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

# ACTUALITES JURIDIQUES – 3ème trimestre 2015

# REPRESENTATIVITE ET AUTRES THEMES- DECISIONS DE JUSTICE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date / parties** | **LE FAIT JURIDIQUE – LA QUESTION JURIDIQUE** | **Réponse** |
| DESIGNATION DU RSS  SEUIL DE 50 SALARIES  ET PERIODE D’APPRECIATION | Cour de Cassation  Chambre sociale  8 juillet 2015  N° 14-60.691 | Les dispositions légales de désignation du RSS ne mentionnent aucune période de référence.  Pour autant, peut-on désigner un RSS en l’absence de stabilité des effectifs ? | La réponse de la Cour de Cassation est INEDITE !  Pour désigner un RSS, la Cour de Cassation considère que l’effectif de 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.  Aussi, même en l’absence de dispositions légales, la Cour considère que les règles de comptabilité de seuil d’effectif applicables aux DS sont applicables au RSS.  Chaque syndicat qui constitue une section syndicale dans l'entreprise d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise, désigner un représentant de section.  Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul représentant.  **Pour être représentant de section syndicale, il faut :**   * avoir 18 ans, * adhérer à la section syndicale, * travailler dans l'entreprise depuis un an minimum (ou 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement), * n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.   dans l'entreprise de moins de 50 salariés, un syndicat non représentatif peut désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de section syndicale. |
| RS AU CE  PERIMETRE DE DESIGNATION | Cour de Cassation  Chambre sociale  8 juillet 2015  N° 14.60.726 | Dans une entreprise un syndicat représentatif a désigné un RS au sein d’un CE dans lequel il n’a pas obtenu  10 % des suffrages exprimés.  Le tribunal d’instance a annulé cette désignation. Le syndicat a formé un pourvoi en cassation en arguant que s’il est représentatif au niveau de l’entreprise, il peut désigner un représentant dans chacun des CE la composant, même s’il n’y est pas représentatif.  Quel est le périmètre de désignation du RS au CE ? | A partir du moment où le syndicat, même représentatif au niveau de l’entreprise, ne l’est pas au niveau de l’établissement, il ne peut pas être désigné RS au sein du CE de l’établissement où il n’a pas recueilli 10 % des suffrages exprimés. Article L 2324-2 du code du travail.  La solution est identique au niveau des UES (unité économique et sociale) : le syndicat représentatif au niveau global de l’UES ne peut désigner un RS au sein du CE dans lequel il n’est pas représentatif.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  LA REGLE EST LA CONCORDANCE ENTRE LE PERIMETRE DE MESURE DE LA REPRESENTATIVITE ET LE PERIMETRE DANS LEQUEL S’EXERCENT LES REGLES DE DESIGNATION D’UN RS AU CE. |
| PSE  ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES | Cour de Cassation  Chambre sociale 10 juin 2015  N° 14.10.031 | Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas assujetties à l’obligation d’établir un Plan de Sauvegarde de l’emploi.  Dans ce contexte, un employeur peut-il en élaborer un à titre volontaire ? et si oui, quel doit être son contenu ? | Le contenu d’un PSE mis en place volontairement par l’employeur d’une entreprise de moins de 50 salariés, n’est soumis à aucun impératif.  Par conséquent, il ne peut pas être jugé insuffisant.  Les salariés ne peuvent pas remettre en question la cause réelle et sérieuse de leur licenciement pour insuffisance des mesures,  mais ils peuvent toujours contester la cause réelle et sérieuse de leur licenciement lorsque l’employeur a manqué à son obligation préalable de reclassement. |
| DELEGUES SYNDICAUX  NOTION D’ETABLISSEMENT DISTINCT | Cour de Cassation  Chambre sociale  8 juillet 2015  N° 14-60.737 | Une entreprise est dotée d’un Comité d’entreprise mais comprend 3 sites.  Le siège social et 2 sites de production.  Des élections ont lieu en juin 2014. Un syndicat désigne un Délégué Syndical sur l’un des 2 sites de production.  L’entreprise conteste cette désignation, arguant que le directeur de site est rattaché au siège social ou il est majoritairement présent.  Le Tribunal d’instance a annulé la désignation.  Peut-on désigner un DS sur un site qui ne comporte pas de Comité d’entreprise ? | La Cour de Cassation a annulé le jugement du tribunal d’instance.  La loi du 5 mars 2014 (formation professionnelle, emploi et démocratie sociale) a déconnecté le périmètre de désignation des DS de celui des CE pour permettre la désignation des DS au plus près des salariés.  Un DS peut donc être désigné au sein d’un établissement regroupant des salariés placés sous la direction d’un représentant de l’employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. (article L 2143-3 du code du travail).  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Pour la désignation d’un DS, l’existence d’un établissement distinct, n’implique pas la présence permanence sur place d’un représentant de la direction.  C’est ici une révision de la notion d’établissement distinct. |
| SYNDICAT  CE EUROPEEN  DEFENSE DES INTERETS COLLECTIFS DE LA PROFESSION | TGI Nanterre  17 juillet 2015  Ordonnance de référé  N° 15/01828 | Deux projets de réorganisation de raffineries du groupe Total. (projet impliquant une raffinerie en Grande Bretagne et une en France).  Le CE européen est informé et consulté sur les projets.  Deux OS assignent Total en référé afin de faire suspendre le projet de réorganisation. Les 2 OS estimaient que Total n’avait pas respecté la procédure d’information/consultation du CE européen.  Un syndicat, peut-il assigner l’entreprise, en vertu de la défense des intérêts collectifs de la profession, lorsqu’une procédure d’information/consultation d’une IRP ne lui semble pas avoir été respectée ? | En vertu de l’article L 2132-3 du code du travail les syndicats peuvent obtenir le respect des dispositions légales imposant une procédure d’information ou de consultation d’une IRP.  Par contre, ils ne peuvent pas se substituer à ces instances pour apprécier concrètement la pertinence et les modalités d’une procédure effectivement mise en œuvre.  Lorsque la procédure d’information-consultation a été engagée par l’employeur, un syndicat ne peut se prévaloir de l’information délivrée au Comité et exiger de l’employeur qu’il communique les informations audit comité, en effet cela relève d’une action propre au comité.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  C’EST EN PRIORITE AU COMITE DE JUGER DE L’OPPORTUNITE DE CONTESTER LES MODALITES DE LA PROCEDURE MENEE DEVANT LUI ET LA PERTINENCE DE L’INFORMATION DELIVREE PAR L’EMPLOYEUR. LA DEFENSE DE L’INTERET COLLECTIF DE LA PROFESSION NE PEUT PERMETTRE A UNE OS D’AGIR EN LIEU ET PLACE DU COMITE. |
| DROIT DE GREVE  DISCRIMINATION INDIRECTE | Cour de Cassation  Chambre sociale  8 juillet 201  N° 14-12.779 | Un mouvement de grève est déclenché dans une entreprise de presse magazine. Les salariés protestent suite à la réduction de la superficie de leurs bureaux consécutifs au déménagement de la société.  L’employeur opère une retenue sur salaire de 50 % par journée non travaillée pour les salariés grévistes dont les parutions avaient malgré tout été exécutées et opère une retenue de 100 % de salaire pour les grévistes dont les titres avaient été livrés en retard aux abonnés.  Les salariés contestent la disparité de traitement estimant qu’il s’agit d’une discrimination à raison de l’exercice du droit de grève.  L’employeur peut-il traiter différents les salariés grévistes, selon des critères de préjudice de productivité ? | La cour de Cassation donne raison aux salariés grévistes.  En prenant en compte le degré de mobilisation des salariés selon les services et ses conséquences sur le fonctionnement de l’entreprise, la mesure instituait une discrimination indirecte en raison de l’exercice normal du droit de grève.  La mesure n’était justifiée par aucun élément objectif étranger à toute discrimination. (les retards dans la parution et la livraison des publications étaient la résultante de la cessation collective du travail).  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  L’exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire de la part de l’employeur, notamment en matière de rémunération et d’avantages sociaux (article L 2511-1 du code du travail). |
| PSE  CONTROLE DU DIRECT | Conseil d’Etat  22 juillet 2015   * arrêt page jaune * arrêt Heinz * arrêt Calaire Chimie | Par 3 arrêts le Conseil d’Etat s’est prononcé sur l’étendue des contrôles que doit mener le DIRECCTE, en vue de la validation ou homologation d’un PSE | **SUR LA QUALITE DES SIGNATAIRES**  **(arrêt page jaune)**  Dans le cas d’un PSE négocié par accord collectif majoritaire, le DIRECCTE doit vérifier que le DS (ou DSC) qui signe l’accord au nom de son OS dispose bien d’un mandat valable.  Le mandat d’un DS prend fin lors de chaque renouvellement des IRP. Aussi, il doit être redésigné à l’issue de chaque processus électoral. (Pour les DSC, la redésignation doit s’opérer à l’issue de chaque processus électoral au sein de l’entreprise)  **INFORMATION DU CE SUR LA SITUATION ECONOMIQUE**  **(arrêt Heinz)**  Le DIRECCTE n’a pas à se prononcer, lorsqu’elle statue sur une demande d’homologation d’un PSE, sur le motif économique du projet de licenciement collectif. Seul le juge judiciaire peut se prononcer.  Pour autant le DIRECCTE doit s’assurer que le CE a reçu communication de tous les éléments utiles à formulation d’un avis éclairé.  **CONTROLE DES MESURES PREVUES DANS LE PLAN**  **(arrêt Calaire Chimie)**  Les mesures prévues par le PSE, prises dans leur ensemble, doivent être propres à satisfaire les objectifs de maintien dans l’emploi et de reclassement des salariés, au regard des efforts d’adaptation et de formation déjà réalisés par l’employeur et des moyens de l’entreprise.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Les organisations syndicales doivent présenter leur recours contre la décision de validation ou d’homologation du DIRECCTE, dans un délai de 2 mois |
| **PSE**  **COMPOSITION DU CHSCT**  **CONSEQUENCES SUR L’HOMOLOGATION** | Cour administrative d’appel de Marseille  26 août 2015  N° 15MA02165 | Une salariée réclame l’annulation d’un PSE prévoyant le licenciement de 35 salariés. Elle invoque pour sa défense que le CHSCT n’avait pas été valablement consulté, le mandat de 2 de ses élus étant expiré depuis plus de 2 ans.  Le contrôle du DIRECCTE doit il porter sur la validité du mandat des membres du CHSCT ? | Le code du travail impose au DIRECCTE de s’assurer de la régularité de la procédure d’information et de consultation du CE et du CHSCT.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Faute d’un mandat valable, l’audience recueillie ne peut être prise en compte pour l’appréciation du caractère majoritaire de l’accord ce qui doit conduire le DIRECCTE à un refus de validation. |
| **PSE**  **SALARIES PROTEGES** | Cour Administrative d’appel de Marseille  23 juin 2015  N° 14MA02021 | En 2013 le DIRECCTE homologue un document unilatéral élaboré par une entreprise.  Le PSE porte sur 163 salariés. Le 6 novembre 2013 l’inspecteur du travail a autorisé le licenciement d’un salarié protégé.  Le 4 mars 2014 le tribunal administratif de Marseille annule l’homologation du DIRECCTE et donc l’autorisation de licenciement délivrée par l’inspection du travail. | Lors de son contrôle sur les conditions de licenciement d’un salarié protégé, l’inspecteur du travail n’a pas à vérifier la validité du PSE mais uniquement la réalité du motif économique invoqué.  L’inspecteur du travail peut parfaitement délivrer une autorisation de licenciement d’un salarié protégé en l’absence de décision de validation ou d’homologation prise par le DIRECCTE.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  La procédure de validation ou d’homologation d’un PSE est indépendante de la procédure de licenciement d’un salarié protégé.  L’annulation de la validation ou de l’homologation du DIRECCTE n’emporte pas annulation de l’autorisation de licenciement d’un salarié protégé |