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

# ACTUALITES JURIDIQUES – 2ème trimestre 2015

# REPRESENTATIVITE ET AUTRES THEMES- DECISIONS DE JUSTICE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date / parties** | **LE FAIT JURIDIQUE – LA QUESTION JURIDIQUE** | **Réponse** |
| DP  VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR  INDEMNITES FORFAITAIRE | Cour de Cassation, chambre sociale 15 avril 2015  N° 13-24.182 | Une salariée, élue DP suppléante en mai 2010, a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement le 27 juillet 2011.  Aucune autorisation de licenciement n’a été demandée à l’inspection du travail par l’employeur.  La salariée à ester en justice pour demander l’annulation de son licenciement.  En appel la salariée a été reçue dans ses prétentions et l’employeur condamné à lui verser 40 mois de salaire au titre de la violation du statut protecteur.  Mais l’employeur saisi la cour de cassation pour faire annuler cette condamnation : il conteste l’indemnité octroyée, arguant que le montant de l’indemnité ne saurait dépasser celle du statut protecteur.  L’indemnité due au salarié en cas de violation du statut protecteur est-elle limitée à la durée du mandat ou obéit-elle à d’autres règles ? | La Cour de Cassation a cassé l’arrêt de la cour d’appel.  Elle pose pour principe que « *le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur. Cette indemnité est égale à la rémunération qu’il aurait perçue depuis son éviction jusqu’à l’expiration de la période de protection dans la limite de DEUX ANS. Durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ».*  **Ce qu’il faut retenir**  La Cour de Cassation plafonne l’indemnisation à 30 mois de salaires en se fondant sur la durée minimale de la protection légale accordée aux DP.  Même si les DP sont en principe élus pour 4 ans, un accord de branche, de groupe ou d’entreprise peut fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans. La durée minimale de la protection du DP est donc de 24 mois auxquels s’ajoute la protection légale de 6 mois qui se déclenche au terme du mandat. |
| TRANSFERT D’ENTREPRISE  STATUT PROTECTEUR  LIE A UN MANDAT EXTERIEUR A L’ENTREPRISE  INFORMATION DU CESSIONNAIRE | Cour de Cassation  Chambre sociale  15 avril 2015  N° 13-25.283 | Un salarié est conseillé prud’homme.  La société qui l’emploie est transférée suite à une fusion-absorption ;  Le contrat de travail du salarié est transféré. Mais 2 mois plus tard il est licencié pour faute grave.  L’employeur, non averti de son mandat de conseiller prud’homme, prononce le licenciement sans en demander l’autorisation à l’inspection du travail.  Le salarié protégé, conteste son licenciement.  L’employeur énonce qu’il n’avait pas été informé du statut protecteur du salarié.  Dans ce cas l’employeur peut-il être condamné pour violation du statut protecteur du salarié ? | La Cour de cassation casse l’arrêt de la Cour d’appel qui avait donné raison au salarié et prononcé la condamnation de l’employeur.  Pour la Cour de Cassation, la seule poursuite du contrat de travail en application de l’article L 1224-1 (transfert des contrats en cas de fusion, cession,) n’a pas pour effet de mettre le nouvel employeur en situation de connaitre l’existence d’une protection dont bénéficie un salarié en raison d’un mandat extérieur à l’entreprise.  .  **Ce qu’il faut retenir**  Pour bénéficier d’un statut protecteur lors d’une rupture de contrat, le salarié doit démontrer avoir averti son employeur de l’existence de ce mandat au plus tard lors de l’entretien préalable au licenciement ou au plus tard avant la notification de l’acte de rupture  A défaut le statut protecteur ne peut être invoqué |
| PLURALITE DE CHSCT  RS  CRITERE DE DESIGNATION | Cour de Cassation. Chambre sociale  15 avril 2015  N° 14-16.197 | 8 CHSCT sont mis en place au sein d’un établissement unique sur la base d’un critère géographique (CHSCT sud-ouest, CHSCT Bretagne, CHSCT sud……). Il s’agit ici de mandats conventionnels établis sur la base d’un accord cadre.  Un salarié, employé au sein de l’agence de l’Isère a été désigné RS au CHSCT de Sèvres, lieu du siège.  L’employeur conteste la désignation de ce RS.  Sur quel fondement la désignation du RS peut-elle être contestée ? | La Cour de Cassation a annulé la désignation du RS au motif que « lorsque des CHSCT ont été institués en considération d’un critère géographique, seuls sont éligibles à un comité déterminé les salariés travaillant effectivement dans le périmètre géographique correspondant à celui-ci ». |
| RS  DESIGNATION  COMPTAGE DE L’EFFECTIF | Cour de Cassation, chambre sociale  15 avril 2015  N° 14-19.197 | En septembre 2011 des élections se sont déroulées au sein d’une UES dont l’effectif dépassait 300 salariés.  En février 2014 l’effectif de l’UES est descendu en dessous de 300. La CFDT souhaite mandater un autre salarié que celui désigné en 2011.  L’employeur conteste la désignation de la CFDT, arguant que l’effectif de l’UES étant de moins de 300 salariés (en 2014), seuls le DS pouvait cumuler la fonction de DS et RS.  A quelle date l’effectif de l’entreprise est-il apprécié en cas de modification dans la désignation ? | **REVIREMENT DE JURISPRUDENCE**  Les modalités de désignation d’un RS au CE diffèrent selon l’effectif de l’entreprise.  + ou moins 300 salariés  Pour comptabiliser l’effectif au moment de la désignation, 2 possibilités :   * Soit l’effectif arrêté à la date des élections * Soit l’effectif arrêté à la date de la désignation   La Cour de Cassation a retenu la 1ère option et décidée que l’effectif s’apprécie à la date arrêtée lors des élections.  Ainsi il reste toujours possible de désigner un RS au CE autre que le DS même en cas de baisse de l’effectif intervenant après les élections.  **Ce qu’il faut retenir**  L’effectif permettant de déterminer le mode de désignation du RS au CE (soit DS soit autre salarié) est déterminé une bonne fois pour toute à la date des dernières élections.  L’effectif retenu pour les dernières élections constitue les conditions d’ouverture du droit pour un syndicat de désigner un RS au CE. |
| **IRP**  **IMPACT DE L’ANNULATION DES ELECTIONS CE DP SUR LE CHSCT** | Cour de Cassation, chambre sociale  15 avril 2015  N° 14-19.139 | Des élections CE/DP se déroulent du 29/11 au 13/12/2013.  Le TI est saisi d’une demande d’annulation de ces élections.  Le 31/03/2014 le CE désigne le CHSCT.  Le 01/04/2014 le TI annule les élections des membres du CE et les DP.  Quel est l’impact de cette annulation sur la désignation des membres du CHSCT et sur les décisions prises par le CE/les DP ? | Pour la Cour de Cassation, l’annulation des élections des membres du CE et des DP ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membres de ces IRP qu’à compter du jour ou l’annulation est prononcée.  Par conséquent l’annulation des élections du CE/DP en date du 1er avril 2014 est sans incidence sur l’élection des membres du CHSCT organisée précédemment.  Les actes accomplis par les élus du CE/DP postérieurement à la remise en cause de leur élections, restent valide jusqu’à la date de leur remise en cause.  **Ce qu’il faut retenir :**  L’annulation des élections professionnelles n’a pas d’effet rétroactif.  Aussi tous les actes commis avant le prononcé de l’annulation restent valides.  **Plus généralement en cas d’annulation:**   * Les mandats ne prennent fin qu’au jour du prononcé du jugement d’annulation * La régularité des avis émis par le CE postérieurement à l’annulation des élections reste valide. * Les heures de délégation prises avant l’annulation doivent être payées par l’employeur. |
| **DECOMPTE DES EFFECTIFS**  **SOUS TRAITANT**  **ENTREPRISE D’ACCUEIL** | Cour de Cassation, chambre sociale  15 avril 2015  N° 14-20.200 | Des élections DUP ont lieu dans une entreprise du bâtiment.  Un syndicat assigne l’employeur pour demander des informations relatives au calcul de l’effectif et à la prise en compte des salariés sous-traitants intervenant sur divers chantiers de l’entreprise.  Les élections sont suspendues  Le TI donne raison à l’employeur en distinguant 2 choses :   * La convention de sous-traitante ou le prêt de main d’œuvre * La mise à disposition de salariés   Les salariés extérieurs doivent être pris en compte dans l’effectif mais sous quelles conditions. | Pour la Cour de Cassation : sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, quelque que soit la nature juridique de ses liens avec l’entreprise utilisatrice, présents depuis au moins un an et qui travaillent sur les mêmes lieux que les salariés de l’entreprise utilisatrice.  Il n’y a pas de distinction à opérer selon la convention de mise à disposition  Les chantiers extérieurs aux locaux entre en ligne de compte.  **Ce qu’il faut retenir :**   * Peu importe le type de convention de mise à disposition de salariés extérieurs * Les locaux de l’entreprise doivent s’entendre au sens large, ainsi tous les lieux où s’effectue une prestation de travail sont pris en compte. |
| **HEURE DE DELEGATION**  **PRISE D’HEURE ENCADREES PAR L’EMPLOYEUR**  **USAGE**  **HARCELEMENT MORAL**  **ACCUSATION MENSONGERE**  **CONSEQUENCES** | Cour de Cassation, chambre sociale  16 avril 2015  N° 13-21.531  Cour de Cassation, chambre sociale  8 janvier 2015  N° 13-22.378 | Au sein d’une entreprise de transport aérien, l’employeur, en vertu d’un usage, exige que les élus et mandatés, utilisent leurs heures de délégation par tranche de journées entières et non par heure.  Ainsi il impose au DP deux journées de « déprogrammation ».  Un syndicat saisi le juge des référés pour faire cesser ce trouble manifestement illicite.  L’employeur peut-il imposer la prise d’heure de délégation par journée entière ?  Une salariée accuse son supérieur hiérarchique de harcèlement moral. A l’appui de ses prétentions, elle évoque « des états coléreux, irrespectueux et insultants, une surveillance systématique de son travail,  ». Ces faits sont évoqués en CE et CHSCT, et il en ressort que les agissements de ce supérieur hiérarchique font état des mêmes comportements à l’égard de l’ensemble de ses collaborateurs.  L’état de santé de la salariée se dégrade et, ce qui n’arrange rien, elle fait l’objet d’un contrôle médical par un médecin missionné par l’employeur, lors de son arrêt de travail.  L’employeur alerte le CHSCT et la médecine du travail sur les faits de harcèlements de la salariée.  Elle finit par être licenciée pour faute grave au motif qu’elle « tient des propos dénigrants et mensongers à l’égard de son employeur ».  Une salariée dénonçant des faits de harcèlements peut-elle être licenciée pour faute grave ? | Pour la Cour de cassation quel que soit le mandat, le représentant du personnel utilise librement ses heures de délégation, à condition d’en disposer conformément à l’objet de sa mission et sous réserve d’informer préalablement  l’employeur en cas d’absence.  Ici l’employeur ne démontrait pas l’existence d’un usage plus favorable aux élus et mandatés. Sa pratique, au contraire, limitait la liberté d’utilisation des heures de délégation, de sorte qu’elle caractérisait un trouble manifestement illicite.  **Ce qu’il faut retenir :**  Cette liberté d’utilisation des heures de délégations implique que le crédit d’heures puisse être utilisé, selon les besoins, en une seule fois ou en fraction d’heures, sans que l’employeur ne puisse s’y opposer.  Il ressort des éléments du dossier, apprécié par la Cour de Cassation, que le harcèlement de la salariée n’est pas avéré et que la salariée a dénoncé des faits inexistants (dont elle n’apporte pas la preuve).  Les accusations mensongères ainsi portées recèlent un caractère de gravité justifiant le licenciement pour faute grave, pouvant aller jusqu’à une sanction pénale pour dénonciation frauduleuse.  Ce qu’il faut retenir.  Théoriquement la loi énonce « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.  Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul »  Article L 1152-2 du code du travail  Toutefois : un salarié peut être licencié pour avoir porté des accusations mensongères de harcèlement. |
| **SALARIES MANDATES**  **SECURITE DES SALARIES**  **OBLIGATION DE LOYAUTE**  **LICENCIEMENTS DISCIPLINAIRES** | Conseil d’Etat  27 mars 2015  N° 368855  N° 371174 | Le conseil d’état s’est penché sur deux affaires relatives à des salariés protégés  1°) un salarié, DS, RS au CE et au CHSCT, assène un violent coup de tête à un autre salarié, lors d’une suspension de séance d’une réunion du CE.  Le salarié souffre d’une fracture de la tête et subi un arrêt de travail de 30 jours  Il est licencié pour faute, l’inspection du travail ayant validé son licenciement. Pour sa défense le DS évoque que le coup qu’il a porté se situait sur son temps de délégation et que ce temps échappait au pouvoir disciplinaire de l’employeur.  2°) une salariée, DP, membre du CE et RS au CHSCT profite de ses heures de délégation (105 H 00 au total) pour exercer une activité salariée dans une autre entreprise. Elle est licenciée pour faute, l’inspection du travail ayant validé son licenciement. Elle aussi évoque, que le temps de délégation échappe au pouvoir disciplinaire de l’employeur.  Un salarié peut-il faire l’objet de poursuite disciplinaire allant jusqu’au licenciement, lorsqu’il agit pendant ses heures de délégation ? | Réponses du Conseil d’Etat  *« Un agissement du salarié intervenu en dehors de l’exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s’il traduit la méconnaissance par l’intéressé d’une obligation découlant de contrat. Or il y a bien eu manquement à l’obligation contractuelle de ne pas porter atteinte à la sécurité des autres salariés, cet acte de violence délibérément commis sur la personne d’un collègue sur le lieu de travail même à l’occasion des fonctions représentatives doit être regardé comme une méconnaissance d’une obligation découlant du contrat de travail ».* Le licenciement pour faute est confirmé.  *« Un agissement du salarié intervenu en dehors de l’exécution de son contrat de travail, et notamment durant ses heures de délégation, ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s’il traduit la méconnaissance par l’intéressé d’une obligation découlant de son contrat de travail.*  *L’utilisation par un salarié protégé de ses heures de délégation pour exercer une activité professionnelle méconnait l’obligation de loyauté à l’égard de son employeur »*. Le licenciement pour faute est confirmé. |
| **LIBERTE D’EXPRESSION**  **SITE INTERNET EXTERNE A L’ENTREPRISE**  **LICENCIEMENT**  **ACCORD COLLECTIF**  **DROIT D’OPPOSITION**  **FORMALITES D’EXERCICE DU DROIT D’OPPOSITION** | Cour de Cassation  Chambre sociale  6 mai 2015  N° 14-10.781  TGI Paris, 26 mai 2015  N° 15/01585 | Un salarié (non protégé) est licencié pour faute grave en raison de deux articles publiés sur un site internet d’informations sociales (site plutôt confidentiel). Dans ces articles il s’interrogeait sur le licenciement d’une collègue qu’il pensait « monté de toute pièce ».  L’employeur le licencie pour abus de la liberté d’expression.  Comment apprécier la portée de la liberté d’expression d’un salarié qui s’exprime hors de l’entreprise ?  En 2014, un accord collectif relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de pôle emploi a été signé par la CFDT, CFTC, CFE-CGC.  La CGT, FO et la FSU, non signataire de l’accord forment opposition à son entrée en vigueur, par un courrier remis à la direction générale, la notification aux signataires. La FSU a procédé à la notification aux OS par mail.  Les 3 signataires les assignent devant le TGI au motif que l’opposition n’a pas été formalisée comme il se devait. Par conséquent l’accord signé à vocation à s’appliquer.  Quelles sont les formalités liées à l’exercice du droit d’opposition ? | Le licenciement prononcé a été annulé car « sans cause réelle et sérieuse »  *« L’exercice de la liberté d’expression des salariés en dehors de l’entreprise ne peut justifier un licenciement que s’il dégénère en abus.*  *Le fait pour un salarié de s’interroger, dans le cadre d’une situation de conflit et par la voie d’un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l’un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n’excède pas les limites de la liberté d’expression ».*  Ce qu’il faut retenir  La liberté d’expression – quelle s’exerce hors ou dans l’entreprise – doit rester :   * Modérée dans la teneur des propos (pas d’injures, pas de diffamation, pas d’attaque sur les produits, ni sur les services fournis par l’entreprise, pas d’attaque sur l’image de l’entreprise). * Contextualisée : c’est une expression sur un évènement particulier * La publicité des propos doit revêtir une audience limitée   Pour être régulière, l’opposition à un accord collectif doit :   * Etre exercée par une ou plusieurs OS réunissant 50 % des suffrages aux dernières élections des titulaires du CE * Etre motivée * Etre notifiée par écrit aux signataires de l’accord soit à chacune des organisations syndicales l’ayant signée * Etre notifié à la direction   Et ce dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.  Les syndicats opposants ont été condamnés à verser 2000 € de dommages intérêts aux OS signataires.  **Ce qu’il faut retenir**  Le mail n’est pas considéré ici comme un mode de formalisme régulier. Aussi pour être valable l’opposition doit être notifiée par écrit. |
| **COMMUNICATION SYNDICALE**  **AVANTAGES CONVENTIONNELS**  **EGALITE D’ACCES** | Conseil d’Etat  1er juin 2015  N° 369914 | L’article IV-10 de la CCN du spectacle vivant privé permet aux OS représentatives d’organiser, deux fois par an, des réunions ouvertes ou non, à l’ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée des réunions sont fixées par accord entre DS et employeurs.  L’article IV-13 organise quant à lui la distribution de tracts syndicaux, uniquement pour les syndicats représentatifs.  Un arrêté d’extension du 29 mai, étend les dispositions de la CCN.  Un accord, une CCN, peuvent-ils limiter les droits des représentants du personnel aux seuls syndicats représentatif ? | Le Conseil d’Etat a jugé les dispositions de la CCN contraires au principe d’égalité.  S’appuyant sur la position de la Cour de Cassation qui a posé pour principe que les dispositions conventionnelles facilitant la communication des OS auprès des salariés doivent bénéficier indistinctement à tous les syndicats représentatifs ou non, pourvu qu’il aient créé une section syndicale. |
| **CHSCT**  **ACTION EN JUSTICE** | Cour de Cassation  Chambre sociale  19 mai 2015  N° 13-24.887 | A l’occasion d’une délibération collective, un mandat express est donné à un membre d’un CHSCT pour ester en justice.  La décision de justice est contestée par l’employeur.  Le CHSCT maintien son action en défense.  L’employeur conteste la faculté d’agir en justice du CHSCT, au motif qu’aucune autre délibération n’est intervenue pour poursuivre l’action juridique.  Un mandat express pour ester en justice est-il uniquement valide pour l’action en cours ou pour l’ensemble des recours exercés contre une 1ère décision au sein d’une même affaire ? | Le mandat donné par le CHSCT pour le représenter en justice à l’occasion d’une affaire déterminée permet au membre désigné comme mandataire d’exercer les voies de recours contre la décision rendu sur cette action.  **Ce qu’il faut retenir**  Le CHSCT n’a pas renouveler le mandat de l’élu désigné pour le représenter en justice, pour faire appel de la 1ère décision ou pour former un pourvoi en cassation contre l’arrêt d’appel.  Pour rappel : la solution est identique pour les actions en justice du CE. Un seul mandatement pour l’ensemble des procédures pour une seule et même affaire. |
| **IRP**  **FRAIS DE DEPLACEMENT** | Cour de Cassation  Chambre sociale  26 mai 2015  N° 13-22.866 | Un salarié, titulaire de divers mandats représentatifs, effectuait des missions, en tant que chef de projet, exclusivement auprès de clients et à son domicile situé à St Malo. Son contrat de travail énonçait un rattachement administratif à l’agence de Saint-Grégoire, près de Rennes. Les réunions des IRP se tenaient à Rennes.  L’employeur a refusé pendant plus de 8 ans de prendre en charge ses frais de déplacement, considérant que les frais engagés par le salarié entre son domicile et son lieu de travail (Saint Grégoire) constituaient des dépenses personnelles.  Comment sont pris en charge les frais de déplacements des salariés mandatés pour assister aux réunions de l’employeur alors qu’ils travaillent exclusivement en dehors de l’entreprise ? | La jurisprudence est constante sur la prise en charge des frais de déplacements des membres des IRP pour se rendre à des réunions organisées par l’employeur : les frais de déplacements sont pris en charge par l’employeur.  Aussi, la Cour de Cassation a condamné l’employeur à verser plus de 20.000 € au titre de remboursement des frais de déplacement du salarié.  Si l’agence de Saint Grégoire constituait bien le lieu de rattachement administratif du salarié, son lieu de travail effectif était : soit l’entreprise cliente soit son domicile. L’employeur était donc tenu de supporter les frais engagés par le salarié.  Précision importante :  le montant des frais.  La Cour de Cassation précise qu’en l’absence de dispositions conventionnelles applicables en la matière, le juge du fond peut évaluer ce coût sur la base du barème fiscal permettant ainsi de prendre en compter l’amortissement du véhicule, en écartant tout autre barème établi unilatéralement par l’employeur. |