

DE LA MOTIVATION DES ARRETS DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE

| | |
|--|---|
| Editorial | 1 |
| Jurisprudence | 3 |
| • Relations individuelles du travail | 3 |
| • Relations collectives de travail | 7 |
| Publications du cabinet | 9 |

éditorial

Alain Coeuret
Of Counsel

En ces temps de crise identitaire affectant nombre de magistrats de l'ordre judiciaire et les amenant à s'interroger sur leur place ainsi que leur mission dans la justice de notre pays, on ne peut ignorer la forte prise de position de l'un des plus éminents d'entre eux, Pierre Sargos, président de chambre honoraire à la Cour de cassation, qui présida plusieurs années la chambre sociale de ladite Cour, et imprima sa marque sur le fonctionnement ainsi que sur l'image doctrinale d'une juridiction qui, faut-il le rappeler, n'est pas un troisième degré de juridiction – ce que serait une Cour suprême – mais une instance régulatrice placée au sommet de la hiérarchie judiciaire afin de veiller à ce qu'au travers de l'application et surtout de l'interprétation des lois, il ne soit retenu qu'une seule version du sens de la norme et qu'ainsi soit évitée la prolifération anarchique des jurisprudences émanant des Cours et tribunaux inférieurs, que ce soit en première instance ou en appel¹. L'éminent jurisconsulte s'est donc efforcé de remonter aux origines de cette organisation unifiante de la justice qu'on peut, s'agissant de la Cour de cassation, dater du décret du 12 août 1790, auquel fera écho le titre 1er de la Constitution du 3 septembre 1791, dont le paragraphe final énonçait : "Il sera fait un code de lois civiles communes à tout le royaume". Le temps a passé, les textes législatifs et autres se sont multipliés et nous savons bien que la codification se fait aujourd'hui au pluriel, sa dimension la plus foisonnante et parfois la plus désordonnée aussi touchant la matière à laquelle se rattache notre propos, à savoir le droit social.

Mais, si pour maintenir l'unité des lois, le juge doit finalement, après nombre de débats intermédiaires, parler une seule voix, encore convient-il qu'il adopte une méthode qui, comme le rappelle Pierre Sargos, garantit l'intelligibilité aux yeux des citoyens, de la décision prise par les juges, ce qui met en pleine lumière la question de la motivation des arrêts de la Cour de cassation.

¹ Il n'y a, pour toute la République, qu'une seule justice JCP ed G. 2016 n° 697

A cet égard on relèvera la sévérité des propos de l'auteur lorsqu'il affirme que : "trop souvent, les arrêts se bornent à affirmer la norme posée, voire à reproduire simplement le texte appliqué et à dire s'il est ou non nécessaire sans en expliquer les raisons". On aboutit ainsi dans le pire des cas à ce que l'auteur appelle "l'arrêt de cachet" qui fait fortement écho à "l'arrêt de règlement" par lequel le juge se hausse illégitimement au niveau du législateur en statuant par voie générale sans égard pour les particularités du litige qui lui est soumis. Et Pierre Sargos de proposer ensuite comme guide méthodologique la réflexion de certains grands civilistes du début du 19ème siècle, dont Demogue, lequel était déjà fort préoccupé par la montée en puissance du travail interprétatif auxquels doit se livrer le juge afin de jouer pleinement son rôle dans la mise en œuvre du droit et d'échapper ce faisant à l'autre interdit qui pèse sur lui : "le juge qui refusera de juger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi pourra être poursuivi comme coupable du déni de justice" (C. civil article 4).

Selon Demogue en effet : "il convient que les arrêts soient rédigés de façon à établir très nettement leur portée. Ils doivent donner des motifs profonds de leurs solutions et non pas procéder par de simples affirmations comme ils tendent à le faire. Il doit ressortir très nettement de leurs termes que c'est pour telle ou telle raison que l'on s'est écarté dans cette affaire de la solution qui avait été précédemment proposée...". Convenons avec Pierre Sargos que ce rappel du "devoir d'intelligibilité" des décisions de justice spécialement au plus haut niveau, est encore plus actuel un siècle plus tard du fait de la prolifération des lois dont certaines ne sont que des "lois-spectacle", des "lois leurres" et des "lois fleuves, où l'on se noie".

Mais si le juge doit, au sommet de son organisation, fournir un effort maximum pour ne pas ignorer sa fonction et privilégier, ainsi, "le recours aux principes matriciels du droit fondés sur la raison", la tâche est complexe car elle doit tenir compte de la diversification des rôles qui incombent désormais au juge de cassation. Or, parmi ces rôles, il en est un, particulièrement lourd de conséquences, qui consiste à accepter la mise en question de la constitutionnalité d'une loi, ou de l'interprétation jurisprudentielle qui s'y attache et de transmettre en conséquence au Conseil constitutionnel la fameuse QPC (Question Prioritaire de Constitutionnalité) formulée par un plaideur à l'occasion d'un litige auquel il est partie. Et, plus encore que la décision qui transmet la question au Haut Conseil, celle qui refuse de le faire paraît soumise impérieusement à cette exigence de motivation si vivement rappelée par celui qui a écrit la ligne dont nous nous inspirons. A cet égard, force est de rappeler la discipline à laquelle s'est astreinte la Chambre des Requêtes de la Cour de cassation, durant la période où elle a fonctionné (1800-1947) respectant scrupuleusement l'exigence de motivation de ses arrêts lorsqu'ils rejetaient les requêtes en cassation.

Que penser dès lors d'un arrêt récent de la chambre sociale par lequel est repoussée pour défaut de caractère sérieux la QPC qui mettait en question la constitutionnalité des dispositions légales en vigueur de 2010 à 2015 en matière de reclassement du salarié lié à un motif économique et surtout celle de l'interprétation jurisprudentielle qui en a été faite. Pour dénier à la question sa pertinence, l'arrêt se contente d'affirmer que "la disposition contestée, qui a pour objet de garantir l'affectivité du droit au reclassement du salarié, lequel découle de l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implantée pour partie hors du territoire national, et que le salarié a accepté de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, ne porte par une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre". Suffit-il d'énoncer de cette manière le défaut de "sérieux" de la QPC pour satisfaire à l'exigence d'une formulation des motifs profonds de la solution, distincte d'une simple affirmation, ainsi que l'évoquait Demogue ?

JURISPRUDENCE

Relations Individuelles du Travail

Obligation de sécurité de l'employeur : l'embellie se confirme-t-elle ? (cass. Soc. 1er juin 2016 n° 14-19702)

Ce nouvel arrêt de la chambre sociale rendu sur la définition de l'obligation patronale, qui a déjà tant défrayé la chronique, permet de se rendre compte que les magistrats du Quai de l'Horloge ont bien abandonné la conception "absolutiste" qui était la leur depuis 2006.

On rappellera que, même s'il était resté étranger aux faits de harcèlement, l'employeur était auparavant rendu responsable des agissements d'un de ses collaborateurs, peu important qu'il y ait mis un terme avant la tenue du procès et qu'il soit resté totalement étranger à la commission des faits.

Une telle sévérité, qui s'étendait au-delà du harcèlement sexuel et moral, donnait à l'obligation un caractère de "résultat", par opposition à la qualification d'obligation de moyens, dont le propre est de permettre un examen judiciaire du comportement du débiteur avant de retenir sa responsabilité. Cette sévérité jurisprudentielle avait subi un premier "coup de frein" lors d'un arrêt de la même formation du 25 novembre 2015 (n° 14-24444) dans lequel, tout en continuant à parler d'obligation de résultat, la Haute juridiction admettait qu'un employeur puisse être exonéré de toute responsabilité dès lors qu'il démontrait avoir pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées à une prévention effective du dommage, lequel consistait en l'espèce en le développement chez un salarié d'un syndrome dépressif au travail.

Les mentions "PBRI" qui accompagnaient ce premier arrêt permettaient d'augurer d'un changement dans l'approche des juges bien que la Cour ait continué à parler d'obligation de résultat, ce qui ne laissait pas d'intriguer l'analyste. L'arrêt du 1er juin 2016 ici commenté ne reprend pas ce vocable et permet de penser par les précisions qu'il donne, qu'au moins dans le principe, le revirement jurisprudentiel est avéré. Dans cette affaire, un salarié estimait avoir subi un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. Il avait introduit en conséquence une action devant les prud'hommes pour obtenir à la fois la résiliation judiciaire de son contrat de travail au tort de son employeur et des dommages intérêts au titre du harcèlement lui-même. Forte de la nouvelle orientation jurisprudentielle, la Cour d'appel avait refusé d'imposer les conséquences du harcèlement moral à l'employeur. Son arrêt a néanmoins été censuré car les justifications avancées par ce dernier n'ont pas paru conformes aux yeux de la Cour de cassation à la manière dont les juges du fond, de première instance ou d'appel, sont autorisés à admettre une exonération de la responsabilité patronale. L'arrêt présente à cet égard une vertu pédagogique car il fournit le "mode d'emploi" de ce qui peut mener à une telle exonération. Qu'on en juge : "Attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser". C'est donc par ces quelques lignes que se dessine la frontière entre le "bon comportement" qui permettra à l'avenir aux employeurs d'échapper aux foudres de la justice civile et celui, défectueux ou insuffisant, dont on déduira qu'il ne représente pas une exécution complète et non critiquable de l'obligation de sécurité. Si l'on revient à l'attendu précité, on discerne que, pour prétendre avec succès avoir correctement exécuté l'obligation, il conviendra désormais que son débiteur légal, dès l'instant où il a été informé de l'existence de faits illicites, prenne "des mesures immédiates propres à les faire cesser".

On imagine aisément qu'un tel type de mesures va découler de l'exercice du pouvoir disciplinaire toutes les fois où, comme en matière de harcèlement, c'est un salarié qui est à l'origine de la situation dommageable. Il est clair qu'alors, de telles mesures devront avoir une puissance juridique suffisante pour éliminer définitivement toute possibilité de réitération du comportement incriminé.

Mais, l'arrêt ayant utilisé l'adverbe "notamment", il ne limite pas la solution préconisée au seul cas du harcèlement où d'un comportement agressif, et il faut "élargir la focale" en intégrant dans la réaction appropriée des mesures qui vont au-delà d'une sanction et sont aptes par leur nature à protéger plus globalement la santé physique et mentale du personnel, en ne négligeant pas de tester "l'effectivité concrète" de l'initiative à prendre, dont il doit être parfaitement clair qu'elle est de nature à éradiquer les causes pathogènes infiltrées dans la situation individuelle de travail. Cependant, aurait-il déjà fait cela que l'employeur ne serait qu'à mi-chemin de sa démonstration salvatrice devant le juge du contrat de travail. De l'attendu précité il résulte en effet que soigner ne suffit pas et qu'il faut aussi, par des initiatives gestionnaires prises antérieurement à la révélation des faits, s'être préoccupé de la question en termes de prévention. Dans l'espèce commentée, sur ce second plan, l'employeur mis en cause n'avait pas rien fait. Il avait en effet comme l'a relevé la Cour d'appel, dont la décision fut favorable au défendeur, mis en place dans le règlement intérieur de l'entreprise une procédure d'alerte permettant d'accélérer la remontée d'informations traduisant l'existence de relations conflictuelles entre salariés, dont le harcèlement paraît être l'une des illustrations topiques.

Manifestement, cela n'a pas suffi pour la Haute juridiction qui retient une approche singulièrement plus large de ce qu'un employeur doit faire sur ce second plan. Le renvoi aux obligations générales de prévention inscrites dans le Code du travail français depuis la direction communautaire de 1989 est de ce point de vue très éclairant car il permet de comprendre qu'aucune mesure ponctuelle n'est en soi suffisante pour accéder à l'exonération de responsabilité, le législateur ayant, dans ces dispositions de tête, procédé par énonciation non limitative, mettant en exergue les actions de formations et d'information des salariés sur les risques physiques et mentaux qu'ils peuvent rencontrer dans leur travail, et ce nécessairement avant que de tels risques n'apparaissent. La tâche reste lourde pour les gestionnaires d'entreprise surtout dans sa dimension anticipative des risques et on attend avec impatience des applications jurisprudentielles significatives de cette nouvelle conception de l'obligation de sécurité assurément plus conforme que la précédente au droit commun des contrats.

L'immunité des lanceurs d'alerte (Cass. Soc. 30 juin 2016 n° 15-10557)

Le salarié qui signale des faits potentiellement délictueux concernant son entreprise est désormais protégé contre le licenciement qui résulterait de ce comportement à moins qu'étant de mauvaise foi il ait dénoncé des faits qu'il savait inexacts et mensongers. Désormais, les articles L 1132-3-3 et L 1132-4 du Code du travail, introduits par la loi du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude et à la grande délinquance économique et financière prévoient expressément la nullité d'un tel licenciement et pas seulement son absence de cause réelle et sérieuse, ce qui entraîne, en cas d'invocation devant le juge, des conséquences beaucoup plus radicales à commencer par la réintégration obligatoire de l'intéressé si celui-ci la demande. Mais à l'époque des faits, les dispositions précitées n'étaient pas encore applicables et c'est en l'absence d'un fondement légal aussi net que la Cour de cassation a dû, en l'espèce commentée, prendre position sur la sanction civile applicable au licenciement de représailles.

Pour dépasser le simple défaut de cause réelle et sérieuse auquel en était restée la Cour d'appel dont l'arrêt est censuré, elle a dû puiser dans sa jurisprudence sur la protection des droits fondamentaux dans l'entreprise ce qui donne à voir que la solution consacrée par le législateur de 2013 n'est donc finalement qu'une expression particulière d'un principe de protection des libertés fondamentales dont la méconnaissance entraîne la nullité de toute sanction disciplinaire qui en tiendrait compte y compris celle du renvoi. Ce principe trouve lui-même son inspiration dans les solutions élaborées par le droit européen à l'échelle du Conseil de l'Europe.

Dans la présente affaire, était en cause la liberté d'expression, liberté fondamentale protégée par l'article 10§1 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme, ce qui donne l'occasion à la Cour de cassation, pour la première fois en matière d'alerte, de préciser qu'en raison de l'atteinte qu'il porte à cette liberté, "en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité". L'arrêt, par son importance (il sera commenté au prochain Rapport annuel de la Cour de cassation) a fait l'objet d'une note explicative publiée sur internet où la Haute Juridiction précise : "qu'une telle décision est de nature à protéger les lanceurs d'alerte, dans la mesure où, par ailleurs, la chambre sociale instaure cette immunité non seulement lorsque les faits illicites sont portés à la connaissance du Procureur de la République mais également, de façon plus générale, dès lors qu'ils sont dénoncés à des tiers". Il faudra accorder la plus grande attention aux termes employés par la Cour car ce sont eux qui permettront de tracer le périmètre exact de l'immunité accordée au salarié ou si l'on préfère, celui de la neutralisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur en présence de telles atteintes et dont un arrêt de la Haute juridiction du 13 mars 2001 (n° 99-45735) avait posé les prémices. D'ores et déjà il est possible de relever que le champ de la protection jurisprudentielle qui s'affirme paraît plus large que celui dessiné par le législateur (même en y incluant les faits de corruption C. trav. Art. L 1161-1).

Exit "le préjudice nécessaire" (Cass. Soc. 25 mai 2016 n° 14-20578)

S'il est des arrêts dont l'ambition est d'exercer une influence normative sur la pratique des tribunaux et des Cour d'appel, nul doute que la présente décision en fait partie. Elle énonce en effet que "l'existence d'un préjudice et l'évolution de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond" et qu'en conséquence : "la Cour d'appel ayant constaté que le salarié n'avait subi aucun préjudice résultant de l'illicéité de la clause, le moyen (tendant à obtenir une indemnité de principe) ne pouvait être accueilli". Le revirement de jurisprudence est patent. Depuis 2011, la Cour de cassation considérait que le seul fait d'insérer dans le contrat de travail, une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie pécuniaire, causait nécessairement un préjudice au salarié. Ce raisonnement n'a donc plus lieu d'être, le salarié qui entend obtenir des dommages et intérêts de ce chef doit prouver, devant le juge du fait, l'existence du préjudice qui en résulte pour lui. Au-delà du cas traité par l'arrêt analysé, la solution semble plus générale puisqu'elle ne fait qu'appliquer aux clauses de non concurrence une solution affirmée pour la première fois par un arrêt de la même chambre du 13 avril 2016 (n° 14-28293), qui concernait une affaire dans laquelle un salarié, reprochant à son employeur la remise tardive de documents, demandait réparation de ce retard invoquant la jurisprudence constante suivant laquelle le retard de l'employeur à remettre à son salarié, à la fin du contrat de travail, des documents obligatoires tels que le certificat de travail ou le bulletin de paye, lui cause nécessairement un préjudice (voir par exemple cass. Soc. 12 janvier 2011 n° 08-45280).

Si la solution est opportune en termes de rééquilibrage des rôles procéduraux entre l'employeur et le salarié et qu'on observe à cette occasion un retour au moins implicite à la grande règle "actori incumbit probatio", on aurait aimé cependant que, par une réelle motivation, la Cour de cassation nous fasse part de la raison juridique précise qui justifie son revirement.

La rupture conventionnelle est toujours protégée par la Cour de cassation (Cass. Soc. 22 juin 2016 n° 15-16994)

La faveur que connaît en jurisprudence la rupture conventionnelle homologuée trouve ici une nouvelle illustration dans la manière dont la Haute juridiction précise comment doit jouer le délai de prescription extinctive de la prescription de l'action en nullité de ladite résiliation. Le salarié avait intenté cette action en faisant valoir, pour sa recevabilité, qu'en application du principe selon lequel "la fraude corrompt tout" (fraus omnia corrumpit) le délai de prescription d'un an prévu par l'article L 1237-14 du Code du travail, ne s'appliquait pas. L'intéressé n'obtient pas gain de cause en raison de l'application cumulée de deux règles qui sont les suivantes :

- a) La fraude ne peut conduire à écarter la prescription spéciale d'un an prévue par l'article précité qu'à la condition qu'elle ait eu pour but de permettre la survenance de la prescription ce qui suppose en pratique, que l'employeur ait commis des manœuvres frauduleuses visant à empêcher son salarié d'agir dans les temps ou de faire obstacle à l'écoulement du délai d'un an. Tel n'était pas le cas en l'espèce où il est relevé par les juges que l'employeur avait recouru à une rupture conventionnelle afin de se soustraire à la mise en place d'un PSE, ce dont il résultait que la fraude, dont l'existence n'était par ailleurs pas discutée, avait un objectif plus large que celui de permettre l'accomplissement de la prescription de l'action en nullité.
- b) Mais, seconde règle indiquée par la Cour de cassation, la fraude, bien que trop large dans sa finalité, ne reste pas pour autant sans conséquence sur le déroulement du délai spécifique de l'article L 1237-14 précité. Elle a pour effet de reporter le point de départ de ce délai au jour ou celui qui l'invoque en a eu connaissance, grande règle qui parcourt transversalement tout le droit de la prescription. Il s'en infère, dans le cas de la RCH, que le délai d'un an pour agir courra non pas à compter de la date d'homologation de la rupture conventionnelle comme cela est prévu par la loi, mais à compter de la date à laquelle le salarié a découvert la fraude. En l'espèce l'action était prescrite car la fraude que le salarié imputait à son employeur pouvait être connue de lui plus d'un an avant qu'il n'ait introduit son action en nullité, ce, compte tenu d'un contentieux parallèle mené par le comité d'entreprise et qui avait abouti à la condamnation définitive de l'employeur pour violation des dispositions légales prévoyant l'information et la consultation sur les licenciements économiques. Un tel contentieux ne pouvait en effet s'étendre à la validité des ruptures conventionnelles elles-mêmes, comme a déjà eu l'occasion de le préciser la Cour de cassation (cass. Soc. 9 mars 2011 n° 10-11581).

Mutation intra-groupe ; la photo de l'OVNI ? (Cass. Soc. 8 juin 2016 n° 15-17555)

Les mutations de salariés à l'intérieur d'un même groupe de sociétés s'organisent fréquemment par la conclusion d'une convention tripartite entre l'intéressé et ses deux employeurs successifs. Dans ce cadre il est généralement mis fin d'un commun accord au contrat de travail initial et conclu un nouveau contrat de travail. Dans l'espèce commentée la salariée avait accepté une mutation d'une société à une autre, sœur de la première, selon le schéma sus-rappelé, mais les relations s'étaient dégradées avec le nouvel employeur et celui-ci l'avait licenciée, ce qui l'avait conduite à saisir la juridiction prud'homale pour la rupture des deux contrats de travail successifs.

Les juges du fond avaient estimé que la rupture du premier contrat n'était que verbale ce qui entachait le licenciement d'un défaut de cause réelle et sérieuse dès lors que les règles spéciales du Code du travail n'avaient pas été appliquées.

Abstraction faite du flou persistant en matière de mutations de groupe, cette motivation des juges du fond soulevait une difficulté particulière qui était celle de l'éventuelle interférence entre ce type de discontinuité contractuelle et la RCH dont on sait qu'elle a tendance à monopoliser l'attraction. La réponse de la Cour de cassation est, c'est heureux, dépourvue de toute ambiguïté sur ce dernier point car elle précise qu'il n'y a pas lieu en pareille circonstance de respecter les règles relatives à la rupture conventionnelle pour que le premier contrat de travail soit régulièrement rompu. On le comprendra aisément eu égard à la relative lourdeur des formalités à accomplir. Pour autant, la lumière peine à se faire sur l'intégrité juridique de la mutation elle-même dont on se demande toujours si elle doit comprendre certaines stipulations qui ne sont, par hypothèse, pas celles auxquelles on songe en matière de simple mise à disposition de salarié. Convient-il en particulier que la convention tripartite prévoit la reprise d'ancienneté du salarié, dans quelles proportions doit-elle le faire pour être considérée comme valide et ces exigences s'étendent-elles à la forme elle-même de la convention ? La Cour de cassation ne pourra pas encore longtemps différer la réponse à de telles questions qui sont au cœur du droit des groupes, la dimension sociale de ceux-ci ne cessant de s'amplifier.

Relations Collectives de Travail

Calcul des subventions du Comité d'entreprise en présence d'une mise à disposition de personnel (cass. Soc. 31 mai 2016 n° 14-25042)

Depuis un arrêt de 2007 (n° 06-12309), il est jugé que lorsque les salariés mis à disposition sont intégrés à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil, leurs rémunérations sont à prendre en compte pour la détermination des subventions du comité de cette dernière entreprise. Autrement dit, ces rémunérations font partie de la masse salariale servant au calcul du montant des subventions dues à l'instance représentative. L'apport du présent arrêt n'est donc pas tant de tirer les conséquences financières de la présence de travailleurs qui sont restés contractuellement liés au premier employeur que de préciser sur qui pèse la charge de la preuve de ce que les prétentions du comité de l'entreprise d'origine ne sont pas fondées compte tenu de l'existence d'une présomption contraire de nature prétorienne (cass. Soc. 9 juillet 2014 n° 13-17470) selon laquelle pendant le temps de leur mise à disposition, les salariés sont présumés être intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil.

La preuve du défaut d'intégration, c'est-à-dire donc du maintien de l'appartenance de ces salariés à la communauté de travail de la première entreprise, doit être rapportée par le comité qui y siège lequel pourra, seulement à cette condition, réintégrer dans "sa" masse salariale le montant des rémunérations de la main d'œuvre ayant fait l'objet d'une telle "externalisation". La situation qui en résulte est assez singulière car les employeurs respectifs se trouvent ici dans une posture de neutralité qui les rend spectateurs du conflit opposant les deux instances représentatives des salariés, celui de l'entreprise d'origine partant tout de même avec un handicap certain dans la bataille probatoire. On ne sera pas outre mesure surpris qu'il en aille ainsi car en matière de droits collectifs de représentation les repères contractuels ont tendance à s'effacer au profit d'une logique plus institutionnelle dont la notion de communauté de travail est l'une des traductions les plus significatives.

Le comité d'entreprise n'est pas un professionnel (cass. Civ. 1ère, 15 juin 2016 n° 15-17369)

L'intervention de la première chambre civile de la Cour de cassation dans la matière des comités d'entreprise n'est pas fréquente tant les questions dont elle traite sont a priori éloignées des règles du droit collectif du travail et de leur interprétation. Mais c'est qu'en l'espèce était en jeu l'application d'une disposition du Code de la consommation entrée en vigueur le premier juillet dernier. L'article L 132-1 dudit Code définit en effet le "non-professionnel" susceptible de bénéficier des dispositions subséquentes comme : "toute personne morale qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole". Contrairement à ce qu'a décidé la chambre commerciale de la Cour de cassation (cass. Com. 16 février 2016 n° 14-25146) à un moment, il est vrai, où l'ordonnance du 14 mars 2016 n'était pas encore applicable, la première chambre civile décide que lorsqu'il assure le contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille, le comité d'entreprise agit en qualité de non-professionnel et bénéficie donc des dispositions de l'article L 136-1 du Code de la consommation. Ce dernier texte est tout à fait essentiel dans sa portée car il assure une protection du consommateur contre les reconductions tacites en imposant au professionnel prestataire de service d'informer son co-contractant de la possibilité de ne pas reconduire le contrat conclu avec une clause de reconduction tacite sous peine de résiliation exempte de toute pénalité financière pour le non professionnel.

PUBLICATIONS DU CABINET

- **D. Jonin, A. Coeuret et F. Duquesne** - "Punir sans juger en droit du travail" RJS 2016, Chronique page 555
- **A. Coeuret (en collaboration avec F. Duquesne)** - "Portée et limite de l'effet exonératoire de la délégation de pouvoirs" - JCPS 2016 n° 1026

CONTACTS

BAUDOIN DE MOUCHERON
moucheron@gide.com

AURELIEN BOULANGER
boulanger@gide.com

DAVID JONIN
jonin@gide.com

FOULQUES DE ROSTOLAN
rostolan@gide.com

FRANÇOIS VERGNE
f.vergne@gide.com

GUILLAUME NAVARRO
navarro@gide.com

ALAIN COEURET
alain.coeuret@gide.com

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : 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).