

## L'EGALITE TOUJOURS !

### SOMMAIRE

<b>Editorial</b> .....	Page 1
<b>Jurisprudence</b> .....	Page 3
• Relations individuelles du travail .....	Page 3
• Relations collectives de travail .....	Page 5

### éditorial

Alain Coeuret  
Of Counsel

On enseigne aux étudiants en droit qu'à la Cour de cassation les revirements se préparent longtemps à l'avance et que la jurisprudence évolue à la manière des super-tankers dérivant sur leur aire afin de négocier le virage souhaité. C'est bien dans ce schéma que s'inscrivent les arrêts rendus par la chambre sociale de la Haute juridiction le 27 janvier 2015 (n° 13-22179, n° 13-14773 et n° 13-25437) qui portent sur l'application du principe d'égalité entre salariés de la même entreprise ou de la même branche mais ressortissant à des catégories professionnelles différentes et qui sont fondés, du fait même de cette appartenance catégorielle, à prétendre au bénéfice d'un avantage prévu par une convention ou un accord collectif de travail.

Par ces décisions, qui terminent en effet le revirement annoncé (voir cass. soc. 24 septembre 2014 n° 13-14074), la Cour pose en règle que « les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de convention ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ». Ainsi s'inverse une solution issue de l'arrêt « Pain » du 1er juillet 2009 (n° 07-42675) qui déniait toute pertinence à la notion de catégorie professionnelle pour fonder des différences de traitement entre salariés.

Certes, il avait ensuite été admis que de telles différences pouvaient se trouver justifiées dès lors qu'il était démontré qu'elles avaient pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération (cass. soc. 8 juin 2011 n° 10-14725). Il n'en restait pas moins que l'approche catégorielle des avantages conventionnels restait frappée d'une manière de suspicion alors même qu'elle était étrangère à

toute hypothèse de discrimination prohibée par la loi et que -paradoxe bien français- elle n'était que l'ombre portée de la manière dont les forces syndicales entendent dans notre pays négocier avec les employeurs. Abstraction faite de la discussion quasi philosophique qu'elle engendrait (est-il artificiel voire indécent d'admettre la catégorie comme facteur de différenciation des avantages entre salariés ?), la solution sur laquelle la Cour de cassation a entendu revenir générerait de nombreux inconvénients que l'uppercut porté aux pratiques antérieures par l'arrêt « Pain », le bien nommé, n'avait pas permis d'anticiper. Ce dernier avait conduit tout d'abord à fragiliser la légitimité des acteurs de la négociation collective eux-mêmes, ce par un mouvement inverse à celui que le législateur s'efforce depuis 2004 d'insuffler à une pratique nationale en général moins dynamique que celle de la plupart de nos voisins européens. Comment en effet admettre que ce qui a été jugé juste et équilibré par les négociateurs de branche ou d'entreprise puisse être si radicalement remis en question, y compris lorsque la norme négociée a ensuite fait l'objet d'une procédure d'extension par les autorités chargées d'assurer de la façon la plus complète la couverture conventionnelle du salariat ?

La condamnation, même devenue conditionnelle des différences catégorielles aboutissait en second lieu à reporter mécaniquement sur chaque employeur, a priori respectueux de la convention collective applicable, la charge, aléatoire, de démontrer que l'avantage catégoriel répondait aux exigences justificatives issues de la formule prétorienne amendée en 2011. A quoi l'on peut ajouter que tout processus de justification pousse au contentieux alors que le juge apparaît ici aux limites de son office car invité à procéder à une appréciation nécessairement subjective et souvent de pure opportunité quant à la pertinence de telle ou telle différence catégorielle.

On voit enfin que, par cette jurisprudence, la Cour de cassation s'était elle-même placée dans une position intenable en tant que cour régulatrice chargée d'unifier l'approche des juges du fond sans avoir l'assurance de disposer d'un nombre suffisant de pourvois contre des décisions susceptibles de diverger à propos du même avantage catégoriel.

Aussi bien, était-il devenu urgent de bouger les lignes et d'inverser, par le recours au mécanisme de la présomption, l'ordre des facteurs, l'avantage catégoriel retrouvant sa légitimité dans le processus d'actualisation et d'amélioration des droits par la voie de la négociation collective, laquelle, le visa commun des arrêts commentés le rappelle, n'est que l'expression du principe de participation des travailleurs prévu par le 8ème alinéa du Préambule constitutionnel de 1946. Ceci a du reste conduit certains interprètes à se demander comment des salariés pourraient individuellement se soustraire à la représentativité des organisations syndicales à la détermination de laquelle ils participent par leurs votes et demander à l'employeur de justifier qu'ils n'ont effectivement pas droit à un avantage que leurs représentants ne leur ont pas accordé. Sans solliciter aussi fortement l'entendement, on évoquera les retombées du revirement jurisprudentiel sur la lecture du principe d'égalité et en particulier, pour notre part, sur la nature et la force de la présomption de pertinence dont sont désormais revêtues les dispositions conventionnelles opérant une différence de traitement entre catégories.

La présomption de conformité au principe d'égalité apparaît tout d'abord comme devant s'appliquer quel que soit le niveau auquel la norme négociée a été consacrée. Branche et entreprise sont ici logées à la même enseigne pour la simple raison que le fondement constitutionnel retenu par la Cour de cassation est indifférent au périmètre dans lequel la négociation a eu lieu, de même qu'à l'objet spécial (accords) ou général (conventions) dont traitent les négociateurs.

Mais il n'est pas moins intéressant de relever que désormais la présomption d'égalité qui s'attache aux différences de traitement catégorielles transforme la manière dont la charge de la

preuve était naguère répartie entre salarié et employeur dans le litige portant sur la revendication de l'avantage réservé à la catégorie de non appartenance.

Le demandeur à l'instance devra désormais établir soit l'absence totale de motif justifiant la distinction conventionnelle, soit l'existence d'un motif non professionnel ou illicite de différenciation. En revanche, il ne suffira plus d'arguer d'une vraisemblance d'inégalité faisant basculer cette charge sur le défendeur, confronté alors à la démonstration difficile voire impossible qu'il existe en l'espèce des justifications pertinentes. S'ouvre ainsi un nouveau chapitre, qu'on se plaît à souhaiter plus apaisé, de la vie des catégories professionnelles et tout spécialement de la distinction cardinale entre cadres et non cadres.

## JURISPRUDENCE

### Relations Individuelles du Travail

Ordre des licenciements en matière économique et obligation de reclassement (cass. soc. 22 octobre 2014 n° 13-90403 et 24 septembre 2014 n° 12-16991

De ce que la matière des licenciements économiques a récemment donné lieu à un important chantier législatif (loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013) chantier qui n'est d'ailleurs pas complètement clos à l'heure où nous écrivons ces lignes, (cf. projet de loi portant sur la croissance et l'activité dit « projet Macron » dont certaines dispositions reviennent sur le même sujet), il faudrait se garder de conclure que l'acteur judiciaire a abandonné toute velléité d'ajouter çà et là une pierre supplémentaire à un édifice normatif à la construction duquel il a, par le passé, largement contribué. Les deux arrêts commentés en fournissent chacun une illustration.

La décision du 24 septembre 2014 porte sur l'office du juge lorsque celui-ci est saisi d'une contestation de la façon dont l'employeur a fait application des critères d'ordre du licenciement pour motif économique comme le lui prescrit l'article L 1233-5 du Code du travail. Par une formule forte, la Cour de cassation indique à cette occasion qu'en ce qui concerne l'application du critère des qualités professionnelles du salarié menacé de licenciement, critère dont on sait qu'il a généré de nombreuses controverses, le juge compétent qui, observons-le, reste (nonobstant la réforme sus-évoquée) le juge judiciaire, doit vérifier que l'appréciation portée par l'employeur sur lesdites aptitudes pour classer les salariés ne procède pas d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'un détournement de pouvoirs. Il y aurait beaucoup à dire sur l'emprunt ainsi fait au vocabulaire du contentieux administratif, emprunt qui, à y bien regarder, n'est pas totalement nouveau (voir cass. soc. 8 juillet 1975 n° 74-40549 et soc. 2 juin 1993 n° 92-41282 pour ce qui est du détournement de pouvoir). Mais l'essentiel est dans l'incitation adressée aux juges du fond d'opérer un contrôle sans doute plus poussé des intentions de l'employeur et du sérieux de sa sélection lorsqu'il appuie celle-ci sur le critère des qualités professionnelles. C'est aussi, pour la Haute Juridiction, une manière de faire passer un message plus général qui est de rappeler qu'après le contrôle du bon respect des règles de procédure, désormais dévolu au juge administratif, puis celui portant sur l'existence et le sérieux du motif économique invoqué, il en existe un troisième qui, last but not least, n'est pas le moins redoutable pour les entreprises dès lors qu'elles fondent l'individualisation des licenciements qu'elles initient, sur des considérations plus subjectives que celles simplement tirées de l'état civil des salariés concernés.

Quant à l'arrêt du 22 octobre 2014, il concerne un autre point névralgique du droit des licenciements économiques, celui du reclassement des salariés. Selon l'article L 1233-4 du Code du travail, l'employeur doit tenter de reclasser les salariés, dont le licenciement pour motif économique est envisagé par lui, préalablement au prononcé de la rupture de leurs contrats de travail. L'on sait que lorsque l'entreprise qui licencie appartient à un groupe de sociétés, le périmètre de l'obligation de reclassement s'étend au secteur d'activité du groupe

dont cette entreprise fait partie. Difficile à anticiper, cette obligation élargie, dont les conditions d'exécution ont fait et feront sans doute encore couler beaucoup d'encre, paraît néanmoins s'arrêter à la frontière des groupes et, si l'entreprise ne fait partie d'aucun d'eux, elle ne contraint l'employeur qu'à des recherches de reclassement interne sur des postes correspondant aux compétences et aptitudes des salariés concernés.

Néanmoins, c'est l'intérêt de l'arrêt de rappeler qu'une telle frontière n'est pas aussi nette qu'il y paraît de prime abord et que les recherches de reclassement peuvent également être étendues à d'autres entreprises, si l'employeur s'y est engagé unilatéralement ou si un accord collectif de travail l'y contraint normativement. Dans ce cas, à l'instar de l'obligation légale de l'article L 1233-4, ce reclassement qu'on qualifiera « d'externe » doit faire l'objet d'offres écrites précises et personnalisées. Tel était bien le cas semble-t-il dans l'affaire soumise à la Cour de cassation où, l'entreprise ayant été placée en liquidation judiciaire, le liquidateur avait diffusé des demandes de reclassement auprès d'entreprises extérieures concernant les salariés dont le licenciement pour motif économique était envisagé. Pour en décider ainsi, les juges ont relevé que les lettres de demande de recherche de reclassement étaient suffisamment personnalisées en ce qu'elles comportaient le nom des salariés, leur classification et la nature de leur emploi.

Contribution au petit « guide-âne » de la bonne transaction (cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-18984)

Le contrat de transaction dans les termes que lui reconnaissent les articles 2044 et suivants du Code civil aboutit, lorsqu'il est conclu entre un employeur et son salarié, à ce que ce dernier s'interdise de réclamer au premier tout rappel de salaire ou indemnités qui correspondrait à l'objet de la renonciation. Le problème est de savoir comment rédiger l'acte pour que celui-ci exprime le plus clairement possible la volonté commune des parties et qu'il présente, ce faisant, pour elles, un maximum de sécurité juridique. En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave. Après la rupture de son contrat de travail, les parties avaient alors conclu une transaction aux termes de laquelle l'employeur acceptait de verser une somme de 35.000 € en contrepartie de quoi le salarié déclarait ne plus rien avoir à réclamer « à quelque titre que ce soit et pour quelque cause que ce soit, tant en raison de l'exécution que de la rupture du contrat de travail ».

La formule paraissait inattaquable et pourtant le salarié a actionné son ex-employeur en paiement d'une indemnité de préavis à partir du constat que la stipulation ci-dessus reproduite ne faisait pas mention de la faute grave qui lui avait été reproché lors de son licenciement. Il faut bien avouer que cette prétention qui, notons-le, n'a pas abouti, se nourrissait des hésitations de la jurisprudence et de certains arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation aux termes desquels, selon l'article 2049 du Code civil, l'accord transactionnel ne réglant que les différends qui s'y trouvent compris, il ne peut faire échec à l'examen des autres prétentions du salarié qui lui étaient étrangères (voir not. Cass. soc. 5 février 1992 n° 88-44754 et plus récemment cass. soc. 24 avril 2013 n° 11-15204). Mais si l'on a parfois comparé la Cour de cassation à la Tour Eiffel, c'est non seulement pour dire qu'elle a les pieds sur terre et la tête dans les étoiles, mais aussi pour rappeler qu'elle est constituée d'étages et qu'au-dessus de chaque chambre spécialisée, siège une Assemblée plénière disposant du pouvoir suprême en matière d'interprétation normative.

Or, en l'occurrence, une telle formation plénière s'était déjà prononcée sur la question que nous évoquons et elle avait donné tort à la chambre sociale en accordant plein effet libératoire à la formule transactionnelle très large selon laquelle : « la partie demanderesse renonce à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de la partie défenderesse relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail » (Ass. Plén. 4 juillet 1997 n° 93-43375). L'arrêt du 5 novembre 2014 paraît bien traduire l'intention des juges spécialisés de mettre définitivement fin à leur dissidence en énonçant qu'en présence d'une telle clause, la

Cour d'appel a exactement retenu que le salarié ne pouvait pas prétendre au paiement de sommes à titre de dommages et intérêts pour perte de salaire et d'une indemnité compensatrice de préavis.

Pouvoir disciplinaire de l'employeur (cass. soc. 3 décembre 2014 n° 12-19815)

Il y a toujours des choses à dire sur cette prérogative patronale traditionnelle et cependant encore énigmatique par certains de ses aspects.

Ainsi, cet arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation nous apprend que l'employeur peut, pour fonder un licenciement-sanction, invoquer même après l'expiration de la période d'essai, des fautes que le salarié aurait commises au cours de cette période. La solution a les allures d'un paradoxe car il vient facilement à l'esprit que si le salarié a été confirmé dans son poste à l'expiration de l'essai c'est bien parce qu'il a donné satisfaction et que ses éventuelles erreurs ou écarts dans l'accomplissement du travail lui ont été pardonnées. Dès lors, de quelle légitimité peut se parer la décision de lui infliger une mesure disciplinaire dont la Haute Juridiction admet qu'elle puisse aller jusqu'au licenciement ?

Pareille interrogation avait conduit les juges du fond à donner tort à l'employeur, mais la Cour de cassation est d'un autre avis peut être par souci de cohérence avec une solution similaire affirmée par elle à propos du licenciement pour insuffisance professionnelle du salarié qui vient d'achever son essai (cass. soc. 4 février 1998 n° 95-41761).

Il n'empêche que, sur le terrain disciplinaire, la faculté de rompre ainsi aménagée garde une spécificité dans la mesure où joue, ici seulement, une règle de prescription des faits laquelle enferme dans un délai maximum de deux mois toute procédure disciplinaire, quelle que soit la gravité de la faute et la sanction envisagée, sauf réitération de manquements de même nature.

## Relations Collectives de Travail

Sa majesté le CHSCT (cass. soc. 22 octobre 2014 n° 13-19427)

Il est loin le temps où les réunions de cette institution représentative spécialisée, reconnue comme telle en 1982, se réunissait surtout pour déterminer les lieux de l'entreprise où il convenait de placer un extincteur. L'instance a considérablement monté en puissance depuis lors, si bien qu'avec un certain décalage temporel par rapport à son homologue généraliste, le Comité d'entreprise, le juge social se penche aujourd'hui sur des questions d'organisation interne qui prennent, au regard de cette évolution, une importance stratégique. Compte tenu de tels enjeux, on ne s'étonnera pas que, dans le présent litige, la Cour de cassation ait regardé avec une grande attention les aménagements contenus dans le règlement intérieur de l'institution, règlement que la loi n'impose pas mais qui peut tout à fait être mis en place afin de fixer un certain nombre de modalités de fonctionnement.

Apparaît ce faisant une directive d'ensemble qui est qu'un tel règlement ne peut conduire à imposer à l'employeur des obligations dépassant le cadre légal ou diminuant ses prérogatives. Dans cette mesure, on comprend aisément que la Cour de cassation n'ait pas admis la clause selon laquelle, lors de chaque réunion, doivent apparaître distinctement les points apportés par les membres du CHSCT et ceux apportés par le président. Il y avait là en effet, comme le soutenait l'employeur, une atteinte au principe d'élaboration conjointe de l'ordre du jour, affirmé à l'article L 4814-8 du Code du travail.

A aussi été écartée la clause de ce même règlement selon laquelle la convocation du Comité doit intervenir durant un créneau horaire compris entre les heures de travail communes à l'ensemble des membres du Comité. Le Code du travail prévoit que les réunions du CHSCT ont lieu, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail (C. trav. R 4614-

4). Dès lors, la disposition querellée était, elle aussi, de nature à limiter les prérogatives légales de l'employeur quant à la fixation des dates et heures de réunion du CHSCT, spécialement si, comme en l'espèce, les élus travaillent en horaires décalés. Une précision sur le sens du texte précédemment cité est énoncée par l'arrêt : « les heures de travail visés par l'article R 4614-4 s'entendent de celles comprises dans l'horaire collectif ». En revanche, une autre clause du règlement est validée par la Cour alors qu'elle ne s'appuie que sur une disposition très générale du Code du travail, celle de l'article L 4614-9, selon laquelle le CHSCT « reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections ».

Par rapport à cette directive du législateur, fallait-il considérer, comme l'ont fait les juges du fond, approuvés en cela par la Cour de cassation, qu'est licite la clause du règlement prévoyant que : « le CHSCT n'ayant aucun budget, l'employeur s'engage à lui permettre de fonctionner normalement et en toute indépendance en lui fournissant les moyens de fonctionnement nécessaires ainsi que les informations utiles à l'exercice de ses missions » ? Il y a là pour le moins une lecture extensive de l'article L 4614-9 précité qui dépasse ce que la Haute juridiction qualifie elle-même « d'illustration de l'article L 4614-9 du Code du travail », pour s'ériger en véritable interprétation créatrice. Mais le CHSCT est maintenant arrivé au Panthéon des modes de représentations collectives des salariés et il lui faut les attributs de sa puissance !

L'avantage individuel acquis (cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-14077)

Les dénonciations de conventions ou d'accords collectifs intervenant à la suite de restructurations sont devenues monnaie courante en droit du travail et, cependant, tout n'est pas encore parfaitement clair dans les solutions qui s'appliquent en une telle occurrence. Il en va ainsi notamment de la technique du maintien des avantages individuels acquis grâce à laquelle les salariés continuent de bénéficier d'une partie au moins de la couverture conventionnelle antérieure à la dénonciation de l'accord lorsqu'aucune négociation collective de substitution n'a pu produire ses effets dans le délai prévu par l'article L 2261-13 du Code du travail. Par l'effet de la loi, il se produit alors une intégration, dans les contrats de travail des salariés des entreprises concernées, de certains avantages conventionnels, à la double condition que ceux-ci aient une nature individuelle et qu'ils soient acquis au jour de la dénonciation de la convention. L'arrêt commenté traite plus particulièrement de la distinction entre ce qui est individuel et ce qui est collectif, question qui est loin d'être toujours évidente faute notamment d'un contentieux suffisamment abondant permettant d'aborder l'ensemble des avantages très variés que peut contenir une convention ou un accord collectif.

Plus précisément, si l'on peut considérer que tous les avantages ayant trait à la représentation du personnel et au droit syndical sont des avantages collectifs exclus du champ de la règle, les incertitudes demeurent beaucoup plus grandes lorsque l'avantage conventionnel peut être invoqué par chaque salarié individuellement tout en intéressant l'ensemble de la communauté du travail. Ainsi par exemple, une clause prévoyant la révision des salaires ne constitue-t-elle pas un avantage individuel acquis (cass. soc. 26 janvier 2005 n° 02-44712) alors qu'à l'inverse chaque salarié couvert par l'accord collectif dénoncé peut prétendre, au titre de l'article L 2261-13, au maintien du niveau de rémunération qu'il avait atteint au moment où la convention collective a cessé de produire effet (même arrêt). Mais, lorsque l'avantage relatif à la rémunération est croisé avec l'organisation du temps de travail dans l'entreprise concernée, les hésitations sont encore plus grandes. En l'espèce commentée, la dénonciation avait affecté un accord d'ARTT sans qu'aucun accord de substitution n'ait été conclu avant l'expiration du délai de survie dudit accord. Il prévoyait une rémunération sur la base de 35 heures hebdomadaires pour 32 heures et 30 minutes de travail effectif. Mais avec les temps de pause, le temps de présence dans l'entreprise se montait à 37 heures 30 hebdomadaires, ce qui avait conduit les salariés à invoquer chacun un supplément de rémunération correspondant au temps de pause

rémunéré en vertu de l'accord dénoncé. Pour qu'une telle demande prospère, il fallait donc pouvoir considérer que la rémunération des temps de pause correspond à un avantage individuel acquis.

Telle est effectivement la qualification retenue par la Cour de cassation, laquelle prend soin d'indiquer que cette rémunération avait déjà bénéficié à chaque salarié à titre personnel. Faut-il voir là une contradiction de solution par rapport à un arrêt de la même chambre sociale en date du 8 juin 2011 (n° 09-42807) ? Dans cette dernière affaire, l'avantage en discussion, très proche pour ne pas dire identique à celui que nous évoquons (une pause rémunérée de 45 minutes par jour) n'a pas été considérée comme un avantage individuel, dans la mesure où son maintien a été jugé incompatible avec le respect, par l'ensemble des salariés concernés, de l'organisation collective du temps de travail. Mais on notera que le temps de pause était alors purement et simplement intégré dans le temps de travail effectif ce qui, si on avait considéré l'avantage comme individuel, aurait autorisé les salariés à travailler 45 minutes de moins que le temps de travail fixé chez le repreneur. Rien de tel dans l'affaire présente où l'organisation du travail n'était pas mise en cause, les salariés travaillant tous au final 35 heures effectives.

Sans CHSCT point de salut (cass. soc. 17 décembre 2014 n° 14-60165)

Voici un arrêt promis au rapport annuel de la Cour de cassation, ce qui dévoile toute l'importance que les hauts magistrats de la chambre sociale de cette même Cour y attachent. En son principe, la solution dont il s'agit est d'une simplicité biblique : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, aucun membre de la communauté de travail ne doit échapper à l'action du CHSCT ce, en dépit de l'article L 4611-1 du Code du travail qui prévoit la constitution d'une telle instance dans les établissements de 50 salariés et plus ce qui, pris à la lettre, paraît autoriser l'employeur à refuser d'en créer une dans les démembrements techniques de l'entreprise n'atteignant pas cette taille sauf, ce que prévoit expressément un autre texte du Code du travail (L 4611-1) à ce que l'inspecteur du travail impose la création d'un comité dans les établissements de moins de 50 salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Pour résumer, la logique ayant présidé à la définition légale du périmètre d'implantation de l'institution serait plutôt d'opérer une approche établissement par établissement et, pour ceux d'entre eux ayant un effectif trop modeste, de renvoyer à l'administration du travail la tâche de décider de créer ou non un comité à ce niveau. Le raisonnement privilégié par la Cour de cassation est assez différent puisqu'à partir du moment où l'entreprise dans son ensemble compte au moins 50 salariés, l'employeur n'a plus le choix et il doit constituer un CHSCT unique, quitte à devoir également dédoubler l'institution en autant de CHSCT qu'il existe de comités d'établissement distincts voire par secteurs d'activité si l'inspecteur du travail l'estime nécessaire. En toute hypothèse, se trouve condamnée la solution consistant, comme en l'espèce, à privilégier le seul site atteignant 50 salariés pour laisser non couverts les salariés rattachés aux autres unités. La solution avait déjà été annoncée par un premier arrêt de la chambre en date du 19 février 2014 (n° 13-12207) mais qui ne contenait pas d'avantage le détail du raisonnement autorisant à s'écarter ainsi de ce qui paraît être la ratio legis. Mais c'est précisément le rôle des commentaires figurant au Rapport annuel de la Cour de cassation que d'opérer une telle clarification. Nul doute que sera alors évoquée la notion même d'établissement, notion empreinte d'une forte relativité et qui, dans l'usage qu'en fait l'article L 4611-1 du Code du travail (et lui seul !) renvoie sans doute plus à l'entreprise considérée comme cadre concret d'accomplissement du travail salarié, qu'à un démembrement technique de celle-ci dépourvu d'autonomie juridique.

Le droit des élections professionnelles dans l'entreprise (cass. soc. 10 et 17 décembre 2014 n° 14-60447 et n° 14-12401)

La première décision vient préciser que le mandat permettant à un délégué syndical de présenter une liste de candidats au nom de son organisation peut être verbal. Cette solution aboutit à assouplir la règle posée dès avant la loi du 20 août 2008, selon laquelle le délégué syndical n'est pas habilité d'office à présenter une liste au nom de son syndicat parce qu'il ne dispose d'aucun mandat général à cette fin (voir déjà cass soc 8 novembre 1988 n° 88-60107). En l'espèce, le syndicat concerné par le dépôt de la liste contestée avait comparu devant le tribunal d'instance et déclaré avoir donné un mandat verbal au salarié pour présenter ladite liste. Dès lors le juge ne pouvait plus prononcer l'annulation de l'élection pour ce motif. Dans une matière aussi éloignée du droit des contrats c'est l'appel à une disposition intégrée à celui-ci qui permet de fonder la censure du jugement à savoir l'article 1985 du Code civil lequel énonce qu'un mandat (quel qu'il soit) « peut aussi être donné verbalement ».

Le second arrêt indique de façon inédite que la mention des heures d'ouvertures et de clôture du scrutin peut figurer dans un document annexé au procès-verbal de dépouillement et établi concomitamment à celui-ci. La précision n'est pas de faible portée pratique car la Cour de cassation a toujours considéré qu'un non-respect de l'exigence d'une telle mention dans le procès-verbal de dépouillement, en conformité avec l'article R 57 du Code électoral, est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue partant, une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (voir encore cass soc 28 mars 2012 n° 11-16141). Là encore, par conséquent, l'action interprétative de la Haute Juridiction a pour effet d'assouplir la contrainte juridique et de « sauver » un certain nombre d'élections s'étant par ailleurs déroulées de façon normale. L'assouplissement dont il s'agit suppose toutefois, la Cour le précise, que le document complémentaire dont elle admet la pertinence, soit établi en même temps que le procès-verbal, c'est-à-dire immédiatement après la fin des opérations de dépouillement, *avanti ma non troppo*.

---

## CONTACTS

BAUDOIN DE MOUCHERON  
moucheron@gide.com

AURELIEN BOULANGER  
boulanger@gide.com

DAVID JONIN  
jonin@gide.com

FOULQUES DE ROSTOLAN  
rostolan@gide.com

FRANCOIS VERGNE  
f.vergne@gide.com

GUILLAUME NAVARRO  
navarro@gide.com

ALAIN COEURET  
coeuret@gide.com

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : [gide.com](http://gide.com)

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le "Cabinet") diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Conformément à la loi "informatique et libertés" n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication ([privacy@gide.com](mailto:privacy@gide.com)).