

FACULTE DE DROIT DE NIMES
L3
TRAVAUX DIRIGES DE DROIT DU TRAVAIL
ANNEE 2006-2007 PREMIER SEMESTRE

Equipe pédagogique : A. Sartel, G. Bros, J.C. Montazaud, S. Darmaisin

Séance n° 1 : La jurisprudence

Procédez au commentaire groupé des arrêts suivants :

1°) Cass. soc., 30 mars 2005, n° 02-46114

Attendu que M. X... a été engagé le 27 août 1996 en qualité de prospecteur foncier par la société 4M Promotion selon contrat de travail comportant une clause de non-concurrence ; que l'employeur, faisant valoir que nonobstant cette clause, le salarié avait été recruté immédiatement après sa démission par une entreprise concurrente, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts ; que le salarié a formé une demande reconventionnelle ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que la société 4M Promotion fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à M. X... la somme de 5 335,72 euros à titre de rappel de primes, alors, selon le moyen, que viole l'article 455 du nouveau Code de procédure civile l'arrêt attaqué qui fait droit à la demande de M. X... en paiement de primes au titre des deux programmes Castillanes Montauban et Castillanes Baziège au seul motif que les permis de construire afférents à ces programmes avaient été obtenus le 26 novembre 1998, soit pendant la période d'exercice des fonctions de l'intéressé au service de la société 4M promotion et avant la signature du second avenant à son contrat de travail en date du 8 février 1999, faute de s'être expliqué sur le moyen des conclusions de la société 4M Promotion faisant valoir que ces deux affaires avaient été apportées par la société Ramos et avaient été "étrangères à l'activité de M. X..." ;

Mais attendu que c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation a, par une décision motivée, fixé comme elle l'a fait le montant des commissions restant dues au salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le pourvoi principal du salarié :

Sur les troisième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties, pris de la violation du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu que l'employeur soutient que le principe du procès équitable et celui de la sécurité juridique s'opposent à l'application immédiate de la jurisprudence résultant des arrêts du 10 juillet 2002 (Bull. n° 239) ;

Mais attendu que l'exigence d'une contrepartie financière à la clause de non-concurrence, qui répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle, impose son application immédiate ;

Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ;

Attendu que pour condamner le salarié à payer à la société 4M Promotion une indemnité pour violation de la clause de non-concurrence, la cour d'appel énonce qu'aux termes de cette clause, dont la validité n'est pas contestée, en cas de rupture, M. X... s'est interdit d'exercer une activité concurrente de la nature de celle faisant l'objet de son contrat de travail, cette obligation étant limitée à six mois et à la région Midi-Pyrénées ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte du contrat de travail produit devant la Cour de Cassation, que la clause contractuelle de non-concurrence ne comportait pas l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ce dont il résulte qu'elle était nulle, la cour d'appel a violé le principe ci-dessus énoncé et le texte susvisé ;

Et attendu qu'il y a lieu de faire application de l'article 627-1 du nouveau Code de procédure civile, la cassation encourue n'impliquant pas qu'il soit à nouveau statué au fond du chef de la violation de la clause de non-concurrence ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce ses dispositions ayant condamné M. X... à payer à la société 4M Promotion la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la clause de non-concurrence (...)

2°) Ass. Plén., 24 janvier 2003, n° 01-40967, Publié au Bulletin

Sur le moyen unique : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 14 décembre 2000), que l'Association départementale des pupilles de l'enseignement public (ADPEP), au sein de laquelle s'applique la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, gère des établissements à caractère social et sanitaire ; que M. X... et d'autres salariés de cette association, employés en qualité d'éducateurs, assurent une permanence de nuit dans une chambre dite de "veille" mise à leur disposition dans chaque établissement pour leur permettre de répondre aux sollicitations des pensionnaires et à tout incident ; que ces heures de surveillance nocturne leur sont payées conformément à l'article 11 de l'annexe 3 de la convention collective prévoyant que les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail éducatif et qu'entre neuf heures et douze heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail éducatif ; que les salariés, après avoir saisi, les 26 janvier, 12 février et 2 mars 1998, la juridiction prud'homale en réclamant des rappels de salaire, les indemnités de congés payés afférentes et des dommages-intérêts, se sont prévalus, en cause d'appel, d'une jurisprudence nouvelle de la Cour de Cassation qui a décidé que les heures de surveillance nocturne constituaient un temps de travail effectif et ne pouvaient être rémunérées selon le régime d'équivalence institué par la convention collective applicable ; que les syndicats CFDT des services de santé et services sociaux du Loiret et le syndicat SUD CRC du Loiret sont intervenus dans l'instance en réclamant le paiement de dommages-intérêts ;

Attendu que les salariés et les syndicats font grief à l'arrêt d'avoir rejeté leurs demandes, alors, selon le moyen :

1 / que le principe de prééminence du droit et la notion de procès équitable, résultant de l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, s'oppose, sauf pour d'impérieux motifs d'intérêt général, à l'ingérence du pouvoir législatif dans l'administration de la justice afin d'influer sur le dénouement judiciaire d'un litige ; qu'il était acquis aux débats que l'association était chargée d'une mission de service public et placée sous le contrôle d'une autorité publique qui en assure le financement par le paiement d'un prix de journée, que le procès l'opposant au salarié était en cours lors de l'entrée en vigueur de l'article 29 de la loi du 19 janvier 2000 et que ce texte, dont il n'est pas établi qu'un impérieux motif d'intérêt général le justifiait, remettait en cause, au profit de l'association, une jurisprudence favorable au salarié en matière d'heures d'équivalence ; qu'au vu de ces constatations, la cour d'appel ne pouvait, sans violer les dispositions de l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, refuser, ainsi qu'il lui était demandé, d'écarter l'article 29 de la loi du 19 janvier 2000 pour juger le litige dont elle était saisie ;

2 / qu'il résulte des articles L. 212-2 et L. 212-4 du Code du travail, dans leur rédaction alors en vigueur, qu'un horaire d'équivalence peut être institué soit par un décret, soit par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel étendu, soit par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement soumis aux dispositions de l'article L. 132-26 du Code du travail ; qu'une convention collective agréée ne remplit pas ces conditions ; qu'en se fondant, par suite, sur l'institution d'un temps d'équivalence par la seule Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées ;

3 / qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que les salariés intéressés effectuaient des heures de présence de nuit dans une chambre spécialement mise à leur disposition dans l'enceinte du foyer afin d'être en mesure de répondre à tout moment, en cas de besoin, aux sollicitations des personnes handicapées, et que, s'il y avait des temps d'inaction entre les interventions, ils devaient être considérés par ailleurs comme des temps de travail effectif ; qu'il s'en déduisait nécessairement qu'il s'agissait d'un temps pendant lequel les salariés étaient tenus de rester en permanence à la disposition de l'employeur pour les besoins de l'entreprise, de sorte que ces heures de garde de nuit constituaient un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel ; que de ce chef, la cour d'appel a encore violé l'article L. 212-4 du Code du travail ;

Mais attendu que si le législateur peut adopter, en matière civile, des dispositions rétroactives, le principe de prééminence du droit et la notion de procès équitable consacrés par l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales s'opposent, sauf pour d'impérieux motifs d'intérêt général, à l'ingérence du pouvoir législatif dans l'administration de la justice afin d'influer sur le dénouement judiciaire des litiges ;

Et attendu qu'obéit à d'impérieux motifs d'intérêt général l'intervention du législateur destinée à aménager les effets d'une jurisprudence nouvelle de nature à compromettre la pérennité du service public de la santé et de la

protection sociale auquel participent les établissements pour personnes inadaptées et handicapées ; que dès lors, la cour d'appel, en faisant application de l'article 29 de la loi n 2000-37 du 19 janvier 2000 au présent litige, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

3°) Cass. soc., 18 janvier 2005, n° 02-46737

Sur les deux moyens réunis :

Attendu qu'après avoir établi un plan social, la société BDI Rhône-Alpes-Bourgogne, (BDI) qui avait décidé de fermer son établissement de Moulins, a notifié le 3 septembre 1996 à 48 des 51 salariés qui y étaient employés leur licenciement pour motif économique ;

Attendu que la société BDI fait grief à l'arrêt attaqué (Riom, 24 septembre 2002) de l'avoir condamnée au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et au remboursement d'indemnités de chômage à l'ASSEDIC alors, selon le premier moyen :

1 / que le principe de sécurité juridique interdit d'apprécier la régularité d'un licenciement au regard d'exigences jurisprudentielles posées postérieurement au prononcé du licenciement ; qu'ainsi en se fondant, pour déclarer sans cause réelle et sérieuse les licenciements économiques prononcés en septembre 1996, sur le non-respect de l'obligation imposée à l'employeur par des arrêts de la Chambre sociale de la Cour de Cassation des 7 juillet 1998 et 6 juillet 1999 de faire au salarié des offres de reclassement individuelles prévues ou non dans un plan social, la cour d'appel a violé les articles 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 2 du Code civil et L. 321-4-1 du Code du travail ;

2 / que dans son arrêt du 22 février 1995, la Chambre sociale, si elle a indiqué que le reclassement devait être recherché même lorsqu'un plan social a été établi, n'a approuvé la cour d'appel d'avoir déclaré les licenciements sans cause réelle et sérieuse que parce que le plan social ne prévoyait aucune mesure de reclassement ; que les exigences de propositions de reclassement individuelles et de recherche de reclassement en dehors des mesures prévues par le plan social n'ont été posées que par les arrêts des 7 juillet 1998 et 6 juillet 1999 ; qu'ainsi, en considérant que l'argument tiré de l'inapplicabilité de cette jurisprudence nouvelle à des licenciements prononcés en 1996 était inopérant en l'état de l'arrêt du 22 février 1995, la cour d'appel a violé les articles 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 2 du Code civil et L. 321-4-1 du Code du travail ; et alors, selon le second moyen, qu'il est satisfait à l'obligation de reclassement qu'a l'employeur de proposer aux salariés, quand un plan social a été établi, par la communication qui est faite à ceux-ci des postes de reclassement interne prévus au plan social avec leurs mesures d'accompagnement ; qu'ainsi en l'espèce où le plan social prévoyait 14 postes de reclassement internes au sein du groupe ainsi que diverses aides et une formation pour les salariés intéressés, la cour d'appel, en considérant qu'en portant ces mesures à la connaissance des salariés, la société BDI, faute d'avoir fait des propositions personnalisées, n'avait pas exécuté son obligation de reclassement, a violé les articles L. 321-1 et L. 321-4-1 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la sécurité juridique invoquée dans le premier moyen ne saurait consacrer un droit acquis à une jurisprudence immuable, l'évolution de la jurisprudence relevant de l'office du juge dans l'application du droit ;

Attendu, ensuite, que dans le cadre de son obligation de reclassement de tout salarié dont le licenciement économique est envisagé, il appartient à l'employeur, même quand un plan social a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement, prévues ou non au plan social, au sein du groupe et parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et de proposer à chaque salarié dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, en assurant au besoin l'adaptation des salariés à une évolution de leur emploi ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur n'avait pas communiqué à chacun des salariés dont le licenciement était envisagé des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées ; qu'elle en a exactement déduit qu'il avait ainsi manqué à son obligation de reclassement, préalable au licenciement, et que les licenciements étaient en conséquence dépourvus de cause réelle et sérieuse, peu important que des possibilités de reclassement aient été prévues dans le plan social et qu'une liste des postes vacants ait été affichée dans l'entreprise ;

Que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

A LIRE : Les revirements de jurisprudence. Rapport remis à Monsieur le Premier Président Guy Canivet, Jurisclasseur, Coll. Cour de cassation, Janv. 2005 ; P. Morvan, Le revirement de jurisprudence pour l'avenir, Dalloz 2005, p. 247 ; Forum : Les revirements en débat, Sem. sociale Lamy, n° 1195, déc. 2005, p. 5 et s.