



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 511 — 4 octobre 2019



11 min

- ✓ Démission – Demande de requalification en prise d’acte – Saisine rapide du CPH
- ✓ CDD – Remplacement d’un salarié absent – Fin de l’absence – Information par écrit au remplaçant pas nécessaire
- ✓ Harcèlement moral – Accident du travail – Indemnisation – 2 préjudices distincts – Action devant le Tass et devant le CPH
- ✓ Comité d’entreprise – Accord de modulation – Absence de consultation annuelle sur la politique sociale – Opposabilité aux salariés (NON)
- ✓ PSE – Consultation du CE – Désignation d’un expert-comptable – Litige – Saisine du tribunal administratif
- ✓ Réforme de la justice – Tribunal judiciaire – 5 décrets d’application

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Démission sans réserve – Demande de requalification en prise d'acte – Saisine rapide du CPH

Rappel : *Un salarié qui a démissionné sans réserve est en droit de saisir le juge d'une demande de requalification en prise d'acte. Cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul si elle est justifiée ou dans le cas contraire d'une démission (Cass. Soc., 9 mai 2007, n° 05-41.324).*

Le salarié peut-il suivre la procédure accélérée prévue pour la prise d'acte ?

Cette procédure prévoit que lorsque le conseil de prud'hommes (CPH) est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement (BJ), qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (article L. 1451-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 18 septembre 2019, n° 18-15.765

Le 24 avril 2013, une salariée a démissionné de son emploi sans émettre de réserve.

Mais 17 mois après, elle a saisi le BJ d'une demande de requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Le CPH a décidé de renvoyer l'affaire devant le bureau de conciliation (BC) le 21 janvier 2016.

Pour faire échec à la demande de la salariée, l'employeur soutenait que celle-ci était prescrite. Selon lui, seules les demandes de requalification de prise d'acte de la rupture du contrat pouvaient être portées directement devant le BJ. Les demandes de requalification des démissions devaient être portées au préalable devant le BC. En l'espèce, le BC avait été saisi de l'affaire le 21 janvier 2016, soit plus de 2 ans après la démission.

La Cour d'appel n'a pas suivi l'argumentation de l'employeur et a jugé la demande de la salariée valable au motif que l'article L. 1451-1 du Code du travail précité ne faisait aucune distinction entre rupture du contrat de travail par prise d'acte de la rupture du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification.

La Cour de cassation a confirmé cette décision en se référant à l'article L. 1451-1 du Code du travail.

Il en résulte que la demande de requalification d'une démission sans réserve doit être portée devant le BJ dans le délai prévu pour contester la rupture du contrat de travail.

Note : A l'époque des faits, l'action portant sur la contestation de la rupture du contrat était prescrite par 2 ans (art. L. 1471-1 anc. du Code du travail). Aujourd'hui, elle se prescrit par 1 an (art. L. 1471-1 du Code du travail).

A notre sens, le salarié qui a démissionné avec réserves pourra saisir également le BJ d'une demande de requalification.

CDD – Remplacement d'un salarié absent – Fin de l'absence – Information par écrit au remplaçant pas nécessaire

Rappel : *Le contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour remplacer un salarié absent. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée (art. L. 1242-7 du Code du travail).*

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un CDI (art. L. 1243-11 du code du travail).

La notification au remplaçant de la fin de son contrat de travail doit-elle intervenir obligatoirement par écrit ?

Cass. Soc., 18 septembre 2019, n° 18-12.446

Le 12 avril 2012, une salariée a été engagée en CDD pour remplacer une salariée absente pour congé maladie.

La salariée absente a été licenciée pour inaptitude le 10 décembre 2014. L'employeur a informé sa remplaçante par appel téléphonique, du même jour, et par lettre du 11 décembre de la fin de son contrat de travail.

La remplaçante s'est tout de même présentée à son poste le 11 décembre. Elle a alors saisi le CPH pour demander la requalification de son CDD en CDI. Elle soutenait que son contrat, qui avait pour terme la fin de l'absence le 10 décembre, s'était poursuivi après cette date, faute pour l'employeur de l'avoir avertie par écrit.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande estimant que « *les dispositions relatives au contrat à durée déterminée de remplacement ne prévoient pas les modalités d'information du salarié et n'exigent donc pas une notification écrite* ». Dès lors, la notification de la fin du CDD par téléphone était valable.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation approuve la décision de la Cour d'appel et considère que si, en application de l'article L. 1242-7 du Code du travail, le CDD conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, « *il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit* ».

En l'espèce, la remplaçante avait été informée par appel téléphonique de la fin de son CDD, le 10 décembre, soit le jour de la notification du licenciement à la salariée absente. Il en résulte que son contrat avait pris fin à cette date. Le fait qu'elle soit venue travailler le jour suivant de son propre chef ne permettait pas d'obtenir la requalification en CDI.

Note : Par précaution, il est recommandé à l'employeur de notifier au remplaçant la fin de son CDD par lettre remise en main propre contre décharge ou transmis par lettre recommandée avec accusé de réception.

■ Harcèlement moral – Accident du travail – Indemnisation – 2 préjudices distincts – Action devant le Tass et devant le CPH

Rappel : *En principe, aucune action en réparation du préjudice causé par un accident du travail ou une maladie professionnelle ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit (art. L. 451-1 du Code de la sécurité sociale).*

Un salarié victime d'un accident du travail consécutif à un harcèlement moral pris en charge au titre de la législation du travail peut-il agir devant le CPH pour obtenir des dommages et intérêts au titre de ce harcèlement moral ?

Cass. Soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329

Le 17 octobre 2012, un salarié a fait une tentative de suicide qui a été prise en charge au titre d'un accident du travail.

Par la suite, le salarié a saisi les juridictions de sécurité sociale pour voir reconnaître la faute inexcusable de l'employeur en invoquant un harcèlement moral à l'origine de sa tentative de suicide.

En parallèle, il a saisi le CPH pour solliciter des dommages et intérêts pour harcèlement moral sur le fondement de l'article L. 1152-1 du Code du travail.

En défense, l'employeur faisait valoir que le salarié ne pouvait pas obtenir, à la fois, la réparation au titre de l'accident du travail et celle au titre du harcèlement moral. Selon lui, les demandes tendaient à la réparation du même préjudice.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis considérant que « *la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale* ».

Pour les juges, « *les agissements de harcèlement moral étaient distincts des conséquences de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale* ».

La Haute juridiction distingue 2 préjudices distincts :

- ✓ Le préjudice lié au harcèlement moral subi pendant la relation de travail qui relève de la compétence du juge judiciaire ;
- ✓ Le préjudice lié aux conséquences de l'accident du travail qui relève du Tribunal des affaires de sécurité sociale.

Chaque préjudice ouvre droit à une indemnisation distincte. Il en résulte que le salarié pouvait cumuler en l'espèce une indemnisation au titre de l'accident du travail et celle au titre du harcèlement moral.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 15 novembre 2006, n° 05-41.489).

A l'époque des faits, les litiges relatifs à un accident du travail relevaient du TASS. Aujourd'hui, ils relèvent du Pôle social du TGI.

Jurisprudence

Relations collectives

Comité d'entreprise – Accord de modulation – Absence de consultation annuelle sur la politique sociale – Accord inopposable aux salariés (NON)

Rappel : A défaut d'accord collectif aménageant la périodicité des consultations obligatoires, les entreprises sont tenues de consulter annuellement le comité social et économique (CSE) (ou, le cas échéant, le comité d'entreprise (CE)) sur notamment la politique sociale de l'entreprise (art. L. 2323-15 anc. du Code du travail pour le CE ; art. L. 2312-17 nouv. Du Code du travail pour le CSE).

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise porte notamment sur l'aménagement du temps de travail et la durée du travail (art. L. 2312-26 du Code du travail).

L'absence de consultation annuelle du CE sur la politique sociale de l'entreprise rend-elle un accord de modulation inopposable au salarié ?

Cass. Soc., 18 septembre 2019, n° 17-31.274

Dans cette affaire, une salariée engagée en contrat de travail à temps partiel modulé est licenciée.

Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein.

Elle soutenait que l'accord de modulation mis en place dans l'entreprise n'était pas opposable aux salariés au motif que le CE n'avait pas été consulté annuellement, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, sur les décisions de l'employeur portant sur l'aménagement du temps de travail ou la durée du travail.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas consulté le CE sur le programme indicatif global de modulation du temps de travail. Selon la salariée, cette absence de consultation avait pour conséquence de priver d'effet l'accord de modulation.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, ne partage pas ce raisonnement.

La Haute juridiction considère au contraire que le défaut de consultation annuelle du CE « sur les décisions de l'employeur portant sur l'aménagement du temps de travail ou la durée du travail, exigée au titre des missions de cet organe concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » (...) « n'a pas pour effet d'entraîner l'inopposabilité de l'accord de modulation à l'ensemble des salariés ».

Il en résulte que la demande de requalification du contrat de travail en temps plein par la salariée était infondée.

Note : L'absence de consultation du CE sur la politique sociale de l'entreprise peut être sanctionnée au titre du délit d'entrave au fonctionnement du CE (art. L. 2317-1 du Code du travail).

■ PSE – Consultation du CE – Désignation d'un expert-comptable – Litige – ■ Saisine du tribunal administratif

Rappel : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, le CSE peut décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (art. L. 1233-34 du Code de travail).

Quelle juridiction doit saisir l'expert-comptable qui souhaite enjoindre l'employeur de lui communiquer des informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions ?

CE., 25 septembre 2019, n° 428510

Le 7 novembre 2018, un projet de réorganisation et un projet de PSE prévoyant la suppression de plus de 1500 emplois ont été présentés au comité central d'entreprise (CCE).

Par une délibération du même jour, le CCE a décidé de recourir à l'assistance d'un expert-comptable. Par deux lettres du 8 novembre et 31 décembre 2018, l'expert a demandé à l'entreprise des informations nécessaires pour exercer sa mission.

N'ayant pas obtenu ces informations, l'expert-comptable a saisi le juge des référés du Tribunal administratif pour enjoindre l'entreprise de les lui communiquer.

Le juge a rejeté cette demande estimant que le juge administratif n'était pas compétent pour statuer. Contestant cette décision, le cabinet d'expertise a formé un pourvoi en cassation devant le Conseil d'état qui a censuré la décision du juge des référés sur le fondement de l'article L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du Code du travail :

- ✓ L'article L. 1233-57-5 dispose que « toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif, est adressée à l'autorité administrative » ;

- ✓ L'article L. 1235-7-1 prévoit que l'accord collectif, le document unilatéral relatifs au PSE, le contenu du PSE, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation ». Ces litiges « relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ».

Le Conseil d'État déduit de ces dispositions qu'une demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de communiquer des pièces à l'expert-comptable désigné dans le cadre de la procédure de consultation du CE en cas de licenciements collectifs pour motif économique « ne peut être adressée qu'à l'autorité administrative et ne peut faire l'objet d'un litige distinct du litige relatif à la décision de validation ou d'homologation ».

La Cour poursuit « en l'absence de tout litige relatif à une décision de validation ou d'homologation non encore intervenue à la date de la présente décision, la demande présentée par le cabinet d'expertise comptable requérant devant le tribunal administratif ne peut qu'être rejetée comme irrecevable ».

Autrement dit, si l'expert-comptable considère qu'il n'a pas reçu de l'employeur toutes les informations nécessaires à sa mission, il doit adresser une demande d'injonction à la Direccte. La décision de celle-ci pourra ensuite être contestée devant le juge administratif dans le cadre d'un litige portant sur la décision d'homologation ou de validation du PSE.

Législation et réglementation

■ Réforme de la justice – Tribunal judiciaire – 5 décrets d'application

La loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a prévu de créer, à compter du **1^{er} janvier 2020**, le Tribunal judiciaire (TJ).

Le TJ est la **fusion du Tribunal d'instance (TI) et du Tribunal de grande instance (TGI)**.

5 décrets et un arrêté du 30 août et du 18 septembre 2019 permettent la mise en place de cette réforme (*Décret n° 2019-912 à 914 et Décret n° 2019-965 et 966*).

Compétences du Tribunal judiciaire

✓ Compétence territoriale

Lorsque le TGI et le TI sont situés dans la même ville, ils fusionnent pour former un seul TJ. S'ils sont situés sur des villes différentes, dans les villes où il y a plusieurs TI, ces derniers deviennent des chambres de proximité.

S'il existe plusieurs TJ dans un même département, certains de ces TJ pourront être spécialement désignés pour connaître des matières spécifiques.

✓ **Compétence matérielle**

En matière sociale, le TJ reprend les compétences du TI et du TGI sans changement. Il est alors compétent pour connaître des :

- ✓ Contestations relatives aux élections professionnelles (art. R. 211-3-15 du Code de l'organisation judiciaire) ;
- ✓ Contestations relatives à la désignation des délégués et représentants syndicaux (art. R. 211-3-16 du COJ) ;
- ✓ Contestations relatives aux modalités d'organisation, à la liste des salariés devant être consultés à la régularité des procédures de consultation sur les accords d'entreprise (art. R. 211-3-17 du COJ).

Fusion des greffes du Tribunal judiciaire et des CPH

Lorsque le siège d'un CPH est situé dans la même ville que le siège d'un TJ ou chambre de proximité, le greffe du TJ comprendra celui du CPH.

Le décret n° 2019-913 prévoit un tableau de concordance entre le ressort des CPH et celui du TJ. Ainsi, pour chaque ressort de cour d'appel, le décret précise le TJ qui est compétent en lieu et place des sièges actuels de CPH.

Ci-dessous les concordances pour la Cour d'appel de Versailles et Paris.

Département	TJ	Siège du CPH	Ressort du CPH
Cour d'appel de Versailles			
Hauts-de-Seine	Nanterre	Boulogne-Billancourt	Ressort des chambres de proximité d'Antony, Boulogne-Billancourt et Vanves.
		Nanterre	Ressort des chambres de proximité d'Asnières-sur-Seine, Colombes, Courbevoie et Puteaux.
Val-d'Oise	Pontoise	Argenteuil	Ressort de la chambre de proximité de Sannois.
		Montmorency	Ressort des chambres de proximité de Gonesse et Montmorency.

		Cergy-Pontoise	Ressort du tribunal judiciaire de Cergy-Pontoise, à l'exception des ressorts des chambres de proximité de Sannois, Gonesse et Montmorency.
Yvelines	Versailles	Mantes-la-Jolie	Ressort de la chambre de proximité de Mantes-la-Jolie.
		Poissy	Ressort de la chambre de proximité de Poissy.
		Rambouillet	Ressort de la chambre de proximité de Rambouillet.
		Saint-Germain-en-Laye	Ressort de la chambre de proximité de Saint-Germain-en-Laye.
		Versailles	Ressort du tribunal judiciaire de Versailles, à l'exception des ressorts des chambres de proximité de Mantes-la-Jolie, Poissy, Rambouillet et Saint-Germain-en-Laye.

Département	TJ	Siège du CPH	Ressort du CPH
Cour d'appel de Paris			
Essonne	Evry-Courcouronnes	Evry-Courcouronnes	Ressort du tribunal judiciaire d'Evry-Courcouronnes, à l'exception des ressorts des chambres de proximité de Longjumeau et Palaiseau.
		Longjumeau	Ressort des chambres de proximité de Longjumeau et Palaiseau.
Seine-et-Marne	Fontainebleau	Fontainebleau	Ressort du tribunal judiciaire de Fontainebleau.
	Meaux	Meaux	Ressort du tribunal judiciaire de Meaux.
	Melun	Melun	Ressort du tribunal judiciaire de Melun.

Seine-Saint-Denis	Bobigny	Bobigny	Ressort du tribunal judiciaire de Bobigny.
Val-de-Marne	Créteil	Créteil	Ressort des chambres de proximité de Charenton-le-Pont, Ivry-sur-Seine, Nogent-sur-Marne, Saint-Maur-des-Fossés et Villejuif, à l'exception des cantons de Choisy-le-Roi et Orly, et de l'emprise de l'aérodrome de Paris-Orly.
		Villeneuve-Saint-Georges	Ressort de la chambre de proximité de Boissy-Saint-Léger, cantons de Choisy-le-Roi et Orly, et de l'emprise de l'aérodrome de Paris-Orly.
Yonne	Auxerre	Auxerre	Ressort du tribunal judiciaire d'Auxerre.
	Sens	Sens	Ressort du tribunal judiciaire de Sens.
Paris	Paris	Paris	Ressort du tribunal judiciaire de Paris.

La procédure en la forme des référés devient la procédure accélérée au fond

L'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019 modifie le nom de la « *procédure en la forme des référés* » en « *procédure accélérée au fond* ».

Les dispositions du Code du travail prévoyant cette procédure sont modifiées en ce sens à compter du 1^{er} janvier 2020. Il s'agit notamment :

- ✓ De la saisine du Tribunal judiciaire par le CSE pour qu'il ordonne la communication d'informations par l'employeur (art. L. 2312-15 et L. 2312-46 du Code du travail) ;
- ✓ Des contestations de l'employeur dans le cadre des expertises décidées par le CSE (art. L. 2315-86 du même code) ;
- ✓ De la saisine du jugement du CPH en cas de carence de l'employeur malgré une alerte par le CSE d'une atteinte aux droits des personnes (art. L. 2312-59 du Code du travail) ;
- ✓ Des contestations des avis du médecin du travail devant le CPH (art. L. 4624-7 du Code du travail).

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)144 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance

— société d'avocats —

actance
société d'avocats

