

# Actualité jurisprudentielle

(janvier 2020)

<b>1 – Formation du contrat de travail</b> .....	<b>2</b>
a – Contrat à durée déterminée .....	2
b – Contrat de travail à temps partiel.....	2
<b>2 – Exécution du contrat de travail</b> .....	<b>3</b>
a – Transfert conventionnel du contrat de travail .....	3
b – Travail de nuit.....	3
c – Modulation du temps de travail.....	3
d – Indemnité de congés payés .....	4
e – Discrimination liée à l'état de santé.....	4
f – Obligation de sécurité de l'employeur .....	4
<b>3 – Rupture du contrat de travail</b> .....	<b>4</b>
a – Licenciements nuls.....	4
b – Licenciements pour motif économique.....	5
c – Licenciement pour inaptitude .....	6
<b>4 – La représentation du personnel</b> .....	<b>6</b>
a – Absence fautive d'IRP.....	6
b – La Poste.....	7
c – Etablissements distincts.....	7
d – Répartition des sièges et collèges .....	7
e – Non-cumul de mandats .....	7
<b>5 – Salariés investis d'un mandat</b> .....	<b>8</b>
a – Licenciement autorisé.....	8
b – Commissions de discipline .....	8
<b>6 – Négociation collective</b> .....	<b>8</b>
<b>7 – Syndicats</b> .....	<b>9</b>
a – Action en justice .....	9
b – Transparence financière.....	9
<b>8 – Contentieux prud'homal</b> .....	<b>9</b>

## 1 – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### a – Contrat à durée déterminée

#### - Contrat irrégulier

##### o *Nécessité d'un écrit*

Un arrêt rendu le **15 janvier 2020 (n° 18-16.399 F-P+B)** a rappelé les conditions nécessaires à la validité des contrats à durée déterminée. Ainsi, si une commune ne peut recruter comme musicien permanent un musicien qui n'a pas passé le concours de recrutement exigé par le statut, elle ne peut pour autant l'engager **valablement** par un contrat à durée déterminée, qui **ne mentionne pas le nom et la qualification** du salarié remplacé et qui est utilisé pour pourvoir un **emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise**, en attendant le recrutement du titulaire du poste, motif qui n'autorise pas le recours à cette catégorie de contrat.

##### o *Objet du contrat*

Un arrêt du **29 janvier 2020 (n° 18-23.471 D)** approuve une cour d'appel d'avoir **requalifié** en contrat à durée indéterminée un ensemble de **189 contrats à durée déterminée**, dès lors qu'il était constaté que le recours à ce type de contrat constituait un **mode de gestion du personnel habituel** et avait pour objet de **pourvoir durablement** à un emploi d'aide-soignante lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### - Contrat irrégulier

Par un arrêt du **29 janvier 2020 (n° 18-15.359 P+B+I)**, la chambre sociale retient, d'une part, qu'une **demande tendant à la requalification** de contrats à durée déterminée irréguliers en contrat à durée indéterminée porte sur l'exécution du contrat et non sur sa rupture et qu'à ce titre elle soumise au **délai de prescription de deux années** prévu par l'article L. 1471-1 du code du travail (en l'occurrence dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2019 mais le texte issu de l'ordonnance n'affecte pas la solution) ; d'autre part, que le délai de prescription de deux années **court à compter du terme du contrat ou, en cas de succession de contrats, à compter du terme du dernier contrat**. L'arrêt précise aussi qu'en raison de la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, **le salarié peut se prévaloir d'une ancienneté qui remonte au premier contrat irrégulier**.

### b – Contrat de travail à temps partiel

Rappel d'une jurisprudence constante relative aux conséquences d'une irrégularité du contrat de travail à temps partiel, tenant à l'**absence des mentions obligatoires** (durée hebdomadaire ou mensuelle et répartition du temps de travail) : la **présomption de contrat de travail à temps plein** qui en résulte impose à l'employeur de **prouver la durée du travail convenue** et de justifier que **le salarié n'était pas placé dans**

l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition ([15 janvier 2020, n° 18-16.158](#) et [18-20.104 F-D](#)).

## 2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### a – Transfert conventionnel du contrat de travail

Dans le **secteur des entreprises d'assistance en escale**, un accord du 5 juillet 2013 organise le transfert du personnel en cas de **changement de prestataire** assurant ce service et institue, en cas de désaccord de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante sur le volume et la liste des emplois à transférer, une **procédure d'expertise**, conférant à l'expert le pouvoir de régler ce litige. Cependant, il est fait obligation à cet expert de **consulter le comité d'entreprise** avant de déposer son rapport. **En cas d'irrégularité de ce rapport**, faute de consultation préalable des représentants du personnel, **il incombe à l'entreprise entrante de justifier son refus de transfert de contrats en prouvant que l'emploi du salarié n'était pas nécessaire aux besoins de l'activité transférée**, ainsi que le prévoit le texte conventionnel. C'est ce que juge un arrêt du [22 janvier 2020 \(n° 18-15.209 P+B\)](#).

### b – Travail de nuit

Un arrêt de la chambre criminelle du [7 janvier 2020 \(n° 18-83.074 P+B\)](#) casse une décision qui, pour relaxer un employeur poursuivi en raison de la mise en place illégale d'un travail de nuit, s'était fondée sur le fait que le recours au travail de nuit était **autorisé dans un accord collectif de branche** (commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire) signé par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés, et que cette modalité d'exécution du travail répondait à un « besoin profond des consommateurs ». L'arrêt de cassation retient **que la présomption de validité dont peut jouir une convention collective ne dispensait pas la juridiction pénale de vérifier si les exigences d'ordre public** énoncées par l'article L. 3122-32 (devenu L. 3122-1) du code du travail **étaient remplies dans l'établissement concerné** et, dans le cas contraire, d'écarter les clauses de la convention ou de l'accord collectif non conformes.

### c – Modulation du temps de travail

Un arrêt du [29 janvier 2020 \(n° 18-13.604 P+B\)](#) précise que lorsque le travail est organisé par **cycle**, les **jours de modulation**, destinés à répartir des heures de travail à l'intérieur du cycle, n'ont **pas la même nature que les jours de réduction du temps de travail** qui constituent la contrepartie d'un travail supérieur à la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Il en déduit qu'**en cas de décompte des jours de congés en jours ouvrables**, lorsque **le dernier jour de congés correspond à un jour de modulation**, celui-ci doit être **comptabilisé comme jour de congé payé**.

## d – Indemnité de congés payés

Un arrêt du **15 janvier 2020 (n° 18-13.341 F-D)** rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait **limité le montant de l'indemnité de congés payés aux trois années pour lesquelles l'employeur avait accepté le report** des congés payés, en déboutant le salarié du surplus au motif qu'il avait constamment refusé de prendre ses congés annuels, malgré les avertissements de l'employeur.

## e – Discrimination liée à l'état de santé

Un arrêt du **8 janvier 2020 (n° 18-17.553 F-D)** rappelle que si **un accord collectif peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime**, même si elles sont motivées par la maladie, encore faut-il que **toutes les absences qui ne sont pas assimilées légalement à un temps de travail effectif entraînent les mêmes conséquences** sur l'attribution de cet avantage. Ainsi, une **discrimination** liée à l'état de santé est caractérisée lorsque la suppression d'une prime d'assiduité est prévue conventionnellement en cas d'absence pour maladie de plus de deux jours, alors que d'autres causes d'absence ne pouvant être assimilées à un temps de travail effectif ne produisaient pas cet effet.

## f – Obligation de sécurité de l'employeur

Deux arrêts se sont prononcés au sujet de l'indemnisation du **préjudice d'anxiété lié à une exposition à l'amiante** : l'un (**15 janvier 2020, n° 18-16.771 F-D**) retient qu le **délai de prescription de cinq années court à compter du jour où le salarié a eu connaissance du risque générant l'anxiété, constituée par la publication de l'arrêté ministériel** inscrivant l'établissement sur la liste prévue par la loi de 1998 ; l'autre (**29 janvier 2020, n° 18-15.388 et 18-15.396 P+B**) se prononce dans un cas **où les salariés avaient travaillé sur deux sites successifs inscrits sur la liste**, le premier en 2013, et le second dès 2002. Il casse une décision qui avait fait partir le délai de prescription de la dernière date d'inscription sur la liste, alors que le risque d'exposition au risque était connu depuis 2002 dans l'établissement où les intéressés avaient travaillé.

## 3 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### a – Licenciements nuls

#### - Harcèlement moral

Comme pour un licenciement, une **mise à la retraite d'office** d'un agent EDF **consécutive à la dénonciation de faits de harcèlement** est atteinte de **nullité, sauf si la dénonciation a été faite de mauvaise foi**. C'est ce que juge un arrêt du **8 janvier 2020 (n° 18-21.355 F-D)** pour casser une décision qui avait rejeté la demande d'annulation de cette mise à la retraite au motif que les faits de harcèlement invoqués n'étaient pas établis.

- Discrimination liée à l'âge

Un arrêt du **22 janvier 2020 (n° 17-31.158 P+B)** rappelle que lorsque la **mesure de retraite d'office** d'un agent de la SNCF est atteinte de nullité, parce qu'elle ne repose que sur un **critère d'âge**, **l'indemnisation due à ce titre doit en principe correspondre au montant des revenus que l'intéressé aurait perçus de son éviction jusqu'à l'âge limite prévu par son statut, sous déduction de revenus de remplacement**, mais que cette indemnisation est réduite au montant de la rémunération due entre le jour de la demande de réintégration et celui de l'âge limite lorsque cette demande de réintégration est présentée tardivement, de façon abusive.

- Grossesse

Considérant qu'un **licenciement nul pour avoir été prononcé en raison de la grossesse** d'une salariée constitue une **atteinte à l'égalité de l'homme et de la femme**, garantie par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, un arrêt du **29 janvier 2020 (n° 18-21.862, P+B+I)** en tire comme conséquence qu'il n'y a **pas lieu de déduire de l'indemnité due à ce titre le montant des revenus de remplacement** perçus par la salariée, cette indemnité étant égale à la **rémunération que celle-ci aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration**. Il casse en conséquence une décision qui avait condamné la salariée licenciée à restituer à l'employeur le montant des revenus de remplacement perçus après le licenciement.

## **b – Licenciements pour motif économique**

- Périmètre

Un arrêt du **8 janvier 2020 (n° 18-16950 D)** rejette le pourvoi formé contre une décision qui avait annulé une procédure de licenciement en raison de l'absence de mise en place d'un **PSE**. Ce plan devait être établi **en tenant compte des effectifs de plusieurs sociétés**, dès lors que le **projet de réorganisation** impliquant la modification des contrats de travail était **décidé au niveau de l'UES**.

- Plan de sauvegarde de l'emploi

Un arrêt rendu le **27 janvier 2020** par le Conseil d'Etat (**n° 426230**) rappelle que le **document unilatéral** contenant le PSE doit prendre en compte les **quatre critères d'ordres** dont il prévoit la pondération, sous peine de nullité de la décision d'homologation de la Direccte. **Est ainsi irrégulier un PSE qui substitue aux qualités professionnelles un critère lié à l'ancienneté des salariés**. Cet arrêt admet toutefois une **exception** : lorsqu'il apparaît, dès l'élaboration du PSE, qu'au regard de la situation particulière de l'entreprise et de celle de l'ensemble des salariés pouvant être licenciés, **aucune modulation n'est envisageable** pour l'un des critères légaux. Cette dérogation était déjà admise dans un précédent arrêt du 1er février 2017 (n° 387886).

- Responsabilité d'une société mère

Le **22 janvier 2020 (n° 17-31.266 PBL)**, la chambre sociale a retenu que l'action en responsabilité engagée par le liquidateur judiciaire d'une filiale contre la société-mère, à

laquelle sont imputés des **agissements dommageables ayant conduit à la cessation des paiements**, relève de la **juridiction civile** (tribunal de commerce, en l'occurrence, s'agissant d'une action qui oppose deux sociétés commerciales) **dans le ressort de laquelle se trouve le siège de la société en liquidation judiciaire**. L'article 46 du code de procédure civile donne en effet compétence à la juridiction dans le ressort de laquelle le dommage a été subi.

- Indemnisation du préjudice

Le seul fait que le salarié licencié pour motif économique soit **parti à la retraite avant la fin de son préavis** ne le **prive pas du droit à obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé la perte injustifiée de son emploi** lorsque ce licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (**Soc., 8 janvier 2020, n° 18-21.930 D**).

### **c - Licenciement pour inaptitude**

- Consultation des représentants du personnel

Un arrêt du **15 janvier 2020 (n° 18-24.328 D)** rappelle que l'avis des représentants du personnel doit être recueilli par l'employeur **après la déclaration d'inaptitude** du médecin du travail et **avant la proposition d'un poste de reclassement approprié** au salarié. Il admet toutefois que l'employeur ayant fait cette proposition de reclassement de manière prématurée, avant l'avis des représentants du personnel, puisse **régulariser** la procédure en soumettant la même proposition au salarié, après avoir recueilli l'avis des représentants du personnel.

- Consultation des représentants du personnel

Un arrêt du **29 janvier 2020 (n° 17-20.163 PB)** casse une décision qui avait jugé que la consultation préalable de la commission juridique compétente était nécessaire avant tout licenciement fondé sur l'inaptitude physique du joueur et l'impossibilité de le reclasser. L'arrêt retient en effet que les **commissions juridiques instituées par la charte du football professionnel**, qui a valeur de convention collective, ne doivent être obligatoirement saisies avant la rupture du contrat de travail que dans le cas où cette rupture repose sur un manquement de l'une des parties à ses obligations.

## **4 - LA REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **a - Absence fautive d'IRP**

Un arrêt du **8 janvier 2020 (n° 18-20.591 D)** casse une décision qui, pour rejeter la demande en paiement de dommages-intérêts d'un salarié fondée sur l'absence d'organisation des élections de délégués du personnel, sans que soit établi un procès-verbal de carence, s'était fondée sur l'absence de préjudice avéré. L'arrêt rappelle, dans la ligne d'un précédent (17 octobre 2018, n° 17-14.392 P+B, Actualité jurisprudentielle

d'octobre 2018, 3, a) que **cette carence fautive de l'employeur prive les salariés d'une possibilité de défense de leurs intérêts collectifs.**

#### **b – La Poste**

Le **22 janvier 2020 (n° 19-10.041 P+B)**, la chambre sociale a renvoyé au **tribunal des conflits** la question de la **détermination de l'ordre de juridiction compétent pour se prononcer sur le régime dont relèvent les agents de droit privé** employés par La Poste, en ce qui concerne la source (conventionnelle ou réglementaire) des **aménagement dont peuvent faire l'objet l'exercice du droit syndical et le droit de représentation du personnel**, en application de la loi du 2 juillet 1990, modifiée par la loi du 9 février 2010. Cette décision prend en compte la position exprimée le 15 mai 2009 par le Conseil d'Etat, selon lequel le droit syndical à La Poste demeure régi par la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires.

#### **c – Etablissements distincts**

Un arrêt du **22 janvier 2020 (n° 19-12.011, P+B)** se prononce sur la caractérisation de l'établissement distinct en cas de recours contre une **décision unilatérale** de l'employeur fixant le nombre et le périmètre de ces établissements. Il prescrit au juge saisi d'un recours contre une décision du Direccte de se prononcer en considération de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par l'employeur et les organisations syndicales, dans un **régime d'administration de la preuve partagée**, et retient que **la seule centralisation de fonctions support et de procédures de gestion définies au niveau du siège n'est pas de nature à exclure l'existence d'une autonomie de gestion** accordée aux responsables d'établissement, au regard de l'article L. 2312-4 du code du travail.

#### **d – Répartition des sièges et collèges**

Un arrêt du **22 janvier 2020 (n° 19-12.896, P+B)** admet que **l'autorité administrative puisse être saisie, en l'absence d'accord**, pour qu'elle se prononce sur la répartition des sièges entre les catégories de personnel et les la répartition du personnel dans les collèges électoraux (art. L. 2314-13), **même dans le cas où les mandats des élus en cours sont expirés, sans avoir été prorogés.**

#### **e – Non-cumul de mandats**

Par arrêt du **22 janvier 2020 (n° 19-13.269 PB)**, la chambre sociale juge **incompatibles** les mandats de **membre élu, titulaire ou suppléant, du CSE** et de **représentant syndical** auprès de ce même comité, en raison de **l'impossibilité d'exercer simultanément des fonctions délibératives**, en tant qu'élu du personnel, et **des fonctions consultatives** liées au mandat de représentant syndical. L'arrêt précise qu'un accord collectif ne pouvant déroger à cette interdiction de cumul, que **le salarié doit opter entre ces deux mandats** et qu'**à défaut de le faire, son mandat de représentant syndical devient caduc.**

## **5 – SALARIES INVESTIS D’UN MANDAT**

### **a – Licenciement autorisé**

Un arrêt du **8 janvier 2020** ([n° 17-27.940 D](#)) juge que le salarié n’est **pas recevable** à former une **demande de résiliation judiciaire** de son contrat de travail **postérieurement à une autorisation administrative** de licenciement reposant sur son état d’inaptitude médicalement constaté.

### **b – Commissions de discipline**

Rappelant que **les membres d’institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle ne peuvent bénéficier de la procédure spéciale** prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats **qu’à la condition que ces institutions conventionnelles soient de même nature que celles prévues par le code du travail**, un arrêt du **22 janvier 2020** ([n° 18-21.206 PBL](#)) exclut de ce régime protecteur les membres de commissions disciplinaires internes à l’entreprise (bancaire, en l’occurrence), qui doivent être distingués des membres de commissions paritaires relevant de l’article L. 2234-1 du code du travail, chargées du dialogue social interentreprises ou de la négociation collective, qui peuvent faire l’objet accords déterminant les conditions de protection contre les licenciements (L. 2234-3).

## **6 – NEGOCIATION COLLECTIVE**

Un arrêt du **8 janvier 2020** ([n° 18-17.708 PBL](#)) se prononce sur l’**application du principe de faveur** dans les rapports entre des **accords d’entreprise** et un **accord de groupe « donnant-donnant »**. Dans la ligne de précédents (18 janvier 2000, n° 96-44.578 PB ; 5 avril 2018, n° 16-26.740 D), cet arrêt rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait jugé que **l’accord de groupe** en question, bien qu’il emporte renonciation à des avantages résultant d’accords d’entreprise antérieurs, **était dans son ensemble plus favorable au personnel**, en ce que ces abandons avaient pour contrepartie un engagement effectif de maintien de la production et des emplois pris au niveau du groupe par l’employeur. Depuis l’entrée en vigueur de la loi travail du 8 août 2016, l’article L. 2253-5 du code du travail règle le régime du concours entre l’accord de groupe et les accords d’entreprise ou d’établissement. Il permet aux négociateurs de l’accord de groupe de convenir que ses stipulations se substitueront à celles des accords de niveau inférieur ayant le même objet. Cependant, le principe de faveur demeure applicable lorsque, en l’absence d’une telle stipulation, les mesures prévues dans un accord conclu au niveau du groupe sont en concurrence avec les clauses d’accords d’entreprise ou d’établissement ayant le même objet.

## 7 – SYNDICATS

### a – Action en justice

Un arrêt du **8 janvier 2020** ([n° 18-21.699 FB](#)) précise que **l'avertissement qu'un syndicat doit adresser à ses membres lorsqu'il engage en leur nom une action en justice**, en application de l'article L. 2262-9 du code du travail, **n'est soumis à aucune condition de forme** particulière.

### b – Transparence financière

Un arrêt du **19 janvier 2019** ([n° 19-40.034 PB](#)) a transmis au Conseil Constitutionnel une **question prioritaire de constitutionnalité** qui met en cas la portée que la chambre sociale a donné à l'article L. 2121-1 du code du travail, notamment dans un arrêt du 27 octobre 2018 (n° 18-60.030 PB, § 7), en jugeant qu'il **s'appliquait à tout syndicat** voulant exercer des attributions dans l'entreprise. La constitutionnalité de ce texte a été reconnue le 12 novembre 2010 par le Conseil constitutionnel (n° 2010-63 QPC) mais la jurisprudence constante intervenue depuis sur la portée de ce texte rendait la QPC recevable. La question est par ailleurs apparue sérieuse, en ce que l'application qui est faite de l'article L. 2121-1 à tout syndicat, représentatif ou non, en exigeant de lui la preuve de la transparence financière fait débats au regard du principe constitutionnel de la liberté syndicale.

## 8 – CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

Un arrêt du **22 janvier 2020** ([n° 17-25.744 PB](#)), rendu par la chambre sociale après avis de la chambre commerciale de la Cour de cassation, retient que, **dès lors qu'une procédure était en cours avant le jugement qui a ouvert la procédure de redressement** judiciaire de l'employeur, la poursuite de cette instance à la suite de l'adoption du plan de redressement de l'entreprise **ne nécessite pas la mise en cause du commissaire à l'exécution du plan** et peut être dirigée directement contre l'employeur, redevenu maître de ses biens. L'article L. 626-25, alinéa 3 du code de commerce, qui impose de poursuivre les instances en cours en présence du commissaire à l'exécution du plan, après le jugement qui arrête le plan de redressement, ne concerne que les actions engagées après le jugement d'ouverture.

## Nous contacter

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

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : [fidere@fidereavocats.fr](mailto:fidere@fidereavocats.fr)