

1^{er} au 15 décembre 2018

Zoom	
Contestation du taux d'IPP : nouvelle procédure applicable dès le 1^{er} janvier 2019	
Le salarié peut quitter son poste de travail s'il s'y sent en danger	
Jurisprudence	
Mise en place échelonnée des CSE dans les entreprises à établissements multiples	<i>TGI Évry, 15 octobre 2018 : n° 18/05636, Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services c/ SAS Carrefour Hypermarchés</i>
Prise en charge des frais exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au CE	<i>Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-13.256 FS-PB, Union syndicale de l'intérim CGT c/ Comité d'entreprise de la Sté Start people</i>
Non-paiement des heures supplémentaires et prise d'acte de la rupture	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-18. 890 F-D, SARL Maury c/ P.</i>
Un manquement non imputable à l'employeur ne justifie pas une prise d'acte de la rupture du contrat	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-11.448 FS-D, Sté Vivauto PL c/ G.</i>
Les livreurs à vélo des plates-formes numériques ont la qualité de salarié	<i>Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-20.079</i>
Les heures supplémentaires rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié doivent être payées	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-16.959 FS-PB, Sté ADEIHR AGP c/ M. Cass. soc., 14 novembre 2018 : n° 17-20.659 FS-PB, N. c/ Sté Softeam Cadextan</i>
Salarié protégé : indemnisation limitée si demande de réintégration tardive	<i>Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-14.716 FS-PB, B. c/ Sté Safari technologies</i>
CDD : un contrat non signé est requalifié à durée indéterminée	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 16-19.038</i>
Dans un groupe, des entités dépourvues de la personnalité morale peuvent appartenir à une UES	<i>Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 16-27.690 FS-PBRI, Fédération des employés et cadres Force ouvrière (FEC FO) c/ Sté Generali France</i>
Le décès de l'employeur n'emporte pas rupture du contrat d'apprentissage	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-24.464</i>



Zoom



Contestation du taux d'IPP : nouvelle procédure applicable dès le 1^{er} janvier 2019

Principe : à compter du 1^{er} janvier 2019, le contentieux dévolu au Tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI) et au Tribunal des Affaires de sécurité sociale (TASS) sera confié au Tribunal de Grande Instance (pôle social) en application de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle

L'ordonnance n° 2038-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale et le décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale pris en application de la loi de 2016 ont notamment profondément remanié la procédure devant le TCI en contestation du taux d'IPP (*Incapacité Partielle Permanente*).

Un recours préalable obligatoire avant saisine du Tribunal : alors que jusqu'à présent le recours préalable devant une commission de recours amiable était facultatif, désormais, toute contestation d'un taux d'IPP devra faire l'objet d'un recours préalable obligatoire à la saisine du TGI pôle social.

La commission médicale de recours amiable composée de 3 médecins désignés par le responsable du service médical territorialement compétent devra être saisie dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision attributive de rente d'IPP.

Conformément à l'article R 142-8-2 du code de la Sécurité sociale, à compter de la réception de la copie du recours préalable qu'il aura reçue du Tribunal, le praticien-conseil transmettra à la commission, sous pli confidentiel et par tout moyen conférant date certaine :

- l'intégralité du rapport mentionné à l'article L 142-6 du CSS ;
- l'avis transmis à l'organisme de sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole sur l'état et le degré d'invalidité ou sur le taux d'incapacité permanente.

Lorsque le recours préalable est formé par l'assuré, le secrétariat de la commission lui notifiera sans délai, par tout moyen conférant date certaine, le rapport mentionné à l'article L 142-6 accompagné de l'avis.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception du rapport accompagné de l'avis, l'assuré pourra, par tout moyen conférant date certaine, faire valoir ses observations (*article R 142-8-3 du code de la Sécurité sociale*).

L'assuré se devra donc d'être particulièrement réactif et vigilant.

Lorsque le recours préalable est exercé par l'assuré, la commission médicale de recours amiable peut décider de procéder à son examen médical (*article R142-8-4 du CSS*).

La commission médicale de recours amiable établit, pour chaque cas examiné, un rapport comportant son analyse du dossier et ses constatations et statue par une décision comportant des conclusions motivées.

Le secrétariat de la commission notifie sans délai la décision à l'intéressé et, à la demande de l'assuré, une copie du rapport (*article R 142-8-5 du CSS*).

L'absence de décision de la commission médicale de recours amiable dans le délai de 4 mois à compter de l'introduction du recours préalable, vaut rejet de la demande.

Une procédure adaptée au TGI : l'assuré dispose d'un délai de 2 mois pour saisir le TGI s'il n'est pas satisfait de la décision de la commission médicale de recours amiable.

Remarque : en cas de décision implicite de rejet au bout de 4 mois, le délai de 2 mois s'applique ensuite

Le TGI Pôle social doit être saisi par requête motivée adressée par lettre recommandée avec AR ou déposée au greffe et doit être impérativement accompagnée des pièces et du bordereau ainsi que d'une copie de la décision contestée (*en cas de décision implicite, de la décision initiale attributive du taux d'IPP*) et des coordonnées du médecin désigné pour recevoir les documents médicaux (*articles R 142-10-1 et suivants du CSS*).

La procédure est orale mais le Président peut statuer sans débat après avoir recueilli les observations écrites des parties. Il est donc conseillé de motiver au mieux la requête et d'y apporter un soin particulier.

S'agissant des mesures d'instructions, celles-ci peuvent prendre la forme d'une consultation clinique ou sur pièces exécutée à l'audience, par un consultant avisé de sa mission par tous moyens, dans des conditions assurant la confidentialité, en cas d'examen de la personne intéressée.

En appel : en matière de contestation de taux d'IPP, pour les recours formés à compter du 1^{er} janvier 2019, la Cour d'Appel pôle social sera désormais compétente (*et non plus la CNITAAT*). Il s'agira d'une procédure sans représentation obligatoire.



Le salarié peut quitter son poste de travail s'il s'y sent en danger

Principe : le code du travail permet à un salarié de quitter une situation de travail dont il estime qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé. Mais l'intéressé doit respecter certaines conditions. Si tel est le cas, l'employeur ne peut pas le sanctionner et doit réagir

1. Le danger ressenti doit être grave et imminent

Un motif légitime de se croire en danger : le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger pour sa vie ou sa santé. Une erreur de jugement ne peut pas lui être reprochée. Le risque peut s'avérer par la suite comme inexistant, l'essentiel est que l'intéressé ait pu se croire en danger au moment où il a exercé son droit de retrait.

Exemple : le salarié n'a pas de motif légitime de se croire en danger s'il invoque la dégradation des bâtiments, alors que l'inspecteur du travail n'a fait aucune observation sur le sujet à la suite de sa visite et que la caisse d'assurance maladie saisie par le salarié n'a pas conclu à une menace imminente et n'a pas fermé le site dans l'attente de travaux (CA Dijon, 23 janvier 2007 : n° 06-712). A l'inverse, la reconnaissance par le contrôleur du travail que le salarié était au contact d'amiante établit le danger du fait du défaut de protection non contesté par l'employeur (CA Metz, 6 février 2006 : n° 03-175).

En cas de litige entre l'employeur et le salarié sur le bien-fondé du retrait, il appartient aux juges de rechercher si le salarié avait bien un motif de se croire en danger (Cass. Soc., 9 mai 2012 : n° 10-27.115). Ils ne peuvent pas s'en tenir à leur propre appréciation de celui-ci.

Un danger réel, sérieux et immédiat : le danger doit être grave et imminent, c'est-à-dire que le risque doit être réalisable dans un délai rapproché et être de nature à porter une atteinte sérieuse à l'intégrité physique du salarié. Il peut s'agir d'un risque d'accident (*brusque asphyxie par exemple*) mais aussi d'un risque de maladie (*par exemple une intoxication plus ou moins lente ou rapide due à des émanations toxiques*).

La cause du danger n'est pas nécessairement étrangère au salarié. Elle peut avoir un lien avec son état de santé. Il a ainsi été jugé que peut exercer son droit de retrait le salarié dont la santé ne lui permet pas d'occuper un poste le mettant en contact avec des animaux ou des produits chimiques (Cass. Soc., 20 mars 1996 : n° 93-40.111 P).

Toutefois, le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail : un salarié ne peut pas s'en prévaloir alors qu'il est en arrêt de travail pour maladie (Cass. Soc., 9 octobre 2013 : n° 12-22.288 FS-PB).

Le danger doit être anormal, compte tenu de l'activité exercée. Il ne doit pas être confondu avec un danger inhérent à cette activité.

Exemple : le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne permet pas à un salarié d'exercer son droit de retrait (CA Versailles, 26 février 1996 : n° 94-22877). Il en va de même pour un convoyeur de fonds qui ne peut pas cesser son travail en raison de l'agression d'un fourgon blindé une dizaine de jours avant, dès lors que l'employeur a pris les mesures pour assurer de bonnes conditions de travail (CA Aix-en-Provence, 8 novembre 1995 : n° 92-6287).

2. L'employeur doit être informé

Le salarié ne peut exercer son droit de retrait qu'après en avoir informé l'employeur. Mais il n'est pas obligé de le faire par écrit même si le règlement intérieur prévoit expressément cette formalité (Cass. Soc., 28 mai 2008 : n° 07-15.744 FS-PB).

Le retrait doit être exercé de manière à ne pas créer un autre danger pour les collègues (*article L 4132-1*).

Si le salarié peut cesser le travail, il ne saurait en revanche ni arrêter les machines, ni modifier unilatéralement les conditions de travail. Ainsi, un cascadeur ne peut pas continuer à participer au spectacle dans des conditions contraires aux instructions de l'employeur, fût-ce dans un souci de sécurité (CA Paris, 5 octobre 2004 : n° 04-32731).

Rôle des représentants du personnel : le salarié peut informer le CSE ou le CHSCT de l'existence d'un danger ou du fait qu'il a exercé son droit de retrait. Les membres du comité doivent immédiatement aviser

l'employeur du danger en consignant cet avis sur un registre spécial (*article L 4132-2*). L'employeur doit procéder à une enquête et prendre les dispositions qui s'imposent. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'employeur doit réunir le CSE ou le CHSCT, au plus tard dans les 24 heures, et informer immédiatement l'inspecteur du travail et la sécurité sociale (*article L 4132-3*). A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du comité sur les mesures à prendre, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail (*article L 4132-4*).

Le fait que le secrétaire du CHSCT ait exercé le droit d'alerte pour un danger grave et imminent concernant l'ensemble du personnel est pris en compte en cas de litige sur l'exercice du droit de retrait (*Cass. Soc., 10 octobre 2018 : n° 17-19.541*).

3. Le salarié ayant exercé son droit de retrait est protégé

Le salarié qui exerce légitimement son droit de retrait ne doit subir aucune sanction ni perte de salaire (*article L 4131-3*) :

- s'il a été indûment privé de salaire, il peut obtenir une provision en référé (*Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14-25.237*)
- le licenciement prononcé dans un tel cas est nul (*Cass. Soc., 28 janvier 2009 : n° 07-44.556 ; Cass. Soc., 25 novembre 2015 : n° 14-21.272*).

En revanche, si les conditions d'exercice du retrait ne sont pas réunies, le salarié :

- s'expose à une retenue sur salaire (*Cass. Crim., 25 novembre 2008 : n° 07-87.650*)
- et encourt une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (*Cass. Soc., 21 janvier 2009 n° 07-41.935*).

L'employeur ne peut pas obliger le salarié à reprendre son activité tant que le danger persiste (*article L 4132-5*).

L'employeur a intérêt à réagir. Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il avait signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé peut engager une action pour voir reconnaître la faute inexcusable de l'employeur (*article L 4131-4*).

Il en a été jugé ainsi, par exemple, dans un cas de chute provoquée par les marches glissantes de l'escalier, dépourvu en outre de main courante, dès lors que l'employeur avait été informé de cette situation dangereuse (*Cass. Soc., 17 juillet 1998 : n° 96-20.988*).

En tout état de cause, de par son obligation de sécurité et de résultat, l'employeur doit, en cas de situation dangereuse, adopter toute mesure nécessaire à assurer la sécurité de son personnel, voire arrêter le travail. Il peut faire appel à des salariés pour rétablir des conditions de travail satisfaisantes selon des modalités que doit prévoir le règlement intérieur (*article L 1321-1*).

Jurisprudence

Mise en place échelonnée des CSE dans les entreprises à établissements multiples

TGI Évry, 15 octobre 2018 : n° 18/05636, Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services c/ SAS Carrefour Hypermarchés

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 créant le comité social et économique (CSE) a prévu un certain nombre de mesures transitoires, notamment pour les entreprises à établissements multiples, afin de permettre la transition entre les anciennes instances représentatives du personnel (*comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT, délégation unique du personnel et instance regroupée*) et la nouvelle.

S'appuyant sur ces mesures transitoires, une entreprise a conclu un accord collectif sur la mise en place des CSE d'établissement. Un syndicat a contesté la validité de cet accord. Le TGI d'Évry, saisi de cette contestation, apporte, dans son jugement du 15 octobre 2018, plusieurs précisions intéressantes, notamment concernant l'application des mesures transitoires lorsque les CSE ne sont pas mis en place en même temps dans tous les établissements d'une entreprise et au niveau central.

La durée des mandats en cours peut être modifiée sans synchroniser les élections dans l'entreprise : en principe, le CSE doit être mis en place au terme des mandats des anciennes instances représentatives du personnel lors du renouvellement d'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019 (*article 9, al. 1 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017*).

L'article 9 de l'ordonnance précitée prévoit toutefois des mesures dérogatoires dont :

- une prorogation automatique, jusqu'au 31 décembre 2017, des mandats arrivant à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 et la possibilité de proroger ensuite ces mandats pour une durée d'un an maximum (*article 9, II-2° de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017*) ;
- la possibilité de réduire ou de proroger d'au plus 1 an la durée des mandats se terminant en 2018 (*article 9, II-3° de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017*) ;
- la possibilité, dans les entreprises et établissements d'une même entreprise où les mandats des différentes IRP ne coïncident pas, de proroger ou réduire la durée des mandats afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central (*article 9, III de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017*).

En l'espèce, l'accord concerné a prorogé d'1 an les mandats arrivant à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2018 afin de maintenir l'échelonnement des élections dans les différents établissements distincts de l'entreprise.

Pour le syndicat, la possibilité de proroger ou de réduire la durée des mandats n'est ouverte que pour aboutir à une synchronisation des élections des CSE dans tous les établissements de l'entreprise pour mettre en place le CSE central et, en cas de maintien de l'échelonnement, la durée des mandats ne doit pas être modifiée.

Ce raisonnement n'est pas suivi par le TGI. Celui-ci considère que la synchronisation des dates d'élections pour le CSE dans les différents établissements n'est pas obligatoire. Il prend ainsi sur ce point une position similaire à celle retenue par l'administration.

Le TGI précise que la faculté ouverte par le III de l'article 9 de proroger ou réduire les mandats pour procéder à la synchronisation des élections afin de les faire coïncider avec la mise en place du CSE et du CSE central, n'interdit pas, lorsqu'il est décidé de maintenir des élections échelonnées dans les différents établissements distincts d'une entreprise, de procéder, en se fondant sur le II de l'article 9 et dans les limites

fixées par cette disposition, à des prorogations ou à des réductions de mandat dans chaque établissement pour adapter la date des élections aux contraintes de l'entreprise ou de l'établissement ou au rythme dans l'établissement de la négociation collective nécessaire à la mise en place de cette nouvelle instance représentative du personnel.

Les accords collectifs relatifs aux anciennes IRP restent en vigueur tant que le CSE n'est pas élu : l'article 9, VII de l'ordonnance précitée prévoit que les stipulations des accords d'entreprise, de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux DP, au CE, au CHSCT, au regroupement par accord des IRP et à leurs réunions communes cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections du CSE.

Le tribunal était appelé à se prononcer sur le cadre d'appréciation de cette disposition dans les entreprises à établissements distincts. Concrètement, la mise en place d'un CSE au niveau d'un établissement entraîne-t-il la cessation de ces accords dans l'ensemble des établissements distincts de l'entreprise ?

Le TGI considère que, dans le cas des entreprises à établissements multiples, l'accord collectif cesse de produire effet à la date du 1^{er} tour des élections pour l'établissement concerné par celles-ci. Pour les autres établissements qui ont conservé leur CE et dont la date d'élection du CSE est plus lointaine, les accords collectifs concernés continuent à produire effet, faute de quoi, le fonctionnement des CE maintenus, privé du fondement des accords, serait perturbé voir paralysé.

Le TGI en conclut qu'on ne peut déduire du VII de l'article 9 ni que le CCE cesse d'exister dès le 1^{er} tour de l'élection au CSE dans le premier établissement, sous peine de laisser les personnels sans instance représentative au niveau de l'entreprise pendant la phase transitoire jusqu'à ce que le CSE central soit installé, ni que les stipulations des accords collectifs relatifs au CCE ne puissent pas être maintenues en vertu d'un accord collectif jusqu'à ce que celui-ci soit remplacé par le CSE central.

Les droits des IRP ne sont pas diminués pendant la période transitoire : à l'appui de sa contestation, le syndicat soutient également que l'accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE entraîne la violation des droits des membres des CSE d'établissement élus jusqu'à la mise en place d'un CSE central puisque :

- ils ne seront pas représentés au sein du CSE central qui ne sera installé que lorsque tous les CSE auront été constitués et ils ne pourront pas désigner de représentant siégeant au CCE ;
- les attributions du CSE central et du CCE ne sont pas les mêmes, notamment concernant la consultation sur les projets impactant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Les juges du fond retiennent, d'une part, que l'accord d'entreprise sur la mise en place du CSE envisage, en l'espèce, d'appliquer aux CSE nouvellement installés l'accord collectif prévoyant la représentation des CE au CCE, de sorte qu'il n'est pas porté atteinte aux droits des membres des CSE, pendant la phase transitoire, d'être représentés dans l'instance centrale qui reste le CCE.

S'agissant des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, d'autre part, ils précisent que tant que le CSE central n'est pas installé, les CHSCT subsistants exercent leurs prérogatives en la matière, et les CSE dont l'objet de la réforme est de prévoir le regroupement en leur sein des attributions de toutes les IRP, disposent des mêmes prérogatives.

Pour le tribunal, le syndicat ne démontre donc pas que la coexistence des instances nouvelles et anciennes selon les établissements et le maintien du CCE au niveau de l'entreprise, durant la période transitoire, aboutissent à une moindre capacité en matière de consultation et d'avis des IRP sur les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail par rapport au régime antérieur à l'ordonnance.

Durant la période transitoire, il peut exister des différences de fonctionnement entre CE et CSE : les dispositions applicables au CSE diffèrent de celles relatives au CE sur certains points. C'est notamment le cas en matière de participation des suppléants aux réunions du comité, de montant de la subvention de

fonctionnement et de financement des expertises. Pour le syndicat, il y a donc une rupture d'égalité entre les droits des élus des différentes IRP selon que le CSE est ou non constitué dans les établissements.

Argument également rejeté. Retenant que les établissements se trouvent dans une situation différente selon qu'ils ont ou non procédé à la constitution du CSE, le TGI décide qu'il n'y a pas de rupture d'égalité résultant de différences limitées des règles de fonctionnement durant la période de transition.

Principe : *aux termes de l'article L 2315-36 du code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, ou, sans condition d'effectifs, dans les établissements à risque (comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso notamment) ou dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire. Cette disposition est d'ordre public*

L'article L 2315-43 prévoit quant à lui que, en dehors de ces cas, un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT. Autrement dit, à côté de la CSSCT dont la mise en place est obligatoire, il peut exister des CSSCT *facultatives*.

Aux termes de l'article L 2315-39 du code du travail, la CSSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel. Classé, comme l'article L 2315-36, dans les dispositions d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger, cet article est évidemment applicable aux CSSCT dont la mise en place est obligatoire. Mais l'est-il aux CSSCT *facultatives*, dont l'instauration a été décidée par accord ? Un tel accord peut-il prévoir que la commission comprendra moins de 3 membres ?

C'était le cas en l'espèce, l'accord d'entreprise ne prévoyant que 2 représentants du personnel dans les établissements de moins de 200 salariés. La CGT, faisant valoir que le minimum de 3 représentants s'applique quand la mise en place de la commission n'est pas une obligation légale, demandait l'annulation de cette disposition.

Le TGI lui donne raison. Pour lui, la disposition prévoyant que la CSSCT est composée d'au moins 3 représentants du personnel est d'ordre public et il ne peut y être dérogé. Quand la création d'une CSSCT n'est pas obligatoire, la définition des membres de la commission entre dans le champ de l'accord collectif, mais sous réserve du respect de cette disposition d'ordre public.

Les stipulations de l'accord prévoyant un nombre de membres de la CSSCT inférieur à 3 sont donc annulées, mais seulement celles-ci, les juges estimant que la portée circonscrite de cette annulation ne bouleverse pas l'économie générale de l'accord collectif.

Le TGI se fonde sur deux éléments :

- le premier touche, en quelque sorte, à *l'esprit*, de ce minimum de 3 représentants des salariés, les juges estimant que la mesure est nécessaire à l'équilibre des expressions entre le chef d'établissement et les salariés au sein de la commission ;
- le second est d'ordre textuel : aux termes de l'article L 2315-42, l'accord instituant une ou des commissions facultatives fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT *mentionnées aux 1° à 6° de l'article L 2315-41*. Or, le 1° de cet article, relatif aux CSSCT légalement obligatoires, mentionne le nombre de membres de la ou des commissions, faisant ainsi implicitement référence au minimum de 3 membres.



A savoir : *la faculté de proroger ou réduire les mandats pour procéder à la synchronisation des élections afin de les faire coïncider avec la mise en place du CSE et du CSE central, n'interdit pas, lorsqu'il est décidé de maintenir des élections échelonnées dans les différents établissements distincts d'une entreprise, de procéder à des prorogations ou à des réductions de mandat dans*

chaque pour adapter la date des élections aux contraintes de l'entreprise ou de l'établissement ou au
établissement rythme dans l'établissement de la négociation collective nécessaire à la mise en place de cette
ment nouvelle instance représentative du personnel

Prise en charge les frais exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au CE

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-13.256 FS-PB, Union syndicale de l'intérim CGT c/ Comité d'entreprise de la Sté Start people

Une clause du règlement intérieur d'un comité d'entreprise prévoyait que les frais de déplacement et d'hébergement liés aux commissions obligatoires étaient pris en charge par le comité lui-même. Pour les demandeurs, cette clause était nulle car de tels frais auraient dû incomber à l'employeur. Déboutés de leur demande en 1^{ère} et 2^{nde} instance, leur pourvoi est rejeté.

La Cour de cassation décide que, en l'absence de disposition le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au comité d'entreprise, dès lors que ces réunions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à son initiative.

La solution résulte d'une jurisprudence constante aux termes de laquelle les frais de déplacement et d'hébergement des membres du comité d'entreprise concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur, qui n'entrent pas dans les dépenses de fonctionnement de cet organisme, sont à la charge de ce dernier (Cass. Soc., 28 mai 1996 : n° 94-18.797 ; Cass. Soc., 15 mai 2001 : n° 99-10.127).

L'idée est double :

- d'une part, l'instauration en 1982 d'une subvention de fonctionnement au profit du comité libère l'employeur de la prise en charge de frais qui sont imputables à une décision du comité lui-même ;
- d'autre part, les exceptions s'expliquent par le fait qu'il n'appartient pas à l'employeur de décider quel usage le comité doit faire des fonds mis à sa disposition à travers la subvention de fonctionnement et dont il doit avoir la libre disposition dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Les mêmes considérations expliquent aussi que le temps des réunions organisées par le comité lui-même s'impute sur les heures de délégation mensuelles des participants (*mais des heures de délégation annuelles et spécifiques peuvent être prévues pour certaines commissions ; voir, par exemple, les anciens articles L 2325-25 ou L 2325-30 du code du travail applicables au comité d'entreprise*) alors que le temps passé en réunions tenues sur convocation de l'employeur est toujours rémunéré par ce dernier sans être imputable sur les heures de délégation.

Sauf à soutenir l'insuffisance du montant de la subvention légale de fonctionnement, le système assure au comité une parfaite autonomie de son action et de ses choix d'opportunité dans le cadre de contraintes budgétaires dont la nécessité ne peut être en soi critiquée.

Remarque : les principes énoncés par l'arrêt sont parfaitement applicables aux réunions des comités sociaux et économiques et de leurs commissions, qu'elles soient facultatives ou obligatoires



A savoir : en l'absence de disposition le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés par les représentants du personnel pour se rendre à des réunions qui ne sont pas légalement obligatoires ou organisées à l'initiative de l'employeur

Non-paiement des heures supplémentaires et prise d'acte de la rupture

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-18. 890 F-D, SARL Maury c/ P.

Pour qu'elle soit prononcée aux torts de l'employeur et produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail doit reposer sur des manquements de l'employeur suffisamment graves pour faire obstacle ou rendre impossible la poursuite de la relation de travail entre les parties (*jurisprudence constante depuis mars 2014*).

Ainsi, lorsque les griefs invoqués sont anciens, le juge du fond peut décider que la prise d'acte est injustifiée, la Cour de cassation lui laissant le soin d'apprécier la gravité des griefs, mais censurant les erreurs manifestes d'appréciation lorsque le juge ne tire pas les conséquences légales de ses constatations.

En l'espèce, un salarié reprochait à son employeur le non-paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées entre juin 2008 et août 2013.

Pour le juge, dont la solution est approuvée par la Cour de cassation, cette situation présentait un caractère ancien, puisque le salarié a attendu le mois de juin 2013 pour solliciter de manière officielle une régularisation salariale. Ainsi, dans la mesure où l'intéressé ne s'était jamais plaint auparavant et que les heures avaient été depuis payées par l'employeur, le manquement de ce dernier n'a pas été jugé suffisamment grave pour justifier la prise d'acte aux torts de l'employeur.

Cette solution n'est certes qu'un cas d'espèce, mais il en résulte qu'un salarié qui effectue des heures supplémentaires non rémunérées a intérêt à ne pas trop tarder à alerter l'employeur de cette situation. A défaut, ce manquement pourrait ne pas être retenu par le juge en cas de prise d'acte résultant de ce seul motif.



A savoir : *le non-paiement d'heures supplémentaires pendant 5 ans peut ne pas justifier une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, lorsque le salarié a tardé à demander la régularisation de sa situation*

Un manquement non imputable à l'employeur ne justifie pas une prise d'acte de la rupture du contrat

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-11.448 FS-D, Sté Vivauto PL c/ G.

Tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, l'employeur doit payer sa rémunération et fournir un travail au salarié. Le manquement de l'employeur à cette obligation, notamment lorsqu'il suspend le salarié de ses fonctions, constitue en principe un manquement justifiant la prise d'acte de la rupture ou la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur (*Cass. Soc., 26 mars 2014 n° 12-21.372*).

Mais qu'en est-il lorsque l'employeur n'est pas responsable de l'absence de fourniture de travail ? Telle était la question posée à la Cour de cassation dans un arrêt du 14 novembre 2018.

En l'espèce, les fonctions du salarié, contrôleur technique, étaient soumises à un agrément préfectoral, son contrat de travail précisant qu'il pourrait être rompu sans préavis en cas de suspension de cet agrément.

A la suite d'une enquête pénale ayant révélé un système de fraude auquel le salarié a reconnu avoir participé, un arrêté préfectoral a suspendu provisoirement l'agrément du salarié pour une durée de 2 mois. Celui-ci, moins d'1 mois après cette suspension, a pris acte de la rupture du contrat pour non-fourniture de travail et de rémunération.

La cour d'appel lui donne raison et fait produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle reproche notamment à l'employeur d'avoir laissé le salarié sans rémunération pendant 2 mois, et de l'avoir mis dans l'incertitude concernant le sort de son contrat de travail, dans l'attente d'une décision définitive relative à l'agrément et ce, en dehors de tout cas de suspension imposé par la loi ou issu d'un incident de la vie privée du salarié.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure la décision rendue par la cour d'appel. Elle considère que les juges du fond n'auraient pas dû retenir la prise d'acte aux torts de l'employeur, dès lors qu'ils avaient relevé que ce dernier n'était pas responsable du défaut de fourniture du travail. Il ne s'agissait donc pas d'un manquement de l'employeur.

Même s'il a été allégé depuis 2014, le contrôle de la Cour de cassation sur les décisions des cours d'appel en matière de prise d'acte de la rupture du contrat est toujours de mise. Celle-ci censure notamment les erreurs manifestes d'appréciation des juges du fond lorsque, comme en l'espèce, ils ne tirent pas les conséquences légales de leurs propres constatations.



A savoir : *la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat motivée par le défaut de fourniture d'un travail n'est pas justifiée lorsque ce manquement n'est pas imputable à l'employeur*

Les livreurs à vélo des plates-formes numériques ont la qualité de salarié

Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-20.079

L'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque des travailleurs indépendants fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci (*article L 8221-6, II*).

Article L 8221-6

I.- Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

...

II.- L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

En l'espèce, un coursier ayant conclu un contrat de prestation de services avec une société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous le statut de travailleurs indépendants, saisit la juridiction prud'homale afin de solliciter la requalification de son contrat en un contrat de travail.

Pour rejeter sa demande et se déclarer incompétente pour connaître du litige, la cour d'appel, après avoir constaté l'existence d'un système de bonus et de malus évocateur de prime abord du pouvoir de sanction

que peut mobiliser un employeur, juge que ce système ne suffit pas à caractériser un lien de subordination liant le coursier à la plate-forme numérique. En outre, celui-ci disposait d'une liberté totale de travailler ou non. Il restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaitait pas travailler.

La chambre sociale de la Cour de cassation ne partage pas cette analyse.

L'existence d'un lien de subordination dépend des conditions d'exercice de la prestation : après avoir rappelé que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs (*Cass. Soc.*, 23 avril 1997 n° 94-40.909 ; *Cass. Soc.*, 20 janvier 2010 n° 08-42.207) et que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (*Cass. Soc.*, 13 novembre 1996 : n° 94-13.187), la Cour de cassation censure la décision des juges du fond.

Sa décision s'appuie sur 2 éléments :

- tout d'abord, l'application utilisée par la société était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres qu'il parcourait, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier ;
- par ailleurs, la société disposait d'un pouvoir de sanction à son égard. Il en résultait donc l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination.

Dès lors, les juges du fond ne pouvaient pas écarter la requalification du contrat de prestation de services en un contrat de travail.



A savoir : *se prononçant pour la première fois sur la nature du contrat liant un coursier à une plate-forme numérique, la Cour de cassation considère qu'il s'agit d'un contrat de travail si l'existence d'un lien de subordination est établie*

Les heures supplémentaires rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié doivent être payées

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-16.959 FS-PB, Sté ADEIHR AGP c/ M.

Cass. soc., 14 novembre 2018 : n° 17-20.659 FS-PB, N. c/ Sté Softeam Cadextan

Principe : *seules les heures supplémentaires accomplies à la demande ou pour le compte de l'employeur ouvrent droit à rémunération*

Le salarié peut toutefois réclamer le paiement d'heures supplémentaires à la condition de les avoir effectuées avec l'accord implicite de l'employeur (*Cass. Soc.*, 20 mars 1980 : n° 78-40.979 ; *Cass. Soc.*, 16 mai 2007 : n° 05-45.154). Tel est le cas lorsque l'employeur a eu connaissance des heures supplémentaires accomplies par le salarié et qu'il ne s'y est pas opposé (*Cass. Soc.*, 2 juin 2010 : n° 08-40.628).

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle, dans 2 arrêts du même jour, que le salarié peut également prétendre au paiement de ces heures s'il est établi que leur réalisation a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées (*Cass. Soc.*, 19 avril 2000 : n° 98-41.071 ; *Cass. Soc.*, 12 décembre 2013 : n° 12-14.029).

Notons que, en l'espèce, la cour d'appel avait relevé que la charge de travail du salarié, qui avait donné lieu au paiement d'heures supplémentaires pour une période de 7 mois, avait été maintenue puis accrue pendant la période postérieure.

Dans la 2^{ème} espèce, la décision de la cour d'appel est censurée faute pour celle-ci d'avoir recherché si les heures accomplies avaient été rendues nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié.

C'est à l'employeur, s'il ne souhaite pas payer d'heures supplémentaires, d'adapter la charge de travail de ses salariés pour que ces derniers ne dépassent pas la durée légale hebdomadaire de travail.

Il importe peu, au regard de l'obligation de payer ces heures, que le salarié se soit engagé par avenant à son contrat de travail à solliciter l'autorisation préalable de l'employeur avant d'effectuer des heures supplémentaires (*comme c'était le cas dans la 1^{ère} espèce*), ou que l'employeur ait indiqué dans plusieurs lettres ou courriers électroniques adressés au salarié qu'il devait respecter la durée légale de 35 heures par semaine et que les heures supplémentaires devaient faire l'objet d'un accord préalable du supérieur hiérarchique (*2^{ème} espèce*).



A savoir : *un salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées*

Salarié protégé : indemnisation limitée si demande de réintégration tardive

Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-14.716 FS-PB, B. c/ Sté Safari technologies

Le salarié protégé licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail, ou malgré un refus de ce dernier, peut obtenir sa réintégration dans l'entreprise.

Cette réintégration s'accompagne d'une indemnisation au titre de la violation du statut protecteur, équivalant au montant des salaires qu'il aurait perçus du jour de son licenciement au jour de sa réintégration (*Cass. Soc., 12 février 1991 : n° 88-41.339 ; Cass. Soc. 10 octobre 2006 : n° 04-47.623*). Mais pour bénéficier de cette indemnisation forfaitaire des salaires perdus, encore faut-il que la demande de réintégration soit formée avant l'expiration de la période de protection (*Cass. Soc., 10 décembre 1997 : n° 94-45.254*).

Ce principe s'explique par le fait que la demande de réintégration n'est enfermée dans aucun délai (*Cass. Soc., 11 décembre 2001 : n° 99-42.476*). Il évite que le salarié titulaire d'un droit à réintégration ne tarde délibérément à solliciter celle-ci afin d'augmenter le montant de son indemnité.

La jurisprudence a prévu une exception aux règles énoncées ci-dessus : le salarié a droit à la totalité de l'indemnité s'il démontre qu'il a présenté sa demande après l'expiration de cette période pour des raisons qui ne lui sont pas imputables (*Cass. Soc., 30 novembre 1999 : n° 97-41.690 ; Cass. Soc., 11 décembre 2001 : n° 99-42.476*).

L'exemple classique permettant le jeu de cette exception est celui du salarié licencié peu de temps avant la fin de sa protection, auquel il ne pourra être reproché que celle-ci soit expirée au moment de sa demande de réintégration. A cet égard, la présente affaire est emblématique puisque si la procédure de licenciement a été initiée alors que le salarié était protégé, elle s'est achevée après l'expiration de la période de protection de l'intéressé. Mais elle est également emblématique en ce que, au lieu d'agir dans les quelques mois suivant la rupture, le salarié a attendu près de *4 années* avant de demander sa réintégration.

Dans une précédente espèce, la Cour de cassation avait jugé que le salarié ayant tardé sans motif à demander sa réintégration après sa période de protection avait droit à une indemnité égale aux rémunérations qui auraient dû être perçues entre son éviction et l'expiration de sa protection (*Cass. Soc., 16 mai 2007 : n° 05-45.672*). Puis, dans une autre affaire très similaire à la présente espèce, une cour d'appel avait décidé que compte tenu du caractère tardif de la demande de réintégration, l'indemnisation forfaitaire au titre des salaires perdus ne partait pas du jour du licenciement mais du jour de cette demande de réintégration. Le pourvoi avait été rejeté par un arrêt publié et faisant déjà référence à la notion d'abus dans l'exercice du droit à indemnisation (*Cass. Soc., 26 mars 2013 n° 11-27.964*). Mais la portée de cet arrêt n'était pas facile à déterminer.

Le présent arrêt lève le doute. La solution retenue par la cour d'appel dans l'affaire de 2013 précitée est cette fois érigée au rang de principe : le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

Reste toutefois une inconnue. Aux termes de l'arrêt, le principe est en effet applicable *dans cette hypothèse*, c'est-à-dire dans l'hypothèse où la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection pour des raisons non imputables au salarié. Mais la notion d'abus appliquée au caractère tardif de la demande de réintégration ne pourrait-elle pas conduire à retenir la même solution à l'encontre du salarié licencié sans autorisation administrative en tout début de mandat et qui, sans justifier de raisons qui ne lui seraient pas imputables, attendrait les derniers jours de sa période de protection pour demander sa réintégration et l'indemnisation forfaitaire au titre des salaires perdus (*soit près de 4 ans + 6 mois de protection post mandat pour un salarié titulaire d'un mandat électif*) ? La question mérite pour le moins d'être posée.



A savoir : le salarié protégé licencié sans autorisation et réintégré a droit aux salaires qu'il aurait perçus entre la rupture du contrat et son retour effectif dans l'entreprise. Mais s'il tarde abusivement à solliciter sa réintégration, l'indemnité se limite aux salaires perdus depuis sa demande

CDD : un contrat non signé est requalifié à durée indéterminée

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 16-19.038

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. En effet, ce contrat contient des mentions obligatoires notamment :

- la définition précise du motif du recours à ce CDD (*remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité, emploi saisonnier*) ;
- le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié ;
- la date de fin du contrat et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe, etc. (*article L 1242-12*).

Remarque : à défaut de ces mentions, le contrat est réputé conclu à durée indéterminée

L'exigence d'un contrat écrit est requise aussi bien pour le contrat à durée déterminée initial que pour l'éventuel renouvellement, quel que soit le motif du CDD.

L'absence de contrat écrit entraîne, sur demande du salarié devant le conseil de prud'hommes, la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée doit également être signé.

Si la signature de l'une des parties au contrat manque, le contrat n'est pas considéré comme ayant été établi par écrit. Et l'absence d'écrit entraîne la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée.



A savoir : le contrat à durée déterminée doit obligatoirement être rédigé par écrit. A défaut, le contrat est requalifié à durée indéterminée. La Cour de cassation considère également, en l'absence de signature de l'un des parties au contrat, que ce dernier est non-écrit

Dans un groupe, des entités dépourvues de la personnalité morale peuvent appartenir à une UES

Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 16-27.690 FS-PBRI, Fédération des employés et cadres Force ouvrière (FEC FO) c/ Sté Generali France

L'unité économique et sociale (UES) est classiquement définie par la jurisprudence par deux éléments :

- son périmètre, d'une part,
- ses critères, c'est-à-dire les liens unissant ses membres, d'autre part.

L'arrêt du 21 novembre 2018, promis à la plus large publication, permet à la Cour de cassation de faire évoluer sa jurisprudence sur le périmètre de l'UES.

L'affaire soumise à la Cour de cassation concernait un groupe international doté d'implantations en France. Une UES avait été créée par accord collectif entre les sociétés françaises du groupe. À la suite de plusieurs mouvements et réorganisations au sein du groupe, le périmètre de l'UES a évolué. En particulier, une des sociétés françaises appartenant à l'UES a mis à disposition d'une société italienne 165 salariés, qui ont continué à exercer leurs fonctions en France, mais au sein d'une succursale non dotée de la personnalité morale.

Saisi par deux syndicats d'une demande visant à inclure cette succursale dans l'UES France, le tribunal d'instance puis la cour d'appel ont écarté cette prétention en appliquant la jurisprudence, en la matière, de la Cour de cassation.

Celle-ci a en effet jugé en 2002, dans un arrêt dit *Vivendi*, qu'il ne peut y avoir d'unité économique et sociale reconnue par convention ou par décision de justice qu'entre des personnes juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels (*Cass. Soc., 7 mai 2002 : n° 00-60.424 FS-PBRI*). En d'autres termes, pour qu'une UES soit reconnue, il faut que chacune des entités qui la composent soit dotée de la personnalité morale. Or, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 21 novembre 2018, ce n'était pas le cas de la succursale française de la société italienne.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond, posant ainsi une exception à la règle issue de la jurisprudence *Vivendi*.

Elle affirme qu'au sein d'un groupe de sociétés, une UES peut être reconnue entre des entités juridiquement distinctes qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale.

La Cour maintient en revanche les trois critères classiques de reconnaissance de l'UES :

- les pouvoirs de direction doivent être concentrés à l'intérieur du périmètre considéré (*Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 13-24.253 FS-PB*) ;

- les activités déployées doivent être similaires ou complémentaires (*Cass. Soc., 13 juillet 2004 : n° 03-60.425 F-PB*) ;
- les travailleurs doivent former une communauté résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine mutabilité (*Cass. Soc., 18 juillet 2000 : n° 99-60.353 FS-PB*).

En d'autres termes, au sein d'un groupe, l'UES qui répond à ces critères cumulatifs peut inclure des entités non dotées de la personnalité morale. La note explicative jointe à la décision et diffusée sur le site internet de la Cour de cassation met l'accent sur le fait que le principe ainsi dégagé donne toute sa portée à la notion de communauté de travail issue de sa jurisprudence (*voir notamment Cass. Soc., 18 juillet 2000 : n° 99-60.353 FS-PB ; Cass. Soc., 12 janvier 2005 : n° 03-60.477 F-P*).

En retenant cette exception, la Cour de cassation répond aux réactions critiques suscitées par l'arrêt *Vivendi*, auquel il était reproché un certain manque de pragmatisme. En pratique, comme en témoigne la présente affaire, les critères classiques de l'UES peuvent parfois être réunis sans que la structure d'accueil des travailleurs ne soit dotée de la personnalité morale. L'objectif de l'UES, qui est d'empêcher la division artificielle des entreprises opérée pour éluder les effets de seuil en matière de représentation du personnel, pouvait se trouver mis en échec par l'application de la jurisprudence *Vivendi*.

Dans sa note explicative jointe à l'arrêt, la Cour de cassation insiste sur le fait que l'exception à la jurisprudence *Vivendi* est *expressément cantonnée à la situation particulière des groupes de sociétés, notamment internationaux, au sein desquels des choix organisationnels et de gestion peuvent conduire à dissocier juridiquement des communautés de travailleurs qui continuent en pratique à travailler ensemble, sous la direction d'un responsable commun et qui, par conséquent, relèvent d'une représentation du personnel commune*.

On n'est donc pas en présence d'un revirement de jurisprudence, mais seulement d'une atténuation d'un principe afin de prendre en compte une situation concrète. En dehors des groupes, l'UES ne peut être reconnue qu'entre des entités juridiquement distinctes et dotées de la personnalité morale.



A savoir : *en admettant qu'une unité économique et sociale peut, à l'intérieur d'un groupe, être constituée entre des structures n'ayant pas toutes la personnalité morale, la Cour de cassation pose une exception à sa jurisprudence antérieure. En dehors des groupes, l'UES ne peut être reconnue qu'entre des entités juridiquement distinctes et dotées de la personnalité morale*

Le décès de l'employeur n'emporte pas rupture du contrat d'apprentissage

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-24.464

En l'espèce, un maître d'apprentissage, coiffeur et exploitant unique d'un fonds de commerce, décède en cours d'exécution du contrat d'apprentissage. Après son décès, le fonds de commerce est repris par une société qui en poursuit l'exploitation dans les mêmes locaux. Sans travail, l'apprentie saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat en raison des manquements du repreneur du fonds de commerce. Ce dernier soutient que la demande doit être rejetée dans la mesure où le contrat d'apprentissage a pris fin au décès du maître d'apprentissage, en sorte qu'il n'est tenu d'aucune obligation vis-à-vis de l'apprentie.

La cour d'appel considère, au contraire, que le décès du maître d'apprentissage n'entraîne pas la fin du contrat d'apprentissage, lequel a été transféré, en application des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, au nouvel exploitant du fonds de commerce. La décision des juges du fond est validée par la Cour de cassation.

En application de l'article L 6222-18 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des 2 parties ou, à défaut, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer. La rupture est également prévue en cas de liquidation judiciaire de l'employeur.

Article L 6222-18	
	Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
<p><i>Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois de l'apprentissage.</i></p> <p><i>Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des 2 parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.</i></p>	<p><i>Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.</i></p> <p><i>Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.</i></p> <p><i>A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L 1232-2 à L 1232-6 et L 1332-3 à L 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.</i></p> <p><i>Au-delà de la période prévue au 1^{er} alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.</i></p> <p><i>En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L 1243-8.</i></p>

Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019

L'article L 6222-18 du code du travail n'envisage pas le décès comme une cause de rupture du contrat d'apprentissage.

Remarque : *la loi 2018-771 du 5-9-2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les dispositions législatives en question en ajoutant aux causes de rupture du contrat d'apprentissage le cas du décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. Ces dispositions seront applicables aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019*

Pour la jurisprudence, le décès de l'employeur ne constitue pas un cas de force majeure de nature à mettre fin au contrat de travail (*Cass. Soc., 16 novembre 1977 : n° 76-40.477 ; Cass. Soc., 29 octobre 1996 : n° 93-43.634*) et ce même en cas de cessation totale de l'activité de l'entreprise (*Cass. Soc., 10 février 1982 : n° 80-40.044 ; Cass. Soc., 6 novembre 2013 : n° 12-19.572*).

En conséquence, lorsqu'un employeur décède, le contrat de travail n'est pas rompu et il revient à ses ayants droit soit de rompre le contrat de travail en versant au salarié les indemnités afférentes à un licenciement (*Cass. Soc., 5 décembre 1989 : n° 86-43.165*) soit d'en poursuivre l'exécution.

Cependant, en matière de contrat d'apprentissage, force est de constater qu'il existe un fort intuitu personae entre l'apprenti et son maître d'apprentissage.

C'est ainsi que la chambre sociale a jugé que la résolution du contrat d'apprentissage peut être prononcée en dehors des cas prévus par le code du travail dès lors que les circonstances, telles que la maladie de durée indéterminée du gérant qui, dans la société, était la seule personne capable d'assurer la formation professionnelle de l'apprenti, rendent impossible la continuation de l'exécution du contrat (*Cass. Soc., 6 mars 1985 : n° 82-40.242*). Elle a également validé la rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage en raison de l'inaptitude du maître d'apprentissage causée par un accident du travail (*Cass. Soc., 16 juillet 1987 : n° 84-45.202*).



A savoir : *bien que revêtu d'un fort intuitu personae, le contrat d'apprentissage n'est pas rompu en cas de décès du maître d'apprentissage. Il doit être repris par le nouvel exploitant du fonds de commerce*