# FCE-CFDT-logo-V_RVB-BD.jpg

# ACTUALITES JURIDIQUES – 1er trimestre 2015

# REPRESENTATIVITE ET AUTRES THEMES- DECISIONS DE JUSTICE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date / parties** | **LE FAIT JURIDIQUE – LA QUESTION JURIDIQUE** | **Réponse** |
| **CONTENTIEUX ELECTORAL**  **CONVOCATION DES NON ELUS** | Cassation Sociale du 28 janvier 2015  N° 14-60.423 | Suite à un contentieux électoral, des candidats non élus contestent la décision du juge d’instance pour « défaut de convocation » à l’audience.  Qui le juge d’instance doit il convoquer à l’audience portant sur un conflit électoral ? | Le code du travail énonce que le juge d’instance doit convoquer à l’audience «*toutes les parties intéressées (article R 2324-25 du code du travail)*».  Ainsi doivent être convoqués :   * L’employeur * Les OS signataires de l’accord préélectoral * Les candidats élus   En revanche la Cour de Cassation précise dans cet arrêt que les candidats non élus ne sont pas parties intéressées au litige et n’ont donc pas à être avertis par le juge de la date de l’audience. |
| **SYNDICAT**  **CALCUL DE L’EFFECTIF**  **REQUALIFICATION DES CDD EN CDI** | Cassation sociale  17 décembre 2014  n° 14-13.712 | Une entreprise recours aux CDD de manière abusive.  Une OS demande au juge d’instance (juge de l’élection) de considérer que des CDD « abusifs » soient reconnus comme CDI afin de réviser le décompte des effectifs.  Une OS est-elle recevable à demander la requalification des CDD en CDI ? | Si un syndicat n’est pas recevable à introduire une action fondée sur la défense de l’intérêt collectif de la profession en vue d’obtenir aux prud’hommes la requalification d’un CDD en CDI, cette action étant propre à la personne du salarié.  Un syndicat est par contre fondé à saisir le juge d’instance pour demander la requalification des CDD en CDI en vue de faire recalculer l’effectif, critère déterminant en matière de droit des institutions représentatives du personnel et des syndicats. A condition qu’il existe un recours abusif aux CDD. |
| **TRANSFERT D’ENTREPRISE**  **ACCORD DE PROROGATION DES MANDATS** | Cour de Cassation  Chambre sociale  17 décembre 2014  N° 14-14.917 | Une société A procède à l’absorbion d’une société du groupe B.  Pour tenir compte de la date des prochaines élections professionnelles dans la structure d’accueil, plusieurs accords avaient été signés en vue de réduire la durée des mandats des représentants du personnel transférés.  Une OS réclame l’annulation des transferts arguant que les accords signés n’étaient pas unanimes mais simplement signé à la majorité.  En cas de modification dans la situation juridique de l’employeur, quelle est la majorité requise pour proroger ou réduire la durée des mandats ? | La jurisprudence liée à la prorogation des mandats conclue que l’unanimité est requise  Mais cette jurisprudence est-elle transposable à toutes les situations, et notamment, au transfert d’entité juridique ?  **Pour la 1ère fois la Cour de Cassation se prononce sur ce point.**  *« les mandats représentatifs d’une entité transférée ne sont maintenus que si cette entité conserve son autonomie, la durée des mandats peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les OS représentatives sans que cet accord soit conclu à l’unanimité.*  *Les accords ayant pour objet d’aligner la date des élections dans les entités transférées sur celle de l’entreprise d’accueil. La condition de majorité de droit commun s’applique ».* |
| **CHSCT**  **ENTREPRISE MORCELLEE EN ETABLISSEMENTS ET SITES DE – 50 SALARIES**  **COMPETENCE DU JUGE D’INSTANCE** | Cour de Cassation  Chambre Sociale  17 décembre 2014  N° 14-60.165 | Une entreprise comporte plusieurs sites (140 salariés et 6 sites sur 7 de moins de 50 salariés)  Elle n’a constitué qu’un seul CHSCT au niveau de l’établissement comportant un CE.  Les salariés répartis sur les autres sites ne sont pas couverts par ce CHSCT.  Le CHSCT existant revendique le droit de « couvrir » l’ensemble des salariés de l’entreprise et décide de saisir le Tribunal d’instance  L’employeur rétorque que seule l’inspection du travail est compétente pour imposer la création d’un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés.  Quelles sont les obligations légales de l’employeur en termes de couverture des salariés par un CHSCT ? En cas de conflit quelle est la juridiction compétente ? | La Cour de cassation déclare que « le juge judiciaire est compétent pour ordonner la mise en place d’un CHSCT unique pour permettre la représentation de l’ensemble du personnel d’une entreprise comportant des sites de moins de 50 salariés.  **Ce qu’il faut retenir**  Tout salarié employé par une entreprise dont l’effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d’un CHSCT. |
| **CHSCT**  **VOTE A MAIN LEVEE** | Cour de cassation  Chambre sociale  28 janvier 2015  N° 14-13.989 | Lors de la désignation des membres du CHSCT, le vote à main levée est-il admis ? | Non répond la Cour de cassation. « afin de respecter le secret et la sincérité du vote, la désignation des membres du CHSCT doit obligatoirement avoir lieu au scrutin secret.  Aucune dérogation à cette règle n’est admise. Même par accord unanime du collège désignatif.  A défaut de respecter la règle du vote au scrutin secret, les élections doivent être annulées. |
| **FORFAIT JOURS**  **SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL** | Cour de cassation  Chambre sociale  12 février 2015  N° 13-19.889 | La CCNIC du commerce de gros prévoit la possibilité de conclure des accords de forfait-jours.  Un accord d’entreprise complète les dispositions de la CCNIC jugées insuffisantes en prévoyant, comme cela est la règle, un examen, par la direction de l’amplitude et de la charge de travail du salarié sur le fondement d’informations communiquées par la hiérarchie et par un relevé mensuel du nombre de jours travaillés effectué par le salarié.  Comment la charge de travail doit-elle être contrôlée dans le cadre d’un forfait-jours ? | Pour la Cour de cassation, « *le contrôle mis en place par l’employeur est insuffisant. Les stipulations de l’accord d’entreprise n’étant pas de nature à garantir que l’amplitude et la charge de travail restent raisonnables »*  Le suivi de la charge de travail doit permettre un signalement par le salarié d’alerte à sa hiérarchie sur d’éventuels dépassements.  **Ce qu’il faut retenir**  En l’absence de contrôle suffisant de la charge de travail du salarié en forfait-jours, la convention individuelle de forfait est nulle et le salarié fondé à réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées. |
| **RUPTURE CONVENTIONNELLE**  **POSTERIEURE AU LICENCIEMENT** | Cour de Cassation  Chambre sociale  3 mars 2015  N° 13-20.549 | Un salarié est licencié pour faute et dispensé de préavis. 10 jours après la notification de son licenciement, les parties conviennent de conclure une rupture conventionnelle. Le Direccte homologue cette rupture conventionnelle.  Le salarié fait ensuite valoir devant les prud’hommes qu’une rupture conventionnelle ne peut intervenir après une notification de licenciement.  Les parties peuvent-elles revenir sur une rupture conventionnelle établie après un licenciement ? | La Cour de cassation répond « *lorsque le contrat de travail a été rompu par l’exercice par l’une ou l’autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d’une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue ».*  Une rupture conventionnelle peut donc être valablement signée après un licenciement, voire même après une démission. Elle emporte alors renonciation à la rupture précédente qui ne produira aucun effet.  Un licenciement ou une démission peuvent toujours être rétractés tant que l’autre partie y consent. |
| **PSE**  **DEMANDE D’INJONCTION DU CE**  **OBSERVATIONS DU DIRECCTE** | Cour administrative d’appel de Versailles  3 février 2015  N° 14VE03183 | Un PSE est négocié dans une entreprise.  Les Organisations Syndicales saisissent le Direccte d’une demande d’injonction concernant les mesures sociales du PSE.  Le Direccte ne répond pas à l’injonction mais adresse des observations à l’employeur.  Le Direccte homologue le PSE.  Le Direccte est il tenu de donner suite à une injonction ?  Quelle est la valeur juridique des observations faites suite à une demande d’injonction ? | Les observations émises par le Direccte dans le cadre d’un PSE négocié, doivent être envoyées :   * Au CE * Aux OS   En retour, l’employeur doit adresser copie de ses réponses faites au Direccte, au CE et aux OS.  Dans cette affaire, la Cour Administrative d’appel a annulé la décision d’homologation DU Direccte aux motifs que :   * L’envoie des observations du Direccte au CE constitue une garantie,   L’inobservation de cette obligation rend la procédure d’information-consultation du CE irrégulière   * L’homologation d’un PSE sans respect d’envoi de copie des observations du Direccte et réponse de l’employeur est illégale et doit être annulée.   **Ce qu’il faut retenir**  Le Direccte est en droit de ne pas donner suite à une demande d’injonction, mais s’il prend l’initiative d’adresser des observations à l’employeur, il doit veiller à observer strictement la procédure en adressant une copie de ses observations au CE et aux OS. |
| **ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU COURS D’UNE GREVE** | Cour de cassation  Chambre sociale  28 janvier 2015  N° 14-14-345 | Une entreprise de – 50 salariés, organise pour la 1ère fois des élections pour élire des DP.  Une OS réclame l’annulation du scrutin au motif que les élections avaient eu lieu durant une grève d’une durée de 47 jours suivi par 20 % des salariés.  Est-il légal de maintenir un scrutin lors d’un mouvement de grève ? | Réponse de la Cour de cassation : *« un mouvement de grève n’empêche pas en soi la tenue des élections ».*  Il faut tenir compte de l’ampleur du mouvement.  Les salariés étaient majoritairement présents, informés de la tenue du scrutin, les OS invitées à se manifester pour la négociation du protocole préélectoral.  **Ce qu’il faut retenir**  Le syndicat aurait dû saisir le Tribunal d’Instance avant le déroulée du scrutin, afin de demander le report des élections. |
| **DEFAUT D’ORGANISATION DES ELECTIONS**  **PREJUDICES DES SALARIES** | Cour de Cassation  Chambre sociale  20 janvier 2015  N° 13-23.431 | Un employeur n’organise pas d’élections professionnelles, alors qu’il y ait tenu.  Il n’existe donc pas de procès-verbal de carence.  Un salarié peut-il réclamer des dommages intérêts en cas de défaut d’organisation d’élections professionnelles ? | L’employeur qui n’accomplit aucune diligence nécessaire à la mise en place des IRP, sans qu’aucun procès-verbal de carence n’ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, les privant d’une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.  Les juges sont alors tenus d’allouer des dommages intérêts à chaque salarié qui en fait la demande. |
| **ELECTIONS**  **DEFAUT DE SIGNATURE DE LA LISTE D’EMARGEMENT**  **ABSENCE DES HORAIRES DE VOTE SUR LE PV** | Cour de Cassation  Chambre sociale  28 janvier 2015  N° 147-60.510 | Des élections sont organisées dans une entreprise.  Les membres du bureau de vote ne signent pas tous la liste d’émargement  Le président du bureau de vote omet de mentionner les heures d’ouvertures et de clôture du scrutin sur le PV.  Les OS demandent l’annulation du scrutin. L’employeur refuse.  Quelles sont les irrégularités affectant la validité du scrutin ? | Il existe plusieurs catégories d’irrégularités   * Celles qui influencent les résultats de la représentativité * Celles qui mènent à une annulation de plein droit du scrutin   **Ce qu’il faut retenir**  Une liste d’émargement des membres du bureau de vote incomplète et une omission des horaires du scrutin affectent la validité des élections professionnelles et sont de nature à valider l’annulation pure et simple du scrutin. |