

# La Lettre RH/Social février 2014

**VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...** 

**INFOS** 

# L'EMPLOYEUR EST-IL SOUMIS A UNE OBLIGATION D'INFORMER LE SALARIE DE LA CESSION DE L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE IL ETAIT EMPLOYE ?

Se fondant sur les dispositions de l'article 7\s de la directive 2001/23, un transfert, mais de prendre acte de la rupture de son contrat de travail vis-à-vis salarié a reproché à son employeur l'absence d'information de la cession de l'entreprise dans laquelle il était employé.



Un salarié a été engagé par une société en qualité de chauffeur livreur.

Il a été victime d'un accident du travail, bénéficiant d'arrêts continus.

Son contrat de travail a été transféré à une nouvelle société à la suite de la mise en liquidation judiciaire de son employeur.

Le salarié a saisi le conseil des prud'hommes d'une demande tendant à voir condamner les sociétés employeurs pour ne pas l'avoir l'informé du transfert de son contrat de travail, ce qui lui aurait permis non pas de s'opposer au

de la première société avant le transfert.

Pour ce faire, il en appelle aux dispositions de l'article 7\6 de la directive

2001/23 qui imposent que, en l'absence de représentants des travailleurs dans des l'entreprise pour indépendants de leur volonté, les travailleurs concernés par le transfert soient informés préalablement sur plusieurs points.

La salarié ajoute que le principe d'interprétation conforme à une directive requiert que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de



leur compétence en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci.

Rejet d'un tel moyen par la chambre sociale de la Cour de cassation : faute d'avoir été transposée en droit interne, l'obligation d'information prévue par l'article 7\6 de la directive 2001/ 23/ CE du 12 mars 2001 ne pouvait être mise à la charge de l'employeur.

Le contrat de travail du salarié avait été transféré de plein droit à la société repreneur par application de l'article L.1224-1 du code du travail dont les dispositions n'obligent pas l'employeur à informer le salarié de la cession de l'entreprise dans laquelle il était employé.

Cass. Soc. 17 Décembre 2013, pourvoi n°12-13.503

#### PETITS RAPPELS EN MATIERE DE LITISPENDANCE

La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler quelques principes en matière de litispendance...l'occasion pour RHEA Concept de revenir sur cette notion.

Un salarié, engagé par une société, a démissionné et a rejoint une société concurrente.

Se prévalant de faits de concurrence déloyale et pour obtenir réparation du préjudice résultant du comportement du salarié, l'employeur a saisi, d'une part, le tribunal de grande instance puis, d'autre part, le conseil de prud'hommes.

Retenant la litispendance, le conseil de prud'hommes s'est dessaisi au profit du tribunal de grande instance.

Rappelons qu'en matière de litispendance, le code de procédure civile nous rappelle que « si le même litige est pendant devant deux juridictions de même degré également compétentes pour en connaître, la juridiction saisie en second lieu doit se dessaisir au profit de l'autre si l'une des parties le demande. À défaut, elle peut le faire d'office ».

« S'il existe entre des affaires portées devant deux juridictions distinctes un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire et juger ensemble, il peut être demandé à l'une de ces juridictions de se dessaisir et de renvoyer en l'état la connaissance de l'affaire à l'autre juridiction ».

Le même code rapporte également que « lorsque les juridictions saisies ne sont pas de même degré, l'exception de litispendance ou de connexité ne peut être soulevée que devant la juridiction du degré inférieur ».

« L'exception de connexité peut être proposée en tout état de cause, sauf à être écartée si elle a été soulevée tardivement dans une intention dilatoire ».

Enfin, le code de procédure civile conclut sur cette notion en indiquant que « les recours contre les décisions rendues sur la litispendance ou la connexité



par les juridictions du premier degré sont formés et comme en matière d'incompétence.

En cas de recours multiples, la décision appartient à la cour d'appel la première saisie qui, si elle fait droit à l'exception, attribue l'affaire à celles des juridictions qui, selon les circonstances, paraît la mieux placée pour en connaître ».

«La décision rendue sur l'exception soit par la juridiction qui en est saisie, soit à la suite d'un recours, s'impose tant à la juridiction de renvoi qu'à celle dont le dessaisissement est ordonné ».

« Dans le cas où les deux juridictions se seraient dessaisies, la décision intervenue la dernière en date est considérée comme non avenue ».

« S'il s'élève sur la connexité des difficultés entre diverses formations d'une même juridiction, elles sont réglées sans formalité par le président. Sa décision est une mesure d'administration judiciaire ».

La Cour d'Appel a censuré la décision du conseil des prud'hommes retenant la litispendance, l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler deux principes en matière de saisine de deux Cass. Soc. 17 Décembre 2013, pourvoi n°12-26.938 juridictions opposant les mêmes parties :

- la litispendance suppose que chacune des juridictions saisies soit compétente pour connaître du litige: l'exception de litispendance présentée devant la juridiction prud'homale au profit du tribunal de grande instance saisi en premier ne pouvait être accueillie dès lors que ce tribunal n'était pas compétent pour statuer sur une demande d'indemnisation du préjudice subi par l'employeur du fait des agissements commis par un salarié pendant l'exécution de son contrat de travail, qui relève de la compétence exclusive de la juridiction prud'homale.
- le caractère exclusif et d'ordre public de la compétence d'attribution du conseil de prud'hommes interdit d'y faire échec pour cause de connexité, sauf en cas d'indivisibilité, laquelle ne peut résulter que d'une impossibilité juridique d'exécution simultanée de deux décisions qui seraient contraires.



# DROIT DE GREVE, VOIE DE FAIT ET FERMETURE D'ENTREPRISE

En l'absence de voie de fait et si la situation d'insécurité ou d'atteintes aux personnes n'est pas établie, a fermeture d'une l'entreprise est illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages-intérêts.

Le 18 juin 2009 à 5 heures, soixante-douze salariés d'une société ont engagé une grève pour protester contre un projet de restructuration de l'entreprise.

Le même jour à 21 heures, l'employeur a fermé l'entreprise tout en professionnelles et ne confère aucun droit fondamental pour les grévistes de maintenant la rémunération des salariés non grévistes.

L'employeur a été condamné à verser à chacun des soixante-douze salariés grévistes une somme à titre de dommages-intérêts.

Il a formé un pourvoi en cassation aux termes duquel il soutient, tout d'abord, que la grève, cessation collective du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, suspend le contrat de travail et dispense l'employeur de verser au salarié gréviste son salaire pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Le salarié qui s'est associé à un mouvement de grève doit être considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pendant toute la durée du mouvement.

La fermeture de l'entreprise, postérieurement au déclenchement du mouvement de grève et pendant la

durée de celui-ci, n'est susceptible de caractériser un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles qu'à l'égard des seuls nongrévistes : il en résulte que le salarié qui s'est déclaré gréviste n'est pas fondé à invoquer la fermeture de l'entreprise et l'absence de fourniture de travail aux non-grévistes pour solliciter la condamnation de l'employeur à lui verser une indemnité correspondant aux montants des salaires non perçus au cours du mouvement de grève.

L'employeur soutient également que selon l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Ce texte confère simplement le droit pour les salariés qui le souhaitent, de cesser collectivement le travail pour appuyer des revendications

bloquer l'accès à l'entreprise et de faire pression sur les non-grévistes en leur lançant des projectiles ou en les injuriant.

Aucun texte n'interdit à l'employeur, en présence d'une telle situation et pour des considérations liées à la sécurité des travailleurs non-grévistes, de cesser

> la production et de dispenser d'activité les nongrévistes en maintenant leur rémunération.

> Enfin, l'employeur avance que, tenu à l'égard du salarié d'une obligation de sécurité de résultat, il doit, dès qu'il a connaissance de l'exposition de son salarié à un risque pour sa santé et sa sécurité, prendre les mesures nécessaires pour l'en préserver, sans attendre la réalisation de ce risque.

> Au cas présent, les non-grévistes qui souhaitaient rejoindre leur poste de travail étaient soumis à des pressions de « nombreux salariés grévistes » bloquant l'accès de l'entreprise et leur lançant des projectiles.

L'employeur était donc fondé, par mesure de prévention pour protéger les non-grévistes, à les dispenser de venir travailler pendant la durée du mouvement.

La chambre sociale de la Cour de cassation ne partage pas l'analyse de l'employeur: relevant qu'aucune voie de fait ne pouvait être tenue pour constituée ni qu'aucune situation d'insécurité ou d'atteintes aux personnes n'était établie, le conseil de prud'hommes a pu décider que la fermeture de l'entreprise était illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages-intérêts.

Cass. Soc. 17 Décembre 2013, pourvoi n°12-23.006

### CHRONOTACHYGRAPHE ET DECLARATION DU DISPOSITIF A LA CNIL

En vertu du Règlement CEE nº 3821/ 85 du 20 Un salarié a été engagé en qualité de chauffeur décembre 1985, d'application directe, l'employeur longue distance par une société de transport. est tenu, sous peine de sanctions pénales, d'assurer la mise en place et l'utilisation d'un chronotachygraphe.

Il a, par la suite, été licencié pour faute grave après mise à pied conservatoire, l'employeur lui notamment une manipulation reprochant

frauduleuse de chronotachygraphe afin de majorer son temps de service et sa rémunération.

Les premiers juges ont dit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Pour ce faire, ces mêmes magistrats ont estimé que les enregistrements effectués par suivi satellitaire et chronotachygraphe déplacements du salarié ne pouvaient être opposés à celui-ci, faute de déclaration de ces dispositifs à la commission nationale l'informatique et des libertés.



Cette décision est censurée par la Cour de cassation: en vertu du Règlement CEE n° 3821/85 du 20 décembre 1985, d'application directe, l'employeur est tenu, sous peine de sanctions pénales, d'assurer la mise en place et l'utilisation d'un chronotachygraphe, de sorte qu'une absence de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés de l'emploi de cet appareil ne saurait le priver de la possibilité de se prévaloir, à l'égard du salarié, des informations fournies par ce matériel de contrôle, dont le salarié ne pouvait ignorer l'existence.

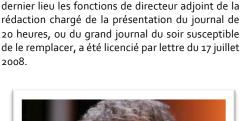
Cass. Soc. 14 Janvier 2014, pourvoi n°12-16.218



# AFFAIRE PPDA: DES RESTRICTIONS A LA LIBERTE **D'EXPRESSION**

Des restrictions peuvent être apportées à la publication de l'ouvrage « A demain ! En liberté d'expression pour assurer la protection de la réputation et des droits d'autrui dès lors que ces restrictions sont proportionnées au but recherché.

Patrick Poivre d'Arvor, engagé par la société France Télévision 1 (TF1), en 1987 et occupant en dernier lieu les fonctions de directeur adjoint de la





Une transaction a été conclue entre les parties le 17 septembre par laquelle elles s'interdisaient de se critiquer et de se dénigrer.

Estimant que le journaliste, notamment par la

chemin vers ma liberté » en octobre 2008, avait manqué à son engagement, la société TF1 a saisi le juge prud'homal d'une demande de dommages-intérêts.

Le journaliste se défend en soutenant qu'il ne peut être apporté de restrictions à la liberté d'expression du salarié qu'autant qu'elles sont strictement

nécessaires à la protection de la réputation ou des droits d'autrui.

Selon lui, seul l'abus de critique est de nature à porter atteinte à la réputation ou aux droits d'autrui.

Aussi le journaliste a-t-il sollicité de la juridiction saisie l'annulation de la clause mentionnée à l'article 4 de la transaction signée le 17 septembre 2008 qui lui interdisait de critiquer sa collaboration de vingt ans avec TF1.

La Cour de cassation a donné droit à la première chaine télévisée de France : des restrictions peuvent être apportées à la liberté d'expression pour assurer la protection de la réputation et des droits d'autrui dès lors que ces restrictions sont proportionnées au but recherché.

Par la transaction conclue le 17 septembre 2008, les parties avaient entendu mettre fin à une intense polémique médiatique entretenue par le salarié après son licenciement, de nature à nuire à la réputation de son employeur.

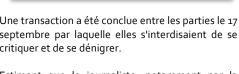
Cette transaction comportait l'engagement réciproque de cesser tout propos critique et dénigrant.

Elle était précise dans son objet et quant aux personnes physiques et morales ainsi qu'aux programmes que le salarié s'engageait à ne pas critiquer ni dénigrer.

Elle était également limitée à dix-huit mois.

Ainsi, selon la Cour de cassation, la transaction était justifiée et proportionnée au but recherché.

Cass. Soc. 14 Janvier 2014, pourvoi nº12-27.284



# PROCEDURE DE CONTESTATION DES ELECTIONS D'ENTREPRISE AU REGARD DE LA LOI **DU 20 AOÛT 2008**

L'entrée en vigueur des dispositions de la loi  $n^{\circ}789$ -2008 du 20 août 2008 conduit à une lls ont été déboutés de leur demande par un l'opposition. nouvelle interprétation des articles R.2314-29 et jugement rendu par défaut. R.2324-25 du code du travail...



Plusieurs syndicats professionnels ont demandé l'annulation du premier tour des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel d'une société.

La société employeur conteste la recevabilité du pourvoi des syndicats au motif qu'il a été formé Cass. Soc. 14 Janvier 2014, pourvoi nº12-29.253 avant l'expiration du délai d'opposition.

Mais la chambre sociale de la Cour de cassation ne partage pas une telle analyse : l'entrée en vigueur des dispositions de la loi nº789-2008 du 20 août 2008 qui modifient les conditions d'accès à la représentativité syndicale et la capacité pour les organisations syndicales à désigner des conduit à une nouvelle représentants interprétation des articles R.2314-29 et R.2324-25 du code du travail, lesquels, en disposant que la décision du tribunal d'instance est susceptible d'un pourvoi en cassation, écartent tant l'appel que

Le pourvoi était dès lors parfaitement recevable.

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr



## A TRAVAIL EGAL, AVANTAGE EGAL...ILLUSTRATION

Le maintien des contrats de travail des salariés issus d'une société de objet d'assurer des garanties similaires à celles découlant des termes de nettoyage sortante ne résultant pas de l'application de loi et n'étant pas l'article L.1224-1 du code du travail bien que les conditions d'application de ce destiné à compenser un préjudice spécifique à cette catégorie de texte ne soient pas remplies, il lui appartenait de maintenir aux salariés travailleurs, l'inégalité qui en résultait entre salariés accomplissant le même

travail pour le même employeur sur le même chantier n'était pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaissait ainsi le principe d'égalité.

Les salariés d'une société de nettoyage industriel affectés sur le site « Banque de France » en qualité d'agent de service sont, à la suite de la perte du marché par leur employeur, passés au service d'une société concurrente, par application de l'accord du 29 mars 1990 annexé à la convention collective nationale des entreprises de propreté.

D'autres salariés de cette société concurrente, affectés sur ce même chantier, ont, invoquant le principe d'égalité, demandé à bénéficier de la prime de treizième mois dont bénéficiaient les salariés issus de la société sortante au titre de leur contrat maintenu.

Les premiers juges ont rejeté de telles demandes aux motifs que la prime de treizième mois n'est pas imposée par le code du travail ou la convention collective applicable et qu'elle n'est pas en usage au sein de la société concurrente.

Cette dernière reprenant des salariés dans le cadre de dispositions spécifiques Cass. Soc. 15 Janvier 2014, pourvoi n°12.25-402 de la convention collective des entreprises de propreté, lesquelles ont pour

concernés les droits tirés des dispositions contractuelles dont ils bénéficiaient dans l'entreprise sortante au jour du transfert, sans être contrainte d'étendre les avantages ainsi constatés à tous les salariés de l'entreprise, ni de les dénoncer.

Selon les premiers juges, cette situation créait entre les salariés une différence objective, tenant aux circonstances du parcours professionnel propre chacun, et justifiait donc la différence de traitement constatée.

La chambre sociale de la Cour de cassation a censuré cette décision : le maintien des contrats de travail des salariés issus de la société

sortante ne résultant pas de l'application de loi

et n'étant pas destiné à compenser un préjudice spécifique à cette catégorie de travailleurs, l'inégalité qui en résultait entre salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'était pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaissait ainsi le principe d'égalité.



#### EXISTENCE D'UN DIFFEREND AU MOMENT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail Ceci étant dit, les premiers juges ont fait droit à la n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture.

Un salarié a été engagé en qualité de peintre automobile.

Avec son employeur, ils ont, par la suite, conclu une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l'autorité administrative.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes. L'union locale CGT est intervenue à l'instance.

Tout d'abord, il convient de relever qu'un tel litige, relatif à la rupture conventionnelle d'un contrat de La Cour de cassation censure cette décision au visa travail d'un salarié, ne porte pas en lui-même atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

demande du salarié de requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour ce faire, ils ont relevé qu'il existait un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail, l'employeur ayant infligé au salarié deux avertissements en raison, selon lui, de la mauvaise qualité de son travail six mois et trois mois avant l'établissement de la convention de rupture et ayant formulé de nouveaux reproches à l'encontre du salarié sur l'exécution des tâches qui lui étaient confiées avant de le convoquer à deux entretiens aux fins d'évoguer l'éventualité d'une rupture conventionnelle du contrat de travail et de définir les termes de la convention de rupture.

de l'article L.1237-11 du Code du travail : l'existence, au moment de sa conclusion, d'un

différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture.

Cass. Soc. 15 Janvier 2014, pourvoi n°12-23.942





# DE LA PREUVE EN MATIERE DE HARCELEMENT MORAL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

des juges ont constaté l'existence d'agissements susceptibles d'altérer la santé physique ou mentale d'un salarié et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, il revient alors à l'employeur d'établir que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Une salariée a été engagée en qualité de chargée de clientèle, puis a été licenciée pour absences répétées désorganisant le fonctionnement de l'entreprise.

Elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de son licenciement, estimant que ses absences répétées étaient la conséquence d'un harcèlement moral dont elle Les premiers juges l'ont déboutée de sa demande Cass. Soc. 15 Janvier 2014, pourvoi n°12-20.688 était l'objet.



aux motifs que si les pièces produites par la salariée tendaient à établir des faits laissant présumer des agissements répétés de harcèlement moral de la part de son employeur, l'intéressée en revanche ne produisait aucun élément, tel qu'un certificat médical ou même des attestations, susceptible de prouver que le harcèlement moral dont elle avait été l'objet était la cause de ses absences répétées ou participait au processus qui les avait générées.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure cette décision : les premiers juges avaient constaté l'existence d'agissements susceptibles d'altérer la santé physique ou mentale de la salariée et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, de sorte qu'il revenait à l'employeur d'établir que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

#### DE L'INTERPRETATION DE L'ARTICLE R.4613-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'article R.4613-1 du code du travail, qui impose de réserver un certain nombre de sièges à la catégorie agents de maîtrise et cadres n'interdit pas que des salariés appartenant à cette catégorie puissent être par ailleurs élus pour pourvoir les sièges auxquels le code du travail n'attribue aucune affectation catégorielle particulière.

Ont été élus au sein d'un CHSCT d'une société un salarié appartenant à la catégorie technicien, et deux salariés appartenant à la catégorie cadres.

Contestant que deux cadres puissent être élus alors qu'un seul siège est réservé à cette catégorie, l'employeur a saisi le tribunal d'instance d'une requête en annulation.

Pour annuler l'élection en qualité de membres du CHSCT des deux salariés appartenant à la catégorie cadres, le tribunal d'instance retient que les dispositions de l'article R.4613-1 du



code du travail fixant le nombre de sièges réservés doivent être entendues de manière restrictive et s'interpréter comme prévoyant la désignation d'un seul cadre et non d'au moins un cadre.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure cette décision : l'article R.4613-1 du code du travail, qui impose de réserver un certain nombre de sièges à la catégorie agents de maîtrise et cadres n'interdit pas que des salariés appartenant à cette catégorie puissent être par ailleurs élus pour pourvoir les sièges auxquels le code du travail n'attribue aucune affectation catégorielle particulière.

Or, un salarié cadre avait été élu au titre du siège réservé, et deux salariés, l'un cadre, l'autre non cadre, avaient été élus pour pourvoir les deux autres sièges.

Cass. Soc. 14 Janvier 2014, pourvoi n°13-13.607

