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

# ACTUALITES JURIDIQUES – 3ème trimestre 2014

**TABLEAU DES JURISPRUDENCES DU 3ème TRIMESTRE 2014 et INFORMATIONS JURIDIQUES PRATIQUES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date / parties** | **FAITS JURIDIQUES ET QUESTIONS JURIDIQUE EN DECOULANT** | **Réponse** |
| ACCORD  ET DROIT D’OPPOSITION  SYNDICAT CATEGORIEL  ET ACCORD INTERCATEGORIEL | COUR DE CASSATION  8 juillet 2014  N° 13-18.390  Cour de Cassation  Chambre sociale  2 juillet 2014  N° 13-14.622 | Un accord collectif organise le travail de nuit dans une entreprise au sein d’une UES.  L’accord est signé par la CFTC et la CFDT.  La CGT forme une opposition par écrit et motivée dans laquelle elle précise ses points de désaccord.  Elle adresse son opposition à :   * La direction * A la déléguée syndicale CFTC * A l’une des déléguées syndicales CFDT.   L’employeur considère que l’opposition n’a pas été valablement formalisée faute d’avoir été notifiée à tous les signataires de l’accord (c'est-à-dire à chaque DS de chaque OS signataire, 2 DS avaient signé pour la CFDT) et a mis en œuvre l’accord.  A qui l’opposition doit-elle être notifiée ?  Un accord d’entreprise sur l’emploi des seniors est négocié.  La CFE signe l’accord seule.  La CGT conteste la validité de l’accord au motif que la CFE CGC ne peut seule, quel que soit son score électorale, signer un accord intercatégoriel.  La CFE CGC conteste cette lecture de la loi, évoquant quelle a recueilli 35 % des suffrages électoraux, tous collèges confondus et qu’ainsi elle peut valablement signer un accord pour lequel la condition de majorité de 30 % des suffrages est remplie. | Pour être régulière l’opposition à un accord collectif, doit être notifiée aux signataires de cet accord, donc à chacune des organisations syndicales ayant signé l’accord, la notification doit être adressée soit à l’un des délégués syndicaux ayant représenté le syndicat signataire à la négociation de l’accord, soit directement à l’organisation syndicale représentative l’ayant signé.  **L’opposition doit être notifiée dans un délai de 8 jours à :**   * **La direction** * **Au siège de chacun des syndicats signataires** * **Ou à l’un des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale ayant signé l’accord**   ainsi dans cet arrêt l’opposition avait été formée valablement et adressée à L’employeur ne pouvait considéré qu’il pouvait mettre en œuvre l’accord.  La Cour de Cassation a donné raison au syndicat, l’opposition ayant été adressée à au moins l’une des DS CFDT signataire et à chacun des DS des OS ayant signé l’accord.  **C’est la 1ère fois que la Cour de Cassation se prononce sur la faculté pour la CFE-CGC de signer seule un accord intercatégoriel lorsque son audience électorale est de plus de 30 % (condition de validité de signature d’un accord)**  **Depuis 2011 la Cour de Cassation a admis qu’un syndicat catégoriel puisse participer aux cotes de syndicats représentatifs intercatégoriels à la négociation d’un accord d’entreprise.**  **En application du principe de spécialité, un syndicat représentatif catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord d’entreprise intéressant l’ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l’ensemble des collèges électoraux, est supérieurs à 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CE.**  **Un syndicat catégoriel ne peut négocier et signer seul, au nom d’une catégorie de personnel que ses statuts ne lui donnent pas vocation à représenter**  **La CFE est déboutée par la Cour de Cassation.**  **Il est ainsi confirmé qu’elle ne peut signer seul un accord intercategoriel** |
| ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES  ET  RSS | Cour de Cassation Chambre sociale  2 juillet 2014  N° 13-25.493 | Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le DP suppléant peut-il être désigné RSS ? | Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs (qui ont constitué une section syndicale) peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP en tant que RSS ;  L’article L 2142-1-4 du code du travail énonce *« le mandat de RSS s’exerce dans le cadre des heures de délégation attachées à la fonction de DP ».*  Seuls, les DP titulaires bénéficient d’un crédit d’heures. Il en résulte qu’un DP suppléant ne peut pas être désigné RSS faute de moyen pour exercer cette mission.  La Cour de cassation précise par ailleurs que dans les entreprises de moins de 50 salariés, le DP suppléant ne peut être désigné DS  TOUTEFOIS, tout principe subissant des exceptions :  Un DP suppléant pourra être désigné RSS si :   * Un accord collectif plus favorable accorde un crédit d’heures au RSS * Un DP suppléant assure le remplacement du titulaire absent (dans ce cas il récupère les heures du titulaire et peut exercer le mandat de RSS).   **IL NE FAUT DONC PAS OUBLIER DE LE DESIGNER** |
| LICENCIEMENT ECONOMIQUE  D’UN SALARIE  PROTEGE | Conseil d’Etat  2 juillet 2014  N° 368590 | Un salarié mandaté est licencié pour motif économique.  L’inspection du travail est sollicitée pour autoriser le licenciement et constate :   * L’absence de difficultés économiques de l’entreprise * Le manquement de l’employeur à son obligation de reclassement   Mais le salarié concerné exprime sa volonté de partir. L’inspection du travail valide le licenciement. | Le Conseil d’Etat a annulé l’autorisation de licenciement  Au motif que l’inspecteur du travail doit exercer son contrôle habituel et vérifier que   * la situation de l’entreprise justifie la mise en place d’un licenciement économique * Les possibilités de reclassement ont été étudiées   Si le salarié protégé souhaite se mettre d’accord avec l’employeur pour quitter l’entreprise, il peut utiliser la voie de la rupture conventionnelle, le contrôle de l’inspection du travail étant alors limité. |
| SALARIE PROTEGE  REINTEGRATION SUITE A LICENCIEMENT  REFUS DE LA REINTEGRATION PAR LES COLLEGUES  OBLIGATIONS DE L’EMPLOYEUR | Cour de Cassation  Chambre sociale  24 juin 2014  N° 12-24.623 | Un salarié est DS, DP suppléant, Elu CE suppléant et conseiller du salariée.  Il est accusé de harcèlement. L’employeur engage une procédure de licenciement à son encontre, assortie d’une mise à pied.  Le licenciement est prononcé. Le salarié saisi le CPH qui lui donne raison et ordonne sous astreinte quotidienne, la réintégration du salarié  Les collègues du salarié licencié refusent de le voir réintégrer son poste. Ayant participés à ce qu’il soit licencié pour faits de harcèlement.  L’employeur réintègre le salarié mais lui retire la gestion du personnel de l’atelier. Accédant ainsi à la demande des collèges en question.  Le salarié saisi la Cour d’appel qui donne raison à l’employeur.  Le salarié saisi alors la Cour de Cassation  Afin d’être réintégré dans son poste avec l’intégralité des taches qu’il y occupait.  La réintégration induit elle que le salarié doive retrouver son ancien poste avec toutes les fonctions qu’il y exerçait ? | La Cour de Cassation estime que seule une impossibilité absolue peut libérer l’employeur de réintégrer le salarié à son poste de travail avec maintien de ses conditions de travail antérieures.  Le refus d’une partie du personnel de travailler à nouveau avec un salarié investi d’un mandat représentatif pour des motifs écartés par l’autorité administrative ne peut suffire à caractériser cette impossibilité absolue de le réintégrer. |
| DELEGUE SYNDICAL  DUREE DE LA PROTECTION LIEE AU MANDAT | Cour de Cassation  Chambre sociale  9 juillet 2014  N° 12-29.438 | Un salarié a été mandaté Délégué syndical CFDT le 3 avril 2006.  Il démissionne de son mandat le 17 mars 2009 et rejoint la CGT.  Il est licencié le 29 octobre 2010 sans que l’employeur n’ait demandé l’autorisation de l’inspection du travail.  Le licenciement est-il licite ?  Quelles est la durée de protection liée au mandat ? | La Cour de Cassation valide le licenciement du salarié.  Le 1er mandat sous l’étiquette CFDT a pris fin le 3 avril 2009, date à laquelle a commencé à courir la protection de 12 mois soit jusqu’au 3 avril 2010.  Le 2nd mandat ayant duré moins d’un an, la protection de 12 mois n’a pas été déclenchée.  Le 6 novembre 2009 (date d’expiration du 2nd mandat) le salarié ne bénéficiait plus du statut protecteur de salarié protégé, ainsi l’inspection du travail n’avait pas à être sollicitée pour autoriser le licenciement. |
| PSE  PERIMETRE D’APPLICATION DES CRITERES D’ORDRE DE LICENCIEMENT | TRIBUNAL ADMINISTRATIF  DE CERGY  11 JUILLET 2014 | Entreprise Mory Ducros est placée en liquidation judiciaire en février 2014.  L’administrateur judiciaire élabore un PSE unilatéralement (2800 salariés sont concernés par un licenciement économique). Dans son PSE l’administrateur prévoit que les critères d’ordre de licenciement s’appliqueront par agence isolément. (sachant que l’entreprise comporte 85 agences composées de 9 à 362 agents).  A la demande des syndicats, le tribunal administratif annule l’homologation du document unilatéral délivrée par la Direccte.  A l’appui de leurs demandes, les syndicats évoquent la jurisprudence de la Cour de Cassation qui énonce que « pour l’application des critères d’ordre des licenciements, la définition d’un périmètre inférieur à l’entreprise doit relever d’un accord collectif. | Pour le Tribunal administratif :  « le périmètre retenu ne saurait aboutir à travers sa fixation, à désigner à priori, les salariés qui seront licenciés, le licenciement économique étant non inhérent à leur personne.  Le périmètre « de l’agence » est trop restreint et trop disparate pour permettre une application effective des critères d’ordre. En effet, les effectifs d’une agence à une autre sont tellement variables que les chances d’être épargné par une mesure de licenciement ne sont pas les mêmes d’une agence à une autre.  La conséquence de cette décision, est que chacun des salariés est admis à saisir le juge judiciaire afin d’obtenir une indemnisation au moins égale aux salaires des 6 derniers mois quelle que soit leur ancienneté.  Ce qui représenterait 42 millions d’euros, garantis par l’AGS. |
| PSE  PROPORTION DES MOYENS DE L’ENTREPRISE ET MOYENS DU GROUPE | Tribunal Administratif  8 juillet 2014  N° 1401942 | Une entreprise élabore un PSE unilatéralement.  Le Direccte homologue le plan, motivant sa décision par les motifs suivants :  « le PSE prévoit des mesures adaptées à l’importance du projet de licenciement et proportionnées aux moyens dont dispose l’entreprise »  A quel niveau la proportionnalité des moyens mis en œuvre dans un PSE doit-il être apprécié ? au niveau de l’entreprise ou au niveau du groupe ? | Les textes prévoient que la pertinence d’un PSE unilatéral doit être appréciée par le DIRECCTE en fonction des moyens de l’entreprise ET du groupe (article L 1233-57-3 du code du travail).  L’homologation du PSE a été annulée.  Il est à noter que dans le cadre d’un PSE négocié par accord collectif, le point de contrôle du Direccte pour accorder sa validation ne porte pas sur les moyens du groupe ou de l’UES (article L 1233-57-2 du code du travail). Les textes ne précisent l’obligation d’appréhender le PSE au moyen du groupe que pour l’homologation par la DIRECCTE.  Pour les PSE faisant l’objet d’un accord collectif, attention :  Il revient donc aux négociateurs d’appréhender le PSE avec les moyens du groupe, de l’UES. Le contrôle de la DIRECCTE ne portant pas sur ce point. |
| PSE  RISQUES PSYCHOSOCIAUX  COMPETENCE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF | TGI de NANTERRE  10 septembre 2014  Référé  N° 14/02021 | Un PSE unilatéral est élaboré par l’employeur au sein d’Airbus Défense et Space.  Le DIRECCTE homologue de document unilatéral.  Les syndicats saisissent le TGI en vue d’obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet de réorganisation des activités, l’employeur n’ayant pas, à leur avis, évaluer les risques notamment psychosociaux de son projet et aurait par conséquent failli à son obligation de résultat en matière de sécurité des salariés.  Quelle est la juridiction compétente pour apprécier les risques psychosociaux ? le TGI ou le DIRECCTE dans sa validation ou homologation du PSE ? | Le TGI de Nanterre, saisi par les syndicats s’est déclaré incompétent pour statuer sur la question du respect par l’employeur de son obligation de sécurité de résultat dans le cadre d’un projet de restructuration comprenant un PSE.  Pour le TGI, un PSE ne peut être apprécié que par la juridiction administrative dans le cadre d’un éventuel litige relatif à la décision d’homologation.  Par cette décision, il convient de considérer que l’ensemble du contentieux du contrôle d’un projet de restructuration comprenant un PSE relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative. Cela implique que le contrôle du Direccte doit porter sur la conformité du PSE à l’obligation de sécurité de résultat.  Les employeurs doivent donc veiller à l’impact du projet en matière de santé et de sécurité, notamment s’agissant du transfert de charge sur les salariés non visés par les licenciements. |
| DROIT DE GREVE  GREVE DE SOLIDARITE | Cour de Cassation  Chambre sociale  2 juillet 2014  N° 13-12.562 | Un syndicat a appelé les salariés à une grève de 3 heures pour soutenir des salariés menacés par des sanctions disciplinaires commis lors d’un précédent mouvement de grève.  Une grève de solidarité est-elle licite ?  Quelles sont les conditions de licéité d’un mouvement de grève ? | Pour la Cour de Cassation, le caractère licite ou illicite d’une grève de solidarité dépend des revendications avancées :   * Une grève de solidarité est licite dès lors qu’elle s’accompagne de revendications professionnelles intéressant l’ensemble des salariés. * A contrario : une grève de solidarité destiné à soutenir un salarié licencié pour faute, sans revendications professionnelle évoquée, n’est pas licite.   **Un mouvement de grève induit la défense d’un intérêt collectif et professionnel.**  Dans le cas d’espèce le mouvement de grève répondait à un intérêt collectif qui était celui de sauvegarder le droit de grève au sein de l’entreprise et de faire cesser les intimidations de l’employeur sur les grévistes. |
| GREVE  SEQUESTRATION DU DRH | Cour de Cassation  Chambre sociale  2 juillet 2014  N° 13-12.562 | Un mouvement de grève dans une entreprise.  Le DRH est séquestré dans son bureau pendant 4 heures avant d’être libéré par les forces de l’ordre.  Une procédure de licenciement pour faute lourde est déclenchée contre le salarié qui l’a séquestré.  La séquestration opérée lors d’un mouvement de grève est-elle constitutive d’une faute lourde ? | Le seul fait pour un salarié de participer personnellement à la séquestration du DRH suffit à établir la faute lourde.  Tout acte de séquestration caractérise une faute lourde. |
| INCIDENCE DE LA DESIGNATION D’UN DS SUR LE  REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT MIS EN PLACE UNILATERALEMENT | Cour de Cassation  Chambre sociale  24 juin 2014  N° 13-10.301 | En juin 2004, un employeur met en place un repos compensateur remplaçant le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations, en accord avec les DP.  En 2005, l’entreprise est intégrée dans une UES (unité économique et sociale). Un délégué syndical est désigné.  Quel est le sort des dispositions unilatérales lorsqu’un délégué syndical est désigné dans l’entreprise. ?  Cela remet –il en cause l’existence des dispositions unilatérales ?  Quelle est la forme de l’acte écrit par l’employeur | Dès lors que les conditions de mises en place des engagements unilatéraux n’existent plus (en l’occurrence l’absence de DS permet de mettre en place un repos compensateur sans accord majoritaire)  Les engagements unilatéraux deviennent caducs.  La présence d’un DS contraint l’employeur à la NAO et par conséquent à la signature d’un accord pour que les heures supplémentaires soient prises sous forme de repos compensateur.  Toutefois un délai est laissé à l’employeur pour négocier un accord collectif (le délai est la fin de l’année civile, période de négociation des NAO).  Mais si l’employeur ne négocie pas cet accord, alors toutes les mesures unilatérales deviennent caduques et les heures supplémentaires doivent être rémunérées et non plus compensées.  Ainsi, dans le cas d’espèce 4 salariés ont réclamé le paiement des heures supplémentaires depuis le 1er janvier 2006 dans la mesure où aucun accord collectif relatif au remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur n’avait été conclu à l’issue du délai imparti pour la NAO  La NAO inclue la durée du travail et donc les repos compensateurs (article L 2242-8 et suivants du code du travail) |

²

**INFORMATIONS JURIDIQUES PRATIQUES**

**OBLIGATIONS DE L’EMPLOYEUR EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL**

**Désormais l’employeur est tenu de mettre un terme et de sanctionner les faits de harcèlement qui ont été commis (article L 1153-5 du code du travail, modifié).**

**NOUVELLE DEFINITION DU HARCLEMENT MORAL AU TRAVAIL**

**Désormais le harcèlement peut aussi être caractérisé par des propos ou comportements répétés (on parlait avant d’agissements répétés). (Article L 222-33-2 du code pénal, modifié).**

**NOUVEAU DELIT GENERAL DE HARCELEMENT MORAL AVEC CIRCONSTANCES AGGRAVANTES**

**La loi institue un nouveau délit général de harcèlement moral. Il s’agit du fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une dégradation de sa santé physique ou mentale (nouvel article 222-33-2-2 du code pénal). Ce délit est sanctionné d’un an de prison et de 15.000 € d’amende lorsque les faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n’ont entrainé aucune incapacité de travail.**

**UNE NOUVELLE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT LIEE A LA NAISSANCE D’UN ENFANT**

**La loi institue une période de protection des salariés contre le licenciement durant les quatre semaines suivant la naissance de leur enfant. Le licenciement n’est admis durant cette période que s’il est motivé par une faute grave ou l’impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l’arrivée de l’enfant (motif économique par exemple) (nouvel article L 1225-4-1 du code du travail).**