



BULLETIN JURIDIQUE N°29

Édito

Dans ce numéro, nous évoquons un **arrêt de la Cour de Cassation du 8 octobre** précisant que l'employeur qui veut utiliser, en tant que moyen de preuve, les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles, doit nécessairement avoir effectué une déclaration préalable auprès de la CNIL, sous peine de voir son moyen de preuve rejeté pour illécéité par le juge.

Sauf exception, **l'exercice normal du droit de grève n'est soumis à aucun préavis**, de sorte qu'il suffit que l'employeur ait connaissance des revendications professionnelles au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 22 octobre.

Dans un autre arrêt du 22 octobre, la Cour de cassation précise que l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou de dégénérer en harcèlement moral.

Dans une décision rendue le 23 octobre, il est précisé que lorsqu'une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle est en cours devant le TASS, le salarié ne peut pas, en parallèle, saisir les prud'hommes pour faire reconnaître un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Un arrêt du 22 octobre rappelle que le choix d'un local appartient à l'employeur, et peu importe que le nouveau local présente une moindre superficie dès lors qu'il est aménagé et que le CE peut y exercer normalement ses missions.

Selon un arrêt du 8 octobre, il est dit que sauf disposition contraire d'un accord collectif, les mentions relatives à l'exercice d'une activité syndicale dans le document récapitulatif de l'entretien annuel d'évaluation laissent présumer l'existence d'une discrimination syndicale et permettent au salarié d'obtenir une indemnité.

Dans un autre arrêt du 8 octobre 2014, la Cour de Cassation est revenue sur la date à laquelle l'employeur pouvait organiser l'élection des membres du CHSCT.

Selon une décision du 23 octobre, dans le cadre d'une procédure prud'homale, le principe de l'unicité de l'instance ne prive pas les parties de leur droit d'accès au juge

Bonne lecture et à bientôt !!!

Un employeur peut-il licencier un salarié qui envoie trop de mails privés ?

La surveillance de la messagerie d'un salarié par la mise en place d'un logiciel de contrôle exige le respect d'une procédure qui ne peut faire l'économie d'une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Si cette formalité est accomplie trop tardivement, les répercussions sont lourdes. L'employeur doit s'abstenir de licencier, y compris un salarié qui envoie 600 courriels personnels par mois !



Dans cette affaire, une salariée se voit reprocher, par son employeur, une utilisation excessive de sa messagerie

électronique à des fins personnelles. Il apparaît en effet qu'au cours des mois d'octobre et de novembre 2009, le nombre de messages électroniques à caractère personnel envoyés ou reçus par la salariée s'élève à plus de 1.200. L'employeur licencie donc la salariée pour utilisation excessive de sa messagerie à des fins personnelles.

S'estimant tout de même lésée, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

La Cour d'appel considère que le licenciement est bien justifié par une cause réelle et sérieuse. D'après les Juges du fond, la déclaration tardive à la CNIL de la mise en place d'un dispositif de contrôle individuel de la messagerie électronique par l'employeur n'a pas pour conséquence de ren-

Un employeur peut-il licencier un salarié qui envoie trop de mails privés ? (suite et fin)

dre le système illicite. En outre, et toujours d'après la Cour d'appel, l'utilisation de la messagerie devait être tenue comme excessive et comme ayant un impact indéniablement négatif sur l'accomplissement du travail par la salariée.

La Cour de Cassation casse l'arrêt, pour méconnaissance de la loi. D'après la Haute Juridiction, les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL cons-

tituent un moyen de preuve illicite.

Ce qu'il faut retenir :

La loi du 6 janvier 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (article 22 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978) dispose que les traitements automatisés de données à caractère personnel doivent préalablement faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL.

L'employeur qui veut utiliser, en tant que moyen de preu-

ve, les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles, doit nécessairement avoir effectué une déclaration préalable auprès de la CNIL, sous peine de voir son moyen de preuve rejeté pour illicéité par le juge. Le licenciement intervenant dans ces conditions sans preuves recevables est sans cause réelle et sérieuse.

Référence : Cass. Soc. 8 octobre 2014, n°13-14991

Droit de grève : l'information sur les revendications n'est soumise à aucune formalité

L'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information ». Autrement dit, aucune formalité préalable n'est exigée.

Sauf exception, l'exercice normal du droit de grève n'est soumis à aucun préavis, de sorte qu'il suffit que l'employeur ait connaissance des revendications professionnelles au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 22 octobre.

Contrairement aux dispositions applicables dans les services publics (C. trav., art. L. 2512-1 et L.2512-2), l'exercice du droit de grève dans le secteur privé

n'est, par principe, subordonné à aucun préavis. Il suppose toutefois que l'employeur ait eu connaissance des revendications professionnelles des salariés au moment de l'arrêt de travail, faute de quoi le mouvement est considéré comme illicite (Cass. soc., 19 novembre 1996, n° 94-42.631).

Quelle forme doit alors revêtir cette information ? Dans cet arrêt, la Cour de cassation fait preuve de tolérance. Elle précise, en effet, que seul importe le fait que l'employeur ait

eu connaissance des revendications au moment de l'arrêt de travail, quelles que soient les modalités de cette information. L'employeur ne saurait donc exiger des salariés l'envoi de leurs revendications par courrier recommandé, avant le déclenchement du mouvement de grève.

Information le jour même de l'arrêt de travail

Dans cette affaire, trois salariés avaient fait grève le 6 juillet 2009. Pour informer l'employeur de leurs revendications, ils lui

Droit de grève : l'information sur les revendications n'est soumise à aucune formalité (suite et fin)

avaient adressé une lettre le 4 juillet, laquelle n'avait été reçue que le 6, soit le jour de la grève. Dès le commencement du mouvement, les salariés avaient en outre informé immédiatement le responsable d'atelier et, ensuite, le chef d'entreprise, par téléphone, du motif de la grève avant de formuler leurs revendications par télécopie. Les trois salariés ont été licenciés pour faute lourde en raison de leur participation à un mouvement illicite, faute pour l'employeur d'avoir été informé de leurs revendications préalablement à l'arrêt de travail.

D'après l'employeur, cette information nécessitait d'ailleurs l'envoi d'un courrier recommandé avant la cessation du travail, cette formalité étant essentielle pour prouver la date exacte de communication des revendications. Une argumentation qui n'a convaincu ni la cour d'appel ni la Cour de cassation.

Aucun formalisme exigé pour l'information des revendications

L'arrêt du 22 octobre énonce que, « l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seule-



ment l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information ».

Autrement dit, aucune formalité préalable n'est exigée. Les revendications peuvent parfaitement être transmises oralement, notamment par le biais d'échanges téléphoniques, ou par écrit, via un simple courrier ou un mail. Il importe seulement, pour que la grève soit licite, que l'employeur ait été effectivement avisé, au plus tard dès le commencement du mouvement, des motifs professionnels de la cessation du travail, peu important la forme de cette information.

Une décision cohérente

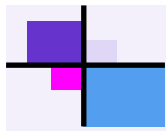
Cette solution n'est pas surprenante. Sur ce même fondement, la Cour de cassation avait déjà admis que les revendications puissent être communiquées par des tiers, et non par les salariés ou les syndicats eux-mêmes (Cass. soc., 28 février 2007, n° 06-40.944). L'employeur avait été informé des revendications des salariés par un courrier de l'inspecteur du travail et une discussion au cours d'une réunion de

CHSCT portant sur les conditions de travail objet du mouvement.

Dans la présente affaire, le fait que les salariés aient adressé à l'employeur une lettre de revendication et qu'ils aient averti verbalement leur responsable hiérarchique dès le commencement de la cessation de travail, puis le chef d'entreprise immédiatement après, par téléphone, du motif de la grève, sont autant d'éléments démontrant que l'employeur ne pouvait ignorer les revendications au moment de l'arrêt de travail. Le mouvement étant licite, les licenciements des salariés en raison de leur participation à la grève étaient donc nuls (C. trav., art. L. 2511-1).

En définitive, les employeurs doivent se montrer prudents avant de se prévaloir d'une absence d'information sur les revendications professionnelles et de conclure à l'illicéité d'un mouvement. En effet, une grève est en pratique souvent précédée de tracts, d'assemblées générales ou encore de réunions en amont entre la direction et les syndicats en vue d'éviter un tel conflit. Il est donc rare que l'employeur n'ait aucune connaissance des revendications professionnelles des salariés grévistes avant le déclenchement d'un mouvement de grève.

Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-19.858 FS-PB



Harcèlement moral : la faute grave n'est pas automatiquement caractérisée

L'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou de dégénérer en harcèlement moral, précise la Cour de cassation dans un [arrêt du 22 octobre](#).

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, qui l'oblige non seulement à faire cesser mais aussi à prévenir toute situation de harcèlement moral (C. trav., art. L. 1152-4), l'employeur est fondé à sanctionner tout comportement fautif en la matière, notamment des méthodes de management mettant en danger la santé des salariés ou portant atteinte à leur dignité. Cette obligation ne l'autorise pas pour autant à faire un usage systématique de la faute grave, pour mettre immédiatement fin au contrat de travail de l'intéressé. Certes les agissements sont susceptibles de caractériser une faute, mais pas automatiquement une faute grave privative d'indemnités de préavis et de licenciement.

Méthodes de gestion du personnel inappropriées

Une « animatrice dévelop-

pement des ventes » a été licenciée pour faute grave après mise à pied conservatoire, en raison notamment d'une gestion managériale autoritaire et inappropriée, source de tension et d'anxiété pour les membres de son équipe : tenue de propos agressifs, obligation pour les membres de l'équipe d'occuper une place précise lors des réunions durant lesquelles il leur était interdit d'échanger le moindre mot, interdiction de tout contact avec un directeur des ventes de façon à isoler ce dernier, obligation de transmettre un rapport d'activité quotidien là où la direction n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire sous peine de recevoir de nombreuses relances « au ton sec ».

L'employeur invoquait l'arrêt maladie prolongé d'une salariée, justifié par une anxiété réactionnelle liée au travail. D'après l'employeur, la qualification de faute grave s'imposait. L'obligation de prévenir tout fait de harcèlement dans l'entreprise exigerait en effet de lui qu'il tire sans délai les conséquences d'un comportement susceptible de caractériser ou de dégénérer en harcèlement envers ses subordonnées, en mettant fin de manière immédiate au contrat de travail. L'argument n'a toutefois pas été retenu.

Absence de faute grave

L'arrêt du 22 octobre précise ainsi que « l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou de dégénérer en harcèlement moral ». Lorsqu'il se trouve confronté à une situation de harcèlement moral caractérisé ou à un comportement susceptible de dégénérer en harcèlement moral, l'employeur ne peut donc pas se prévaloir en toutes occasions d'une faute grave privative de préavis et d'indemnité de rupture.

L'importance de la faute dépendra des circonstances et du comportement personnel du salarié. Ce qui rejoint un autre précédent jurisprudentiel ayant disqualifié la faute grave au motif que le harceleur subissait lui-même un harcèlement moral ([Cass. soc., 29 janvier 2013, n° 11-23.944](#)).

En cela, cette jurisprudence se démarque des solutions posées en matière de harcèlement sexuel, puisque, dans ce cas précis, la faute grave est « nécessairement » constituée et n'a

Harcèlement moral : la faute grave n'est pas automatiquement caractérisée (suite et fin)

donc plus lieu d'être débattue devant le juge dès lors que le grief est établi ([Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717](#)). Si la faute grave ne peut donc être systématiquement retenue en matière de harcèlement moral (ou de comportement susceptible de dégénérer en harcèlement), il n'en reste pas

moins que l'employeur est admis à se prévaloir d'une cause réelle et sérieuse (faute simple). À noter que, ici, le harcèlement moral n'a pas été jugé caractérisé.

Le grief fondé sur une attitude autoritaire inappropriée a, en revanche, été jugé constitutif d'une cause réelle

et sérieuse (mais pas d'une faute grave), compte tenu de ses répercussions sur l'équipe. La salariée licenciée a donc obtenu un rappel d'indemnité de préavis et d'indemnité conventionnelle de licenciement, dont elle avait été privée au moment de la rupture.

AT/MP : l'obligation de sécurité de l'employeur ne se discute pas aux prud'hommes

Lorsqu'une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle est en cours devant le TASS, le salarié ne peut pas, en parallèle, saisir les prud'hommes pour faire reconnaître un manquement



de l'employeur à son obligation de sécurité.

La jurisprudence a posé le principe selon lequel, lors qu'il y a eu un accident du travail ou une maladie professionnelle, **le salarié victime doit agir devant le tribunal de sécurité sociale, et non pas devant le conseil de**

prud'hommes, s'il souhaite être indemnisé au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Car pour la Cour de cassation en effet, dans un tel cas, « sous couvert d'une action en responsabilité à l'encontre de l'employeur pour mauvaise exécution du contrat de travail, le salarié demande en réalité la réparation du préjudice résultant de l'accident du travail dont il a été victime ». Il en résulte « qu'une telle action ne peut être portée que devant le tribunal des affaires de sécurité sociale et que la juridiction prud'homale est incompétente pour en connaître »

([Cass. soc., 30 sept. 2010, n° 09-41.451](#)).

Ainsi, dès lors qu'on se situe dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les juges estiment que la responsabi-

lité de l'employeur ne peut être discutée que selon la procédure ouverte par la législation sur les AT/MP, c'est-à-dire uniquement devant les juridictions de sécurité sociale, par la voie d'une reconnaissance de la faute inexcusable.

De surcroît, dans [une décision récente](#), la Cour de cassation estime que ce principe ne vaut pas seulement dans l'hypothèse où il y a eu reconnaissance « officielle » d'un AT/MP, mais qu'il s'applique également au moment où la demande de reconnaissance est simplement en cours (alors qu'il n'y a donc pas encore eu de décision sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie).

Cette décision a été rendue dans une affaire où un salarié avait saisi les prud'hommes après une rupture du

AT/MP : l'obligation de sécurité de l'employeur ne se discute pas aux prud'hommes (suite et fin)

contrat intervenue dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ledit salarié, technicien SAV de profession, demandait plusieurs types d'indemnités, parmi lesquelles des dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Le problème est que, par ailleurs, ce technicien avait engagé une action devant le TASS pour faire reconnaître le caractère professionnel d'une pathologie qu'il avait développée aux genoux. Or, pour la Cour de cassation, ces deux procédures faisaient « doublon » : en effet, selon les Hauts juges, « le salarié, qui avait sollicité devant la juridiction de sécurité sociale la reconnaissance d'une maladie professionnelle, invoquait devant cette juridiction les mêmes faits et manquements de l'employeur que ceux invoqués devant la juridiction prud'homale ». Par conséquent, « sous couvert d'une indemnisation pour manquement à l'obligation de sécurité, le salarié demandait en réalité

la réparation d'un préjudice né de la maladie professionnelle dont il disait avoir été victime, pour la période antérieure à la déclaration de ladite maladie ».

Ainsi, dès lors qu'une procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle est en cours, il n'est plus possible de discuter de l'obligation patronale de sécurité devant le juge prud'homal. D'une part, parce que la législation professionnelle prévaut sur la voie d'indemnisation de droit commun. Et d'autre part, parce que le manquement à l'obligation patronale de sécurité ne peut pas être complètement déconnecté de la maladie professionnelle déclarée par le salarié (comme le dit la Cour de cassation, on ne peut pas discuter « des mêmes faits et manquements de l'employeur » sous deux qualifications juridiques différentes). Car, selon toute vraisemblance, au bout de la procédure de reconnaissance de la maladie professionnelle, il y aura une seconde

action en justice visant à faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, or il ne faudrait pas que cela aboutisse à condamner l'employeur à payer deux fois des réparations pour manquement à son obligation de sécurité (une première fois selon la voie prud'homale, et une seconde fois devant la juridiction de sécurité sociale).

REMARQUE : et si, en fin de compte, il n'y avait pas de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie par le TASS ? Dans cette hypothèse, on peut penser que le salarié retrouverait sa marge de manœuvre devant les prud'hommes, à condition que le litige devant cette juridiction ne soit pas définitivement clos, auquel cas la règle de l'unicité de l'instance pourrait le priver de tout recours.

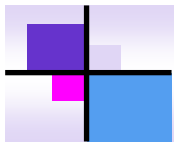
[Cass. soc., 23 oct. 2014, n° 13-16.497](#)

L'employeur peut imposer au comité d'entreprise un nouveau local plus petit



L'article L 2325-2 du code du travail fait obligation à l'employeur de mettre à disposition du CE un local aménagé ainsi que le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

En l'espèce, l'employeur, ayant besoin de récupérer le local utilisé par CE, il avait mis à la disposition de ce dernier un nouveau local aménagé mais plus petit.



L'employeur peut imposer au comité d'entreprise un nouveau local plus petit (suite et fin)

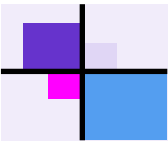
La cour d'appel avait justifié le refus de déménager du comité d'entreprise par le fait que le nouveau local était beaucoup plus petit que le précédent et que l'employeur ne donnait aucun élément justifiant que le maintien du CE dans le local lui causait un préjudice particulier.

La Cour de cassation casse sèchement la décision de la Cour d'appel, lui reprochant de ne pas avoir constaté que le nouveau local mis à la disposition du comité d'entreprise en rem-

placement de celui qu'il occupait précédemment ne lui permettait pas d'exercer normalement ses fonctions

Ainsi, le choix du local appartient à l'employeur, et peu importe que le nouveau local présente une moindre superficie dès lors qu'il est aménagé et que le CE peut y exercer normalement ses missions.

Cass. soc., 22 oct. 2014, FS-P+B, n° 13-16.614



Activité syndicale et évaluation professionnelle : l'action en discrimination est possible

Sauf disposition contraire d'un accord collectif, les mentions relatives à l'exercice d'une activité syndicale dans le document récapitulatif de l'entretien annuel d'évaluation laissent présumer l'existence d'une discrimination syndicale et permettent au salarié d'obtenir une indemnité.

Dans cette affaire, une salariée affectée au poste de liquidatrice a exercé la fonction de conseillère au Conseil de prud'hommes pendant 32 ans. Après avoir pris sa retraite, elle a saisi le CPH de demandes au titre d'une discrimination syndicale.

La Cour d'appel rejette les demandes de la salariée car elle ne justifie pas avoir subi de discrimination liée à son mandat de conseillère prud'homale. En effet, même s'il est vrai que les bilans d'évaluation de la salariée faisaient ressortir certaines mentions de son activité syndicale comme source d'absences et d'obstacle à son

travail ("malgré votre activité syndicale et prud'homale importante", "de ce fait (de ces fonctions) son activité professionnelle est réduite" par exemple), cela ne lui a porté aucun préjudice.

La Cour de cassation rejette l'argumentation des juges d'appel et retient que, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié. De surcroît, la charge de la preuve de la discrimination syndicale ne doit pas peser sur la salariée, qui doit seulement, comme elle l'a fait, présenter des éléments laissant présumer une telle discrimination.

Ce qu'il faut retenir : l'entretien annuel d'évaluation du salarié qui a lieu, la plupart du temps, à la fin de l'année, comme n'importe quelle évaluation du salarié, ne peut en aucun cas

faire référence à l'activité syndicale du salarié titulaire d'un mandat représentatif ou électif.

En effet, l'exercice d'une activité syndicale ne peut pas être pris en considération dans l'évaluation professionnelle, sauf disposition conventionnelle visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser.

Par conséquent, si le document récapitulatif de l'entretien d'évaluation fait mention de l'activité syndicale, le salarié peut agir devant le Conseil de prud'hommes, sur le terrain de la discrimination syndicale.

Il est également possible de dénoncer une discrimination syndicale en cours de contrat de travail, directement auprès de l'employeur, avant d'intenter toute action judiciaire.

Référence : Cass. Soc. 8 octobre 2014, n° 13-18342

Renouvellement du CHSCT: revirement de jurisprudence

Dans un arrêt du 8 octobre 2014, la Cour de Cassation est revenue sur la date à laquelle l'employeur pouvait organiser l'élection des membres du CHSCT.

La Cour de cassation opère un **revirement de sa jurisprudence** sur le calendrier de renouvellement du CHSCT. L'article R4613-6 du

Code du travail prévoit que lorsque les mandats des membres du CHSCT viennent à expiration, le collège désignatif doit se réunir dans un **délai de 15 jours** à compter de la date d'expiration des mandats.

En application de ce texte, la Cour de cassation estimait que l'employeur ne pouvait pas organiser le

vote du collège désignatif avant la date d'expiration des mandats, sinon la désignation était nulle (cass. soc. 14 janvier 2004, n° 02-60225).

Cependant, cette solution ne permettait pas d'assurer la **permanence du comité**.

Désormais, la Cour de cassation estime que l'employeur peut

réunir le collège désignatif **avant le terme** ultime des mandats en cours mais que les désignations ainsi effectuées ne peuvent prendre effet qu'au terme de ces mandats (les juges insistent sur ce dernier point).

Source : Cass. Soc. 8 octobre 2014, n° 13-60262

Prud'hommes : le principe de l'unicité de l'instance ne prive pas les parties de leur droit d'accès au juge

Dans la procédure prud'homale, toutes les demandes découlant du même contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une même instance et les demandes nouvelles relatives à ce contrat sont recevables, même en appel (c. trav. art. R. 1452-6 et R. 1452-7).

Parfois, ce principe, dit de « l'unicité de l'instance », ne va pas sans poser certaines difficultés. En effet, dans un arrêt rendu le 21 octobre 2014, la Cour de cassation a statué sur la compatibilité de ce principe avec les exigences du procès équitable.

Dans cette affaire, une salariée, avait saisi un conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Ensuite, elle a été licenciée après le jugement prud'homal mais avant de passer devant la cour d'appel. Elle a alors présenté, devant cette dernière, de nouvelles demandes relatives à son licenciement.

La cour d'appel, a décidé de renvoyer l'examen des demandes relatives au licenciement devant un conseil de prud'hommes car, selon elle, le droit des parties à un procès équitable implique qu'elles puis-

sent bénéficier d'un double degré de juridiction (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, art. 6). Mais tel n'est pas l'avis de la Cour de cassation. Pour elle, c'est le principe de l'unicité de l'instance qu'il convient d'appliquer. En l'espèce, dans la mesure où les parties avaient eu la possibilité de présenter leurs nouvelles demandes et leurs moyens de défense en appel, elles n'avaient pas été privées de leur droit d'accès au juge (qui est une des composantes du droit des parties à un procès équitable).

La Cour de cassation

casse donc l'arrêt d'appel et l'affaire devra être rejugée, non pas par un conseil de prud'hommes, mais par la cour d'appel autrement composée.

Cass. soc. 21 octobre 2014, n° 13-19786 FPB

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org>
<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>