congé parental. L'arrêt relève que ces dispositions du code du travail créent une **discrimination indirecte au détriment des femmes dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, sans que cette différence de traitement soit justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination**.

5 – STATUT COLLECTIF

a – Application volontaire

Un arrêt du **4 mars 2020 (n° 18-11.585 PBL)** rappelle que **l'application volontaire d'une convention collective** (en l'occurrence, la convention collective nationale de la métallurgie) **n'emporte pas nécessairement contractualisation des conventions collectives de la même branche, conclues au niveau régional ou local**. Cet arrêt est à rapprocher de la jurisprudence de la chambre sociale selon laquelle l'application volontaire d'une convention collective ne s'étend pas nécessairement aux avenants ou à un accord de substitution conclus par la suite (Soc., 21 octobre 1998, n° 97-44.337 ; 2 avril 2003, n° 00-43.601 PB). Est ainsi cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour faire droit à un avantage prévu dans un accord départemental, en matière de temps de pause, avait jugé que l'application volontaire de l'accord conclu au niveau de la branche de la métallurgie étendait ses effets à cette convention collective régionale conclue dans le même secteur, qui avait pour objet de le compléter.

b – Personnel des organismes de sécurité sociale

Un arrêt du **25 mars 2020 (n° 18-12.467 PBL)** présente un intérêt à un double titre. D'une part, d'une manière générale, en ce qu'il expose **comment doit être interprétée une convention collective qui manque de clarté**, en donnant à ce titre pour directive de **respecter la lettre du texte**, de **tenir compte du contexte législatif** alors en vigueur, et en dernier recours, de **rechercher l'objectif social de la convention** (méthode téléologique). D'autre part, en ce que l'arrêt applique cette méthode d'interprétation à l'article 28 de la convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, pour en déduire que **le complément d'indemnité de licenciement que l'article 28 de la convention collective accorde en cas de licenciement disciplinaire**

et en cas de licenciement faisant suite au refus d'un reclassement lié à la suppression du poste, doit s'étendre aussi au licenciement fondé sur une insuffisance professionnelle, comme catégorie autonome de licenciement, dès lors que ce motif de licenciement n'était pas reconnu par la jurisprudence lors de la conclusion de la convention collective.

c – Enseignement privé

Un arrêt du **25 mars 2020 (n° 18-21.380 PB)** juge conforme aux dispositions du code de l'éducation un accord collectif sur l'organisation de l'emploi dans l'enseignement catholique qui institue une commission consultative mixte appelée à donner son avis sur le choix des candidats à un poste d'enseignant dans ces établissements, compte tenu de leur caractère propre.

6 – SYNDICATS

a – Défenseur syndical

Dans une décision rendue le **12 mars 2020 (n° 2019-831 QPC)**, le Conseil constitutionnel, répondant à une question posée par la chambre sociale le 18 décembre 2019 (cf. Actualité jurisprudentielle de décembre 2019, 6), juge **conforme à la Constitution** l'article L. 1453-4 du code du travail qui fixe un **périmètre régional** (région administrative) à l'intervention d'un défenseur syndical devant la juridiction du travail, **en réservant toutefois le cas dans lequel la juridiction d'appel ne serait pas située dans la même région que le conseil de prud'hommes**, notamment après une cassation, car la différence qui serait alors faite entre le défenseur syndical et un avocat ne serait pas justifiée. Hors ce cas, le Conseil retient que **la différence entre le défenseur syndical et l'avocat, qui n'est pas soumis à cette limite territoriale ne porte pas atteinte à l'égalité des justiciables devant la loi, ni à l'exercice de l'activité syndicale.**

b – Délégués syndicaux supplémentaires

Un arrêt du **25 mars 2020 (n° 19-11.581 PBL)** retient que **la condition de représentativité** syndicale que pose l'article L. 2143-3, alinéa 1 du code du travail pour la désignation d'un délégué syndical, **s'applique également aux délégués syndicaux suppléants institués par voie conventionnelle**, dont le mandat est de même nature. Cette position est justifiée par la volonté du législateur de permettre la désignation de délégués par les syndicats que les salariés estiment les plus aptes à défendre leurs intérêts et à négocier en leur nom. L'arrêt précise que **les dispositions imposant une condition de représentativité sont d'ordre public et qu'il ne peut donc y être dérogé par convention.**

7 – REPRESENTATION DU PERSONNEL

a – UES et CSE

Un arrêt du **25 mars 2020 (n° 18-18.401 PBL)** se prononce sur l'application des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, en ce qu'elles mettent en place le comité social et économique, en remplacement des autres institutions représentatives du personnel en vigueur. Il retient d'abord que, si **ces nouvelles dispositions sont sans effet sur l'existence de l'UES reconnue antérieurement, les stipulations des accords collectifs déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections des représentants du personnel cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.** Il précise ensuite que la décision unilatérale par laquelle l'un des employeurs mandaté a déterminé le nombre et le périmètre des établissements composant l'UES doit être contestée devant le Direccte dans les quinze jours avant toute contestation judiciaire (L. 2313-8) et qu'à défaut, un syndicat est irrecevable à demander à ce titre l'annulation des élections professionnelles.

b – Contentieux électoral

Un arrêt du **11 mars 2020 (n° 19-16.438 PB)** statue sur une question de compétence territoriale en matière de contentieux électoral. Il retient que, dès lors que le protocole préélectoral organisant les élections dans tout le périmètre de l'UES prévoit que **le dépouillement et la proclamation des résultats sont centralisés dans un lieu unique, c'est ce lieu qui détermine la compétence du tribunal d'instance, juge de l'élection, même si le protocole a été signé dans un autre lieu.**

c – Salarié protégé

Dans un arrêt du **2 mars 2020 (n° 418640, au Lebon)**, le Conseil d'Etat juge que les **investigations** auxquelles peut se livrer l'employeur à la suite d'un manquement du salarié à ses obligations, doivent être **justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui font l'objet de l'enquête** et qu'elles **ne doivent pas porter atteinte au droit du salarié au respect de sa vie privée.** Est en conséquence annulée une décision du ministre du travail qui avait autorisé le licenciement d'un représentant du personnel, en se fondant sur les résultats d'une **enquête interne ayant conduit l'employeur à consulter le compte bancaire du salarié,** sans son accord, puis à envisager de le licencier pour des détournements découverts par ce moyen, alors que le manquement initial n'avait aucun lien avec ces faits. En l'occurrence, le client d'une banque s'étant plaint du comportement menaçant d'un salarié, investi d'un mandat représentatif, l'employeur s'était cru autorisé à consulter le compte de ce dernier sans son accord puis, ayant ainsi découvert un détournement commis au détriment du syndicat dont faisait partie l'intéressé, à engager une procédure de licenciement pour ce motif. Il est évident que **les investigations effectuées dans le cadre de l'enquête étaient sans lien avec le comportement fautif** qui les expliquait et qu'elles portaient atteinte à la vie privée du

salarié, sans justification raisonnable.

8 – CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE

a – Assurance-chômage

Par arrêt du **12 mars 2020 (n° 18-20.729 PBRI)**, la 2ème chambre civile retient que **l'assiette de calcul** des contributions de l'assurance chômage (L. 5422-9) et des cotisations exigibles au titre de la garantie de paiement des salaires (L. 3253-18) est constituée par les **rémunérations brutes comprenant l'ensemble des gains et rémunérations au sens de l'article L.242-1** du code de la sécurité sociale.

b – Procédure de redressement

Faisant application des articles L. 114-19 et L. 114-21 du code de la sécurité sociale, un arrêt de la 2ème chambre civile du **12 mars 2020 (n° 19-11.399 PBI)** casse une décision qui avait annulé un redressement au motif que l'Urssaf n'avait pas **informé préalablement l'entreprise de la teneur et de l'origine des informations et documents obtenus d'un tiers en vertu de son pouvoir de communication**, ainsi qu'elle y est légalement tenue, alors que ces informations figuraient dans la **lettre d'observation** ayant précédé la mise en recouvrement des cotisations.

c – Procédure contentieuse

Un arrêt de la 2ème chambre civile du **12 mars 2020 (n° 19-13.422 PBI)** énonce que **l'étendue de la saisine de la commission de recours préalable doit être déterminée au regard du contenu de la lettre de réclamation** et non en considération de la décision ensuite rendue par la commission et que celle-ci est saisie de la contestation d'un redressement, sans qu'il soit nécessaire que la lettre de recours soit motivée.

d – Compétence juridictionnelle

Un arrêt de la même chambre du **12 mars 2020 (n° 19-13.804 PBI)** exclut la compétence de la juridiction du contentieux de la sécurité sociale pour connaître des **litiges portant sur les cotisations dues au titre de régimes de retraite complémentaire** obligatoire, cette contestation relevant du tribunal de grande instance (devenu **tribunal judiciaire**).

e – Prescription

Un autre arrêt de la 2ème chambre civile du **12 mars 2020 (n° 18-26.182 PBI)** précise que **le délai de prescription de l'action en restitution de cotisations sociales indues ne commence à courir qu'à compter de la décision administrative ou juridictionnelle qui retient l'existence de l'indu.**

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr