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

# ACTUALITES JURIDIQUES –2nd trimestre 2016

# REPRESENTATIVITE ET AUTRES THEMES- DECISIONS DE JUSTICE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date/n° de décision** | **LE FAIT JURIDIQUE – LA QUESTION JURIDIQUE** | **Réponse** |
| REUNION SYNDICALE  DANS L’ENTREPRISE  PERSONNALITES SYNDICALES INVITEES DANS L’ENTREPRISE | Cour de Cassation  Chambre sociale  12 avril 2016  N° 15-60.190 | Un processus électoral est en cours au sein d’une société (PAC). L’union locale CGT organise une réunion d’information syndicale et y invite une personnalité syndicale extérieure à l’entreprise. L’employeur refuse la venue de cet invité.  Le 1er tour des élections est programmé, mais quelque jours avant sa tenue la CGT réclame au tribunal d’instance le report des élections suite au refus de l’employeur de laisser entrer dans les locaux de l’entreprise un invité extérieur à l’entreprise.  L’employeur peut-il refuser à une OS d’inviter des personnalités syndicales extérieures à l’entreprise pour participer à des réunions ? | L’article L 2142-10 du code du travail énonce que les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l’entreprise pour participer à des réunions dans les locaux syndicaux mis leur disposition en vertu de l’article L 2142-8 du code du travail, ou avec l’accord du chef d’entreprise dans d’autres locaux mis à leur disposition.  La réunion organisée par la CGT avant le 1er tour des élections, devait se dérouler en dehors du local syndical, dans une salle mise à disposition par la direction.  Aussi, dès lors que la réunion ne se tenait pas dans les locaux syndicaux, l’accord du chef d’entreprise était requis pour la venue d’une personnalité extérieure à l’entreprise.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Une OS ne peut inviter une personnalité extérieure à l’entreprise pour assister à une réunion, que dès lors qu’elle l’organise dans ses locaux syndicaux.  Toute venue extérieure dans les locaux de l’entreprise doit faire l’objet d’un accord de l’employeur. |
| ANNULATION DES ELECTIONS SUITE A CASSATION  CONSEQUENCE SUR LA REPRESENTATIVITE | Cour de Cassation chambre sociale  12 avril 2016  N° 15-18.652 | * Le 24 octobre 2013 1er tour des élections du CE   Un syndicat obtient 10 % des voix   * 30 janvier 2014 les élections sont annulées partiellement   Un pourvoi en cassation est formé   * 14 mars 2014 de nouvelles élections se déroulent   Le syndicat qui avait obtenu 10 % obtient cette fois-ci 4.4 % des voix   * Le 2 juillet 2014 la Cour de Cassation annule le jugement du 30 janvier 2014 et renvoie les parties devant un nouveau tribunal d’instance. Mais l’employeur n’a pas saisi la juridiction de renvoi. * Le 4 novembre 2014, le syndicat qui avait obtenu 10 %, puis 4.4 % des voix désigne un Délégué Syndical en se référant à l’audience obtenue lors du scrutin du 24 octobre 2013   La désignation du Délégué Syndical est-elle valable ? | La cour de Cassation a cassé le jugement du tribunal d’instance du 30 janvier 2014 qui annulait les élections du 24 octobre 2013. Alors que la CGT avait obtenu une audience de 10 %.  Les élections organisées le 14 mars 2014 n’ont fait l’objet d’aucune demande d’annulation.  C’est donc l’audience du 14 mars qui permet de mesurer la représentativité syndicale. La désignation du Délégué syndical n’est donc pas valide.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Pour le syndicat qui se prévalait de la capacité de désigner un DS, du fait de l’annulation du jugement du tribunal d’instance, la 1ère élection figeait la représentativité. En effet l’article 625 du code de procédure civile énonce «Sur les points qu'elle atteint, la cassation replace les parties dans l'état où elles se trouvaient avant le jugement cassé.  Elle entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ».  Les 2èmes élections organisées avant la décision de la Cour de Cassation (n’ayant pas été contestées) doivent être retenues pour établir la représentativité. |
| GREVE  OCCUPATION DES LOCAUX  REFERE D’EXPULSION  CONSTAT D’HUISSIER  VERIFICATION D’IDENTITE | Cour de Cassation  Chambre sociale  3 mai 2016  N° 14-28.353 | Suite à l’annonce de la fermeture de leur site, plusieurs salariés participent à un mouvement de grève en occupant nuit et jour les lieux.  L’employeur engage une procédure de référé afin de faire ordonner l’expulsion des grévistes et obtient gain de cause.  Les salariés refusent de quitter les lieux, empêchent les non-grévistes d’accéder à leur poste.  Un huissier établit un constat d’occupation illégale.  L’employeur licencie des salariés grévistes occupant pour faute lourde.  Un salarié conteste son licenciement, évoquant qu’il n’a pas été identifié clairement lors du constat d’huissier, celui-ci ayant pris note de noms de gréviste occupant sur déclaration du des membres de la direction.  Pour sa défense, le salarié requérant évoque : « le principe de l’égalité des armes, l’article 6 paragraphe 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales ».  L’affaire est jugée devant le CPH puis en Cour d’appel.  La Cour d’appel déboute le salarié qui saisit la Cour de Cassation.  Quelle est la valeur d’un constat d’huissier relevant des noms (sans demander aux salariés de décliner leur identité) ? | Pour la Cour de Cassation : « il appartient aux juges du fond, d’apprécier souverainement la valeur et la portée des constats d’huissiers, lesquels sont soumis à la libre discussion des parties lors du débat contradictoire devant la juridiction, il en résulte l’absence d’atteinte au principe de l’égalité des armes ».  « il ne ressort ni de l’arrêt ni des conclusions des salariés, que ceux-ci aient soutenu devant la cour d’appel le grief tiré d’un licenciement discriminatoire ».  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Un huissier de juste ne peut pas demander aux grévistes de décliner leur identité, cette démarche excédant ses pouvoirs  **Qui peut exiger qu’une personne décline son identité ?**  **tous les policiers et gendarmes (les douaniers aussi dans certains cas), en leur qualité d’agents de police judiciaire, disposent du pouvoir de contrôler l’identité. Toutefois, l’opération doit être effectuée sous la responsabilité d’un officier de police judiciaire (OPJ).**  Le salarié requérant s’était déclaré « gréviste» et a été formellement reconnu parmi les occupants illégaux  La Cour de cassation relève également que seule une faute lourde peut justifier le licenciement d’un salarié gréviste. Qu’une ordonnance d’expulsion non respectée peut caractériser une faute lourde. |
| CDD DISCONTINUS  REQUALIFICATION DE CDD EN CDI  FIXATION DE LA DUREE DE L’ANCIENNETE  ANNULATION DES ELECTIONS  NON RETROACTIVITE DU JUGEMENT D’ANNULATION DES ELECTIONS  SORT DES MANDATS DES DS ET RS AU CE | Cour de cassation  Chambre sociale  3 mai 2016  N° 15-12.256  Cour de cassation  Chambre sociale  11 mai 2016  N° 15-60.171 | De 2004 à 2009, un salarié a exercé des CDD en discontinu au sein d’une entreprise. (La période d’interruption la plus longue entre chaque CDD est de 2 ans).  En 2009, il est embauché en CDI par cette même entreprise.  Il saisit le CPH afin de faire reconnaître que les CDD exercés entre 2004 et 2009 doivent être requalifiés en CDI et réclame l’octroi d’une prime dite « d’expérience » fondée sur l’ancienneté (prime issue de la CNN appliquée dans l’entreprise).  En cas de CDD irréguliers (motif de recours non valable), la requalification en CDI permet-elle de réclamer une ancienneté remontant au 1er jour du 1er CDD ?  En 2014, une union syndicale a désigné un délégué syndical et un représentant syndical au comité d'entreprise au sein d’une unité économique et sociale (UES). Les sociétés composant cette unité UES ont saisi le tribunal d'instance (TI) de demandes d'annulation de ces désignations. Celui-ci a annulé les élections des membres du comité d'entreprise de l'UES.  Le 13 avril 2015, le TI de Boulogne-Billancourt a annulé les désignations.  La Cour de Cassation a été saisie par le DS.  Quels sont les effets d’une annulation des élections sur les mandats ?  Sont-ils invalidés ? sont-ils maintenus ? | Lorsque plusieurs CDD sont requalifiés en CDI, l’ancienneté du salarié remonte à la date du premier CDD irrégulier. Et ce, même si les CDD ont été effectués en discontinu.  Cette reconnaissance de droit est purement jurisprudentielle.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Lorsque des CDD sont requalifiés en CDI, la date d’embauche est alors fixée à la date du 1er jour du 1er CDD, peu importe qu’il ait existé des périodes d’interruption entre les différents CDD.  Si le salarié peut réclamer une ancienneté née à l’occasion du 1er CDD irrégulier, il ne peut en revanche réclamer la rémunération des périodes interstitielles que s’il apporte la preuve qu’il s’est tenu à la disposition de l’employeur pendant ce laps de temps pour effectuer un travail.  La Cour de cassation énonce plusieurs principes :   * Les mandats et la qualité de membre élu du CE ne prennent fin qu’au jour du prononcé du jugement d’annulation * Les anciens élus restent protégés au titre de la période d’exercice effectif du mandat et durant les 6 mois suivant le jugement d’annulation * La régularité des avis émis par le CE n’est pas remise en cause * Les heures de délégation prises avant l’annulation doivent être payées   **CE QU’IL FAUT RETENIR**  L’annulation des élections est sans incidence sur la régularité des désignations en qualité de DS et de RS au CE. Les mandats restent en vigueur et s’exercent avec toutes les prérogatives (heures, statut protecteur….)  L’employeur doit organiser de nouvelles élections dès la notification du jugement d’annulation.  Si les mandats des élus CE prennent fin au jour de la notification du jugement d’annulation du scrutin, le mandat du DS et du RS au CE est maintenu jusqu’à la proclamation des résultats du 1er tour des élections que l’employeur doit organiser dès la notification du jugement. |
| CONTESTATION DE LA BONNE UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION  PAIEMENT AVANT CONTESTATION | Cour de cassation  Chambre sociale  19 mai 2016  N° 14-26.967 | Un DS utilise ses heures de délégation en dehors du temps de travail car ses horaires de chauffeur-livreur ne lui permettent pas de prendre ses heures de délégation pendant le temps de travail. Il réclame à son employeur le paiement d’heures supplémentaires assorties de dommages intérêts.  L’employeur refuse.  Le DS saisi alors le CPH en référé afin de faire ordonner le paiement de ses heures de délégation.  L’employeur fait appel (la Cour d’appel confirme la condamnation de l’employeur).  L’employeur forme un pourvoi en cassation.  L’employeur peut-il refuser de payer des heures de délégation en présumant qu’elles ne peuvent pas être utilisées en dehors du temps de travail ? | Les heures de délégation incluses dans le crédit d’heures font l’objet d’une présomption de bonne utilisation, y compris celles utilisées en dehors du temps de travail en raison des nécessités du mandat.  L’employeur doit donc les payer à leur échéance normale et s’il entend les contester saisir le juge judiciaire afin de se faire rembourser.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  L’employeur ne peut pas contester l’utilisation des heures de délégation devant le juge des référés.  Avant toute contestation de bonne utilisation, l’employeur doit payer les heures de délégation et seulement ensuite saisir le juge judiciaire pour faire juger de la bonne utilisation des heures de délégation et en cas de mauvaise utilisation statuée par le juge, en demander remboursement (ce que l’on nomme répétition de l’indue). |
| PLAN DE DEPART VOLONTAIRE  OBLIGATION DE RECLASSEMENT ET ABSENCE D’ENGAGEMENT DE NE PAS LICENCIER | Cour de cassation  Chambre sociale  19 mai 2016 : 2 décisions :  N° 15-12.137  N° 15-11.047 | Des entreprises mettent en place un PSE comprenant des mesures de départs volontaires.  Plusieurs salariés acceptent le départ volontaire puis ont saisi le juge afin d’obtenir une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse faute pour l’employeur de ne pas avoir satisfait à son obligation de reclassement préalable au départ volontaire.  L’employeur de l’une de ces entreprises évoque qu’en acceptant un départ volontaire, les salariés renonçaient au plan de reclassement interne prévu par le PSE ;  L’employeur doit il proposer un reclassement dans le cadre d’un plan de départ volontaire ? | Lorsque des départs volontaires prévus dans un PSE s’adressent à des salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction d’effectif, sans engagement de ne pas les licencier si l’objectif des départ volontaire n’est pas atteint, l’employeur est tenu, à l’égard de ces salariés, d’exécuter au préalable à toute convention de rupture d’un commun accord, d’exécuter son obligation de reclassement.  L’obligation de reclassement comprend :   * La proposition des emplois disponibles * La proposition des emplois adaptés à la situation personnelle des salariés visés par la réduction d’effectif * Les emplois proposés le sont dans la société et dans les sociétés du groupe dont les activités, l’organisation ou le lieu d’exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel.   **CE QU’IL FAUT RETENIR**  En cas de plan de départ volontaire sans engagement de ne pas licencier, l’obligation de reclassement individuel est pleinement applicable.  Un plan de reclassement interne ne suffit pas.  La recherche de reclassement de tous les salariés visés par la réduction d’effectif, doit être individualisée, faute de quoi, la rupture d’un commun accord peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.  Dans le même esprit, un salarié qui a opté pour un départ volontaire et a qui l’employeur a juste communiqué une liste de postes disponibles alors que le reclassement doit faire l’objet de proposition écrites et personnalisées, a fait requalifié par le CPH sont départ volontaire en licenciement sans cause réelle et sérieuse  (cassation sociale du 23 avril 2013, n° 12-15.221) |
| LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF  CARENCE IRREGULIERE D’IRP  INDEMNISATION | Cour de cassation  Chambre sociale  19 mai 2016  N° 14-10.251 | Une entreprise a un effectif habituel de plus de 20 salariés. Il n’y a pas d’IRP et aucun procès-verbal de carence établi.  Un salarié refuse une modification de son contrat de travail.  L’employeur engage une procédure de licenciement économique à son encontre.  Le salarié saisi le CPH afin de réclamer le paiement de l’indemnité minimale d’un mois de salaire dû aux salariés licenciés pour motif économique lorsque l’employeur n’a pas établie de PV de carence d’IRP et qu’ainsi il n’a pas eu à lancer de procédure d’information-consultation en cas de licenciement économique.  (article L 1235-15 du code du travail).  présence d’une carence irrégulière d’IRP, peut-on réclamer l’allocation de l’indemnité minimale d’un mois de salaire pour tout type de licenciement économique ? | L’article L 1235-15 du code du travail énonce « est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise ou le CE ou les DP n’ont pas été mis en place alors qu’elle est assujettie à cette obligation et qu’aucun PV de carence n’a été établie. Dans ce cas le salarié a droit à une indemnité minimale d’un mois de salaire ».  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  L’article L 1235-15 n’est applicable qu’aux licenciements économiques collectifs.  Il ne s’applique pas à un licenciement économique individuel. |
| PERIMETRE DU CE POUR LA DESIGNATION DE DS  ACCORD D’ENTREPRISE DETERMINANT LE PERIMETRE DE DESIGNATION  LOI DU 5 MARS 2014 | Cour de cassation  Chambre sociale  31 mai 2016  N° 15-21.175 | La loi d’aout 2008 énonce que le droit de désigner un DS dépend de l’audience recueillie lors des élections du Comité d’entreprise ou d’établissement.  Dans une entreprise, un accord a été signé en 2013 et spécifiait que le périmètre de désignation des DS était l’entreprise et non l’établissement.  Une OS conteste l’application de l’accord en s’appuyant sur la lecture de la loi du 5 mars 2014 qui met fin au principe d’unification du périmètre de désignation du DS et du CE.  Quel est la validité d’un accord définissant un périmètre de désignation des DS au périmètre des CE ? | La Cour de cassation précise :   * Les dispositions de la loi du 5 mars 2014 sont d’ordre public * Un accord d’entreprise conclu avant le 5 mars 2014 ne peut priver une OS de désigner un DS au niveau d’un établissement et ce même si l’accord n’a pas été dénoncé.   **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Même si un accord d’entreprise impose une désignation de DS au seul périmètre d’un comité d’entreprise, les organisations syndicales peuvent désigner un DS au niveau de l’établissement : il s’agit d’une disposition d’ordre public, donc aucun accord ne peut y déroger.  Peu importe que l’accord soit dénoncé ou pas. La loi s’impose à l’accord ! |
| RECONNAISSANCE D’ETABLISSEMENT DISTINCT  DESIGNATION DE DELEGUE SYNDICAL | Cour de cassation  Chambre sociale  12 avril 2016  N° 15-60.200 | Un syndicat désigne un DS dans un établissement qu’il considère comme distinct.  L’employeur conteste cette désignation évoquant que le DS doit être désigné au périmètre du CE et que l’établissement évoqué par l’OS comme distinct n’en est pas un faute d’accord collectif.  Le TI lui donne raison…. (il n’a pas recherché si la communauté de travail sur laquelle s’appuyait le syndicat pour désigner un DS remplissait les critères d’établissement distinct).  Le syndicat forme un pourvoi en cassation.  L’établissement distinct doit-il être forcément reconnu comme-tel par un accord collectif (un protocole électoral par exemple…) pour qu’un DS puisse y être désigné ? | La loi du 5 mars 2014 fixe les critères de l’établissement distinct**: communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques (entre autre)**  Le critère d’établissement distinct permet de désigner des DS dans un cadre plus restreint que l’entreprise ou l’établissement au sens du CE.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  LE DS PEUT ETRE DESIGNE A UN AUTRE NIVEAU QUE CELUI DE L’ENTREPRISE  La loi du 5 mars 2014 n’a pas fixé les modalités de reconnaissance de l’établissement distinct,  La reconnaissance d’un établissement distinct est possible :   * Par accord collectif (sans que cela soit obligatoire) * Par voie judiciaire |
| DELIT D’ENTRAVE  CE  ARTICLE L 2323-1 DE LA LOI REBSAMEN | Cour de cassation  Chambre criminelle  10 mai 2016  N° 14-85318 | Depuis plusieurs années, une société recours massivement à l’intérim pour pourvoir à des emplois durables et permanents. (environ 120 postes).  L’employeur décide de supprimer ces recours et ne procède ni à l’information ni à la consultation du CE.  Le CE porte plainte pour délit d’entrave.  Pour sa défense le CE invoque l’article L 2323-6 du code du travail (le CE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l’entreprise, la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi).  Sur quelle autre disposition légale le CE peut-il appuyer la demande de reconnaissance du délit d’entrave ?  (lorsque notamment la consultation annuelle s’est déjà déroulée ?). | Le CE doit être informé et consulté « sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d’emploi ».  Pour la Cour de cassation, le délit d’entrave est caractérisé dans cette affaire, par la suppression des contrats d’intérim qui affectait nécessairement le volume et la structure des effectifs ainsi que les conditions d’emploi.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Au-delà de l’information/consultation annuelle sur les conditions de travail et l’emploi, les décisions portant sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d’emploi, doivent faire l’objet d’une information/consultation du CE.  Au surplus, le recours à l’intérim pour pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l’entreprise est puni d’une amende de 3750 € par infraction (7500 € et six mois d’emprisonnement en cas de récidive : article L 1255-3 du code du travail). |
| BUDGETS DU CE  ASSIETTE DE CALCUL  SALARIES MIS A DISPOSITION  DISTINCTION ENTREPRISE D’ORIGINE ET ENTREPRISE D’ACCUEIL | Cour de cassation  Chambre sociale  31 mai 2016  N° 14-25.042 | Un CE réclame à l’employeur un rappel de budgets (ASC et 0.2 %) sur 8 années.  Le CE fonde sa requête sur le compte 641 qui inclut la masse salariale au plan comptable.  Le compte 641 comprend les rémunérations du personnel après déduction de la rémunération des dirigeants et remboursements des frais, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis.  Aussi, le CE revendique la prise en compte des rémunérations des SALARIES MIS A DISPOSITION dans une autre entreprise (compte 621 du plan comptable). Alors que l’employeur les a exclus de la base de calcul, prétextant que les salariés mis à disposition dans une autre entreprise (dite d’accueil) ne sont pas intégrés de façon permanente à l’entreprise d’origine (celle qui les rémunère).  Peut-on intégrer la rémunération des salariés mis à disposition dans une autre entreprise, dans le calcul de la masse salariale servant à déterminer les budgets dus au CE ?  Et sous quelles conditions ? | Pour la cour de cassation, la rémunération des salariés mis à disposition est intégrée dans la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du CE de l’entreprise d’accueil. L’employeur d’accueil ne peut exclure cet élément que si les salariés mis à disposition ne sont pas intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail.  Cet arrêt reconnait de façon explicite une présomption d’intégration étroite et permanente à la communauté de travail de l’entreprise d’accueil. Cette intégration sert de calcul pour toutes les subventions du CE (activités sociales et culturelles et fonctionnement).  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Les salariés mis à disposition sont présumés être intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l’entreprise d’accueil. (voir notamment ce qui est prévu dans le protocole préélectoral).  Si le CE de l’entreprise d’origine de ces salariés sollicite la prise en compte de leurs salaires dans la masse salariale brute servant au calcul de ses budgets (ASC et 0.2 %), il doit rapporter la preuve que, malgré leur mise à disposition, ces salariés sont demeurés intégrés de façon étroite et permanente à leur entreprise d’origine. |
| LICENCIEMENT ECONOMIQUE  PRIORITE DE REEMBAUCHAGE | Cour de cassation  Chambre sociale  16 juin 2016  N° 14-18.590 | Un salarié licencié pour motif économique a manifesté le souhait de bénéficier de la priorité de réembauchage. Il devait donc être informé de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.  L’employeur ne l’informait pas de l’intégralité des postes disponibles au prétexte que le salarié avait fait savoir qu’il souhaitait occuper un poste sur le secteur de la Seine et Marne.  Lorsque le salarié demande à bénéficier d’une priorité de réembauchage sur un secteur géographique déterminé, l’employeur est-il tenu de lui proposer malgré tout la totalité des postes disponibles tout secteur géographique confondu ? | L’employeur qui n’informe pas le salarié des postes devenus disponibles s’expose à la sanction prévue par l’article L 1235-13 du code du travail. (dommages intérêts versés selon le préjudice subi).  L’employeur ne peut pas tenir compte des souhaits émis par les salariés licenciés quant au poste qu’ils souhaitent occuper.  Son obligation de respect de la priorité de réembauchage s’étend à tous les postes disponibles.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  La [priorité de réembauche](http://www1.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=Priorit%C3%A9+de+r%C3%A9embauchage&secteur=PME&mode=mot&idmot=77) s’applique à tous les salariés qui ont été licenciés pour motif économique, pendant 1 an à compter de la date de rupture de leur [contrat de travail](http://www1.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=Contrat+de+travail&secteur=PME&mode=theme&idtheme=2). Le salarié doit avoir émis sa demande par écrit (obligatoire).  L’employeur à l’obligation de proposer au salarié licencié pour motif économique tous les postes disponibles et compatibles avec sa qualification, y compris ceux de catégorie inférieure ou différents de son emploi initial.  Sachant que si le salarié a acquis après son départ une nouvelle qualification dont il a informé l’employeur, celui-ci doit en tenir compte. Peu important que le salarié ait retrouvé un emploi en cours de route.  **TOUS LES POSTES QU’ILS SOIENT EN CDI OU CDD (sauf les CDD pour absences).**  **L’obligation est limitée aux postes disponibles au niveau de l’entreprise.**  **Les représentants du personnel doivent être informés de tous les postes disponibles** !  **La liste des postes disponibles doit être affichée !** |
| CONVENTION COLLECTIVE  APPLICATION VOLONTAIRE  DISPOSITIONS ACTUELLES ET A VENIR | Cour de cassation  Chambre sociale  11 mai 2016  N° 15-10.925 | Un salarié a été licencié pour faute grave.  Il saisit le CPH pour réclamer des salaires et primes non versées, prévus par un avenant de la CCN, appliquée par son employeur.  L’employeur conteste ces réclamations en évoquant que la CCN applicable ne l’est pas depuis la date d’embauche du salarié et qu’au surplus, si la CCN est appliquée volontairement, il n’est pas tenu d’appliquer les avenants ultérieures à son adhésion volontaire.  Le salarié est débouté de toutes ses demandes  Lorsqu’une CCN est appliquée volontairement, cela induit-il que toutes les clauses ultérieures à l’adhésion volontaire doivent être respectées ? | L’application volontaire d’une convention collective nationale, ne suppose pas l’obligation pour l’employeur d’appliquer les dispositions des avenants ultérieurs.  Seule une volontaire claire et non équivoque de l’employeur permet d’appliquer les avenants ou modifications ultérieures.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Si l’employeur n’a pas indiqué qu’il entendait appliquer le texte dans sa version actuelle et future, le salarié ne peut pas se prévaloir des modifications ultérieures du texte conventionnel.  **DANS LES CAS D’APPLICATION VOLONTAIRES D’UNE CONVENTION COLLECTIVE,**  **POUR EVITER TOUT LITIGE ULTERIEUR,**  **LA QUESTION DE L’APPLICATION DE LA TOTALITE DES TEXTES DE LA CCN ACTUELS ET A VENIR, MERITE D’ETRE POSEE EN CE ET EN DP !** |
| PSE  ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE  CONTROLE DU DIRECCTE  DESIGNATION DES DS/DSC | Conseil d’Etat  30 mai 2016  N° 385730 | Dans le cadre d’un PSE au sein de SANOFI, un accord majoritaire est signé par les OS (CFDT, CFTC…).  Le DIRECCTE valide l’accord.  Des OS saisissent les juridictions administratives pour faire invalider l’accord du DIRECCTE.  (elles prétendent, notamment, que les mesures d’accompagnement sont source d’inégalités de traitement).  La Cour d’appel, casse le PSE car le DSC CFTC n’a pas été redésigné à la suite d’une élection professionnelle s’étant déroulée avant la négociation/signature de l’accord majoritaire, aussi sa signature de l’accord majoritaire n’est donc pas valide, n’étant pas mandaté par son OS.  Quel est l’étendu du contrôle du DIRECCTE ? doit-on redésigner les DS/DSC à l’issue de chaque élection professionnelle se déroulant dans l’entreprise ? | Le DIRECCTE doit s’assurer du caractère majoritaire d’un accord conclu dans le cadre d’un PSE, dès lors que la loi impose la signature de l’accord par une ou plusieurs OS ayant recueillies au moins 50 % des suffrages exprimés.  Le DIRECCTE doit s’assure que la qualité des signataires pour engager leur syndicat est bien respectée, ce qui suppose que le mandat de DS ait été valablement renouvelé depuis les dernières élections professionnelles.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Si un syndicat ne re-mandate pas un DS a l’issue des dernières élections professionnelles, le mandat n’existe plus.  Aussi, il est nécessaire de procéder aux mandatements à l’issue de chaque élection professionnelle.  La solution est identique pour les DSC, ils doivent être re-mandatés. |
| PSE  INJONCTION FORMULEE PAR LE CHSCT | Conseil d’état  29 juin 2016  N° 386581 | Un PSE se déroule au sein d’une entreprise. (le projet porte sur une perte de plus de 20 % des postes).  Le CHSCT, désigne un expert.  Malgré ses demandes, l’expert ne parvient pas à obtenir les documents relatifs à la future organisation de l’établissement. Le CHSCT se trouve donc dans l’impossibilité d’émettre un avis en toute connaissance de cause.  Le DIRECCTE valide l’accord majoritaire partiel signé par plusieurs OS et homologue le document unilatéral établi par l’employeur sur les critères d’ordre de licenciement.  Plusieurs salariés saisissent le tribunal administratif pour faire annuler la validation et l’homologation du DIRECCTE, pour leurs défenses, ils évoquent le non-respect de la procédure d’information/consultation du CHSCHT ;  Ils gagnent jusqu’à la Cour d’appel administrative qui annule le PSE et les décisions du DIRECCTE.  L’employeur forme un recours devant le Conseil d’état ;  Le CHSCT aurait-il pu introduire lui-même l’action en justice ? aurait-il pu formuler des injonctions auprès du DIRECCTE pour que celui-ci ne valide pas l’accord majoritaire et homologue le document unilatéral ? | La loi de sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013 (loi qui encadre les règles de procédure des PSE), permet de soumettre au DIRECCTE une demande visant à faire enjoindre à l’employeur de fournir des éléments d’information relatifs à la procédure de PSE en cours, ou d’obliger l’employeur à se conformer à une règle de procédure.  La demande d’injonction peut être formulée par :   * LE CE * A défaut de CE, LES DP * PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES.   La loi ne fait pas référence au CHSCT !  Pour le Conseil d’état : le DIRECCTE doit s’assurer que le CHSCT a disposé des informations utiles pour se prononcer sur l’opération en toute connaissance de cause.  Le DIRECCTE n’encourt l’annulation de ses décisions que si une irrégularité de la consultation du CHSCT est commise.  Lorsqu’un projet est de nature importante  Le CHSCT doit être consulté (c’est obligatoire) aussi, le DIRECCTE aurait dû s’assurer du bon déroulement de la procédure d’information/consultation du CHSCT.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**   * Cet arrêt consacre la possibilité pour le CHSCT de formuler des injonctions auprès du DIRECCTE * **Le CHSCT n’a pas qualité pour agir contre une décision de validation ou d’homologation d’un PSE**, aussi l’insuffisance d’information/consultation du CHSCT doit être soulevée par **un auteur ayant qualité pour agir (salariés, CE, OS)** * Pour qu’une décision de validation/homologation soit annulée, il est nécessaire que l’irrégularité de la procédure d’information/consultation ait « fait obstacle à ce que le CHSCT exprime son avis en toute connaissance de cause » |