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

# ACTUALITES JURIDIQUES –1er trimestre 2016

# REPRESENTATIVITE ET AUTRES THEMES- DECISIONS DE JUSTICE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date/n° de décision**  | **LE FAIT JURIDIQUE – LA QUESTION JURIDIQUE** | **Réponse** |
| DESIGNATION D’UN DS D’ETABLISSEMENTPERIMETRE D’APPRECIATION DE LA REPRESENTATIVITE | Cour de Cassation 14 décembre 2015N° 14-26.517 | Une entreprise est dotée d’un CE unique. sur chacun de ses sites des DP sont élus, ces élections déterminant le cadre de désignation des Délégués Syndicaux. Une OS obtient 10 % des suffrages exprimés aux élections du CE. Elle désigne alors un DS.L’employeur conteste cette désignation car le candidat n’a pas obtenu un score personnel de 10 % l’OS n’ayant pas déposé de liste au niveau de l’établissement dont est issue le DS désigné.Le syndicat défend sa désignation en se fondant sur les dispositions légales subsidiaires permettant de désigner un DS parmi les adhérents.Peut-on appliquer les dispositions subsidiaires de désignations lorsque l’on n’a pas déposé de liste électorale ? | Les dispositions subsidiaires légales à la désignation de DS, permettent à un syndicat représentatif de choisir son délégué syndical parmi ses adhérents si aucun des candidats présentés par l’OS ne remplit la condition d’audience personnelle ou s’il ne reste plus aucun candidat qui remplit cette condition (article L 2143-3 du code du travail).Dans cet arrêt la Cour de Cassation rappelle que la subsidiarité ne s’applique que lorsque aucun des candidats présentés par le syndicat aux élections professionnelle ne remplit les conditions ou que le syndicat ne dispose plus dans l’entreprise ou l’établissement d’aucun candidat remplissant les conditions pour désigner un DS parmi les autres candidats ou à défaut parmi ses adhérents au sein de l’entreprise.**CE QU’IL FAUT RETENIR**Le syndicat qui n’a présenté aucun candidat susceptible d’être désigné délégué syndical ne peut pas invoquer les dispositions subsidiaires pour désigner un délégué syndical.Il faut que l’OS ait déposé une liste de candidat aux élections. |
| SYNDICATNEGOCIATION DU PROTOCOLE D’ACCORD PREELECTORALREGISTRE DU PERSONNELDADS (déclaration annuelle des salaires) | Cassation sociale 8 janvier 2016N° 15-10.975 | Un processus électoral est déclenché dans une entreprise.Un des syndicats souhaite pouvoir vérifier l’effectif et les listes électorales transmis par l’employeur.Il souhaite donc que lui soit transmis :* Le registre du personnel
* La DADS des 3 dernières années

L’employeur refuse.Le syndicat saisi le Tribunal d’instance afin de le faire condamner sous astreinte à lui fournir lesdits documents.Le juge d’instance a refusé les requêtes du syndicat arguant que seuls les DP ont accès au registre du personnel et que la DADS, dès lors qu’elle contient des informations confidentielles (rémunération annuelle notamment), elle ne peut être divulguée.Comment un syndicat peut-il obtenir la preuve des effectifs et listes électorales transmis par l’employeur ?Peut-il exiger la production du registre du personnel et de la DADS ? | Pour la Cour de Cassation, l’employeur est tenu dans le cadre de la négociation préélectorale à une obligation de loyauté. Dans ce cadre il doit fournir aux syndicats participant à la négociation du protocole préélectoral à des informations utiles, donc les éléments nécessaires au contrôle de l’effectif de l’entreprise et de la régularité des listes électorales.**CE QU’IL FAUT RETENIR**Pour satisfaire les syndicats qui demandent à prendre connaissance du registre unique du personnel et des DADS, des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération leurs sont remis.Et ce droit est reconnu par la cour de Cassation quand bien même le code du travail ne le prévoit pas !!**Il faut demander l’application de cette jurisprudence car les documents ne seront pas forcément remis spontanément……** |
| ACTION EN JUSTICE DES SYNDICATSDISPOSITIONS CONVENTIONNELLESINTERETS COLLECTIFS DE LA PROFESSION | Cour de cassationChambre sociale10 février 2016N° 14-26.304 | La convention collective des hôtels, cafés et restaurant limite la durée des CDD à 60 jours sur un même trimestre civil.Un salarié a été missionné sur plusieurs CDD dépassant les 60 jours sur un même trimestre. Il demande alors à l’employeur de l’embaucher en CDI.Un syndicat intervient auprès du salarié et saisi les prud’hommes pour demander la requalification du CDD en CDI et l’allocation de dommages-intérêts pour atteinte à l’intérêt collectif de la profession.L’employeur prétend que le syndicat ne peut pas agir en justice sur une demande de requalification.Le syndicat peut-il agir en justice pour demander la requalification d’un CDD en CDI ? | Un syndicat ne peut former une demande de requalification de CDD que par le biais de l’action en substitution (sans opposition du salarié).Sur l’intérêt collectif de la profession, la cour de cassation ne reconnait de droit d’agir en justice au syndicat que dès lors qu’il existe une inapplication d’une convention ou d’un accord collectif de travail. (ce même si la convention ou l’accord est non étendu).Ce qui est le cas en l’espèce. Le salarié a obtenu son CDI et le syndicat des dommages-intérêts.**CE QU’IL FAUT RETENIR**Les litiges sur la requalification de CDD en CDI n’intéressent que la personne du salarié.(le syndicat ne peut donc agir en justice), par contre, lorsque des dispositions conventionnelles relatives aux CDD ne sont pas respectées, le syndicat peut agir en justice au nom du respect des intérêts collectif de la profession. |
| ACTION EN JUSTICE DES SYNDICATSVIDEOSURVEILLANCE | Cour de cassationChambre criminelle9 février 2016N° 14-87.753 | Un employeur a installé des systèmes de vidéosurveillance dans l’un de ses établissements sans les déclarer à la CNIL (commission nationale informatique et liberté).Lors d’une procédure judiciaire en diffamation, l’employer fournit comme preuve un enregistrement vidéo dans lequel on voit des salariés distribuant des tracts syndicaux.Une union départementale (CGT) fait citer la société devant le tribunal correctionnel pour, notamment, non déclaration du système de vidéosurveillance à la CNIL. (il s’agit d’une infraction pénale passible de 300.000 euros d’amende).L’employeur conteste la possibilité d’agir en justice du syndicat.En matière de vidéosurveillance, une OS est-elle fondée à agir en justice contre l’employeur ? | L’omission de déclaration d’un système de vidéosurveillance à la CNIL porte un préjudice à l’intérêt collectif de la profession, qui plus est lorsque elle permet l’enregistrement illicite de salariés dans leur activité, y compris syndicale et l’utilisation éventuelle de ces données sans leur consentement.L’employeur a été condamné à verser 10.000 € de dommages intérêts à l’union département.**CE QU’IL FAUT RETENIR**Les faits commis par l’employeur porte atteinte à l’image des salariés dans leur activité, qu’elle soit salariée ou syndicale.En conséquence le syndicat peut agir en justice pour défendre les intérêts collectifs de la profession. |
| ELECTIONS PROFESSIONNELLESDELAI DE CONTESTATIONDEPART DU DELAI | Cour de cassationChambre sociale10 mars 2016N° 15-20.937 | Dans une entreprise, les résultats des élections de la DUP sont proclamés le 29 janvier 2015. Plusieurs contestations sont adressées au tribunal d’instance le 13 février 2015 (cachet de la poste faisant foi).L’employeur se défend en arguant que les contestations sont arrivées au TI hors délai.Comment le décompte du délai de 15 jours pour contester un résultat électoral s’opère-t-il ? | Les articles R 2314-28 et R 2324-24 du code du travail énoncent que le Tribunal d’Instance doit être saisi par voie de déclaration au greffe dans les 15 jours suivant l’élection.Le délai court seulement à compter du lendemain de la proclamation de résultats.Dans cette affaire les résultats ont été proclamés le 29 janvier. Le délai de 15 jours pour contester les élections court donc à compter du 30 janvier. Les contestations pouvaient donc être portées au greffe du TI jusqu’au 13 février qui est la date d’expiration du délai de contestation.**CE QU’IL FAUT RETENIR**Le délai de 15 jours pour contester des élections professionnelles se décompte à partir du lendemain de la proclamation des résultats.  |
| EXPERTISE CHSCTCONTESTATION DE L’EMPLOYEURDELAI DE CONTESTATION | Cour de CassationChambre sociale17 février 2016N° 14-15.178 | Un CHSCT décide de recourir à une expertise pour risque grave, le 6 décembre 2011. Parallèlement l’employeur lance un audit sur l’existence ou non de risque grave. L’audit conclu à l’absence de risque grave. Le CHSCT maintient le lancement de son expertise. L’employeur saisi le TGI pour contester cette expertise.L’affaire fait l’objet d’un appel dont l’arrêt conduit à débouter l’employeur pour « contestation tardive d’une expertise légale ». L’employeur dépose un pourvoi en cassationEn matière d’expertise CHSCT, quel est le délai de contestation de l’expertise ? | Pour la Cour de cassation, l’action de l’employeur en contestation de l’expertise décidée par CHSCT n’est soumise qu’au délai de prescription de droit commun, c’est-à-dire un délai de 5 ans.**CE QU’IL FAUT RETENIR****Evolution législative en perspective !**Le conseil constitutionnel a demandé au législateur d’intervenir sur la question de la contestation de l’expertise avant le 1er janvier 2017.D’ici là, le président du TGI saisi en référé devrait statuer en 1er et dernier ressort dans un délai de 10 jours et sa saisine suspendrait l’exécution de l’expertise du CHSCT ainsi que les délais de consultation jusqu’à l’expiration du délai de pourvoi en cassation.TOUTEFOIS, LE DELAI DE CONTESTATION DE L’EXPERTISE CHSCT PAR L’EMPLOYEUR EST DE 5 ANS !Nous allons suivre cette question de très prêt  |
| DROIT D’ALERTE DESDPEFFET SUR UNE SANCTION DISCIPLINAIRE | Cour de CassationChambre sociale9 février 2016N° 14-18.567 | Un délégué du personnel exerce son droit d’alerte pour « atteinte à la santé physique d’une déléguée syndicale après qu’elle ait été sanctionnée par une mise à pied pour des propos jugés déplacés ».L’employeur ne donne pas suite à ce droit d’alerte.Le DP saisi les prud’hommes pour enjoindre l’employeur d’effectuer une enquête et annuler la sanction disciplinaire. Le droit d’alerte peut-il être déclenché pour faire annuler une sanction disciplinaire ? | Si un délégué du personnel constate une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l’entreprise, il peut exercer son droit d’alerte. Ce droit d’alerte déclenche une procédure d’enquête immédiate déclenchée par l’employeur.Le Conseil de prud’hommes peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l’atteinte aux droits des personnes.Mais cette action de droit d’alerte ne peut pas avoir pour objet ou effet de faire annuler une sanction disciplinaire ou un licenciement.**CE QU’IL FAUT RETENIR**Une demande d’annulation d’une sanction disciplinaire ne peut émaner que du salarié dans le cadre d’une action en annulation de la sanction |
| HEURE DE DELEGATIONMAINTIEN DES PRIMES ET INDEMNITES | Cour de CassationChambre sociale3 février 2016N° 14-18.777 | Le personnel navigant d’une compagnie aérienne bénéficie d’indemnités de « repas, voiture courrier et découcher ».Un Stewart élu et mandaté constate que ces indemnités ne lui sont pas versées lorsqu’il est en temps de délégation. Les primes et indemnités doivent-elles être maintenues pendant les heures de délégation ?  | Les heures de délégation doivent être rémunérées comme temps de travail effectif, ce qui induit qu’aucune perte de salaire n’est possible pour les représentants du personnel ou les représentants syndicaux pendant leurs heures de délégation.En l’espèce, les indemnités qui n’ont pas été versées au salarié mandaté avaient pour objet de compenser des frais supplémentaires entrainés par les repas et l’hébergement hors de la base d’affectation en raison de la participation effective du personnel navigant à une activité de vol. Elles constituent donc un remboursement de frais et non un complément de salaire. Le salarié ne peut donc en réclamer le paiement puisqu’il n’avait pas engagé de frais liés à un vol pendant ses heures de délégation. **CE QU’IL FAUT RETENIR**il faut distinguer 2 choses* Les indemnités qui compensent une sujétion particulière liée à l’emploi : la rémunération doit être maintenue car il s’agit d’un complément de salaire
* Les indemnités consistant en un remboursement de frais réellement exposés n’ont pas à être maintenues au titre des heures de délégation si l’intéressé ne les a pas exposées durant celles-ci.
 |
| COMITE D’ENTREPRISEEXPERTISEORIENTATIONS STRATEGIQUES DU GROUPE | Cour d’appel de LyonChambre sociale8 janvier 2016N° 14/09041 | En juin 2014, une entreprise engage la procédure d’information et de consultation du CE sur les orientations stratégiques (procédure issue de la loi de sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013).Le CE vote à l’unanimité le recours à un expert. L’expert réclame à l’entreprise des éléments d’information concernant les activités du groupe.L’entreprise refuse l’accès de ces documents à l’expert.Le CE saisi le juge des référés qui lui donne raison.L’employeur Interjette appel.La consultation sur les orientations stratégique de l’entreprise peut-elle permettre à l’expert d’avoir accès aux informations du groupe à laquelle elle appartient ? | Pour le TGI saisi en référé puis la Cour d’appel de Lyon « si le périmètre d’intervention de l’expertise comptable est clairement celui de l’entreprise, force est de constater que les éléments d’orientation stratégique du groupe lui sont manifestement indispensable, et ce en raison de l’absence d’autonomie réelle de l’entreprise vis-à-vis du groupe. L’arrêt relève également que les données stratégiques, sont, pour l’essentiel, définies et contrôlées dans leur application par le groupe.La cour d’appel conclue, que l’expert-comptable ne saurait, dans ces conditions, se voir refuser les éléments d’orientation stratégique du groupe, indispensable à la compréhension des orientations stratégiques de la filiale.**CE QU’IL FAUT RETENIR**Voici une des premières décisions de justice sur le sujet.A noter : depuis la loi Rebsamen il est possible de prévoir, par accord de groupe, que la consultation sur les orientations stratégiques s’effectuera au niveau du comité de groupe, ce qui permet de dépasser le périmètre de l’entreprise. |
| FAUTE LOURDEINDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES | CONSEIL CONSTITUTIONNELQPC 2 mars 2016N°2015-523 | Selon l’article L 3141-26 du code du travail, la faute lourde est privative de l’indemnité compensatrice de congés payés. Le conseil constitutionnel a été saisie par la Cour de Cassation d’une QPC afin de faire invalider cette disposition du code du travail (reprise par ailleurs dans l’avant-projet de loi dit « El Komri »).Le conseil constitutionnel vient donc de censuré la possibilité pour l’employeur de ne pas verser l’indemnité de congés payés en cas de faute lourde.Cette décision est donc applicable dès le 2 mars et pour tous les contentieux en cours non clôturés.Ce point de droit est repris dans Le projet de loi « El Komri », il devra donc être supprimé. |