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

# ACTUALITES JURIDIQUES – 4ème trimestre 2014

# REPRESENTATIVITE ET AUTRES THEMES- DECISIONS DE JUSTICE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date / parties**  | **FAITS JURIDIQUES ET QUESTIONS JURIDIQUE EN DECOULANT** | **Réponse**  |
| PSE NEGOCIEVALIDITE DES MANDATS CONTROLE DU DIRECCTE | Cour administrative d’appel de Versailles30/09/2014N°14 VE02163 | Un PSE est négocié avec les OS au sein d’une entreprise. Un accord majoritaire est signé par la CFDT et la CFTC. Une OS conteste la validité de l’accord devant le tribunal administratif qui la déboute, puis devant la Cour administrative d’appel.La contestation porte :* Sur la validité du mandat des DS de la CFTC
* Un contrôle insuffisant par la DIRECCTE qui a validé l’accord.

Quelles sont les conditions de validité des PSE négociés ? Quelles conditions doivent être remplies par les OS ? | La Cour d’appel de Versailles dissèque sa réponse en trois temps * Peu avant la négociation du PSE des élections avaient eu lieu. Les DS de la CFTC n’avaient pas été redésignés.
* L’accord collectif ne répondait donc plus à la condition de validité (signature valable si une ou plusieurs OS représentatives ont recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE)
* Le DIRECCTE n’a pas opéré le contrôle de la validité des mandats des OS signataires

La Cour d’appel de Versailles a annulé la validation du DIRECCTE. Un recours devant le Conseil d’Etat a été déposé.**CE QU’IL FAUT RETENIR :**Depuis la loi du 20 août 2008, le mandat de DS (de DSC) prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l’entreprise.Même si l’organisation syndicale et l’ancien DS obtiennent à nouveau le score de 10 %, l’organisation syndicale doit MANDATER ET NOTIFIER CETTE DESIGNATION A L’EMPLOYEUR.En l’absence de nouvelle désignation en bonne et due forme, tout intéressé peut faire constater l’expiration du mandat sans que puisse lui être opposé le délai de forclusion de 15 jours pour contester cette désignation. NOUVELLE ELECTION =NOUVELLE DESIGNATION |
| RENOUVELLEMENT DU CHSCTDATE DU SCRUTIN | Cour de Cassation chambre Sociale8 octobre 2014N° 13-60.262 | Des membres d’un CHSCT ont été désignés le 20 juillet 2011.Dès le 19 juillet 2013 l’employeur réunissait un collège désignatif afin de procéder au renouvellement du CHSCT.Un syndicat a demandé l’annulation des désignations des « nouveaux membres du CHSCT » appuyant sa requête sur les termes de l’article R 4163 qui énonce : « le collège désignatif doit être réuni lorsque le mandat vient à expiration »A quel moment le collège désignatif des membres du CHSCT doit-il être réuni ?Avant l’expiration des mandats ou après l’expiration des mandats ? | **Cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence**La Cour de Cassation précisait encore en 2004, que l’article R 4163 devait être appliqué littéralement, interdisant ainsi la possibilité pour l’employeur de réunir le collège désignatif des membres du CHSCT avant l’expiration des mandats en cours.Cela avait pour effet d’instituer une carence de CHSCT entre deux processus de désignation.Aujourd’hui la Cour de Cassation énonce *« si le renouvellement des membres du CHSCT ne peut avoir pour effet de mettre fin aux mandats en cours avant leur date d’expiration, l’employeur, afin d’assurer la continuité de l’institution, peut réunir le collège désignatif avant le terme ultime de ces mandats, les désignations ainsi effectuées ne prenant effet qu’à ce terme ».***CE QU’IL FAUT RETENIR  :** L’employeur n’est pas pour autant tenu d’anticiper la convocation du collège désignatif. Il peut attendre l’expiration effective des mandats, mais il reste tenu par le délai maximal de 15 jours entre l’expiration des mandats et la réunion du collège désignatif permettant la désignation des nouveaux mandatés. |
| PSECHSCTPROCEDURE D’INFORMATION CONSULTATION CONTROLE DU DIRECCTE AVANT VALIDATION OU HOMOLOGATION | Cour administrative d’appel de Versailles22 octobre 2014N° 14VE02351 | Un PSE est partiellement négocié au sein d’une entreprise. 32 emplois sont concernés.Le DIRECCTE a validé l’accord partiel négocié avec les OS et homologué le document unilatéral le complétant.Durant la procédure de validation et d’homologation, le CHSCT à l’appui notamment du rapport d’expertise qu’il avait diligenté, l’inspection du travail, ont relevé que la procédure d’information consultation du CHSCT présentait des carences et manquements de l’employeur. (présentation succincte du projet, document ne mentionnant aucunement les risques psychosociaux liés au changement, présentation orale d’un PowerPoint de 5 pages, absence d’organigramme, pas d’information relatives au fonctionnement de l’établissement après la mise en place du projet de changement). Le CHSCT a rendu un avis négatif au projet.Malgré ces interpellations le DIRECCT à validé l’accord et homologué le document unilatéral, faisant notamment valoir qu’il n’avait reçu aucune injonction de la part du CHSCT.Le CHSCT peut-il contester la validation et/ou l’homologation du DIRECCTE alors qu’il n’a pas formulé d’injonction ou mobilisé les procédures judiciaires à sa portée ? | La Cour Administrative d’appel de Versailles annule la validation partielle et l’homologation partielle du DIRECCTE au motif que :* Le DIRECCTE doit s’assurer de la régularité de la procédure d’information consultation du CE mais également du CHSCT
* L’absence de recours du CHSCT pendant la procédure de validation / homologation du PSE n’empêche pas le CHSCT de se prévaloir de l’irrégularité de la procédure d’information/consultation.
* L’avis négatif du CHSCT ne l’empêche pas de contester la décision du DIRECCTE

**CE QU’IL FAUT RETENIR :**Les salariés licenciés pourront saisir le Conseil de Prud’hommes d’une demande de réintégration (l’accord des parties est nécessaire) ou, à défaut demander une indemnisation au moins égale aux salaires des six derniers mois en application de l’article L 1235-16 du code du travail. |
| CHSCTDELIT D’ENTRAVEDELIBERATION DU CHSCT | Cour de CassationChambre criminelle28 octobre 2014N° 14-81.853 | Lors d’une réunion de CHSCT, les élus vote la résolution suivante « vote pour ester en justice, que ce soit devant les juridictions pénales ou les juridictions civiles, aux fins de condamnation des auteurs des entraves apportées au fonctionnement du CHSCT au cours des 3 dernières années et demande d’indemnisation pour préjudice ».Le tribunal correctionnel déclare l’action du CHSCT irrecevable au motif que « la délibération ne visait aucun fait précis »Quel doit être le contenu de la plainte pour délit d’entrave au fonctionnement d’une IRP ? | Le CHSCT a interjeté appel de la décision du tribunal correctionnel.La Cour d’appel a déclaré l’action du CHSCT recevable car « aucun texte ne contraint le CHSCT à énumérer, dans sa résolution, les faits d’entrave pour lesquels il mandate un de ses membres pour agir en justice ».L’employeur saisi la Cour de Cassation.La chambre criminelle répond : « dès lors qu’il est constaté l’existence d’une délibération régulièrement adoptée donnant mandat au représentant du CHSCT d’agir en justice de chef d’entrave, la Cour d’appel a justifié sa décision et le CHSCT est reconnu recevable à sa constitution de partie civile.**CE QU’IL FAUT RETENIR**:La régularité de la délibération du CHSCT (qui fonde la recevabilité à l’action en justice devant les juridictions pénales) ne suppose pas d’énumérer précisément et de manière circonstanciée les éléments matériels constitutifs du délit.POINTS UTILES SUR LA DELIBERATIONLa délibération (base indispensable d’une action en justice) ne suppose pas d’énumérer précisément les faits reprochésLa délibération du CHSCT doit être votée à la majorité des membres présents (article L 4614-2 du code du travail)Le vote de la délibération doit être inscrit à l’ordre du jour ou être en lien avec une question inscrite à l’ordre du jour. |
| CHSCTORDRE DU JOURDELIBERATIONDESIGNATION D’UN EXPERTGREVEREVENDICATIONPROFESSIONNELLES | Cour de Cassation chambre sociale19 novembre 2014N° 13-21.523Cour de CassationChambre sociale22 octobre 2014N° 13-19.858 | Une salariée alerte son employeur et le CHSCT sur des faits de harcèlements moral dont elle s’estime victime.A la demande de 2 membres du CHSCT l’employeur, convoque le CHSCT à une réunion extraordinaire avec l’ordre du jour suivant : « mise en place d’une commission d’enquête suite à l’alerte émise par deux membres du CHSCT sur la situation de Mme X ».Au cours de la réunion extraordinaire, un membre du CHSCT demande le recours à une expertise et produit un document intitulé « résolution-recours à un expert article L 4614-2 du code du travail » en vue d’une étude sur les risques psychosociaux dans l’établissement ou travaille la salariée à l’origine de l’alerte.Le recours à expertise est voté à la majorité des membres du CHSCT.L’employeur demande l’annulation de cette délibération au motif que le recours à l’expertise n’était pas inscrit à l’ordre du jour et qu’il n’existe pas de risque grave avéré justifiant le recours à expertise.Quel est le formalisme d’une résolution en demande d’expertise ?3 salariés décident de se mèttre en grève le 6 juillet.2 jours avant, ils avaient prévenu leur employeur de leurs revendications par le biais d’une lettre recommandée avec AR mais celle-ci n’avait pas été réceptionnée par l’employeur à la date du 6 juillet.Dès le début de leur grève, ils avertissent également leurs responsables et le chef d’entreprise par téléphone.Considérant que leur mouvement de grève était illicite parce qu’il n’avait pas fait l’objet d’un préavis en amont, l’employeur les a licenciés pour faute lourde.Quelles sont les formalités à accomplir en amont d’un mouvement de grève ? | Pour la Cour de Cassation, la désignation d’un expert pour l’identification des sources de souffrances au travail et les risques psychosociaux était EN LIEN avec la question inscrite à l’ordre du jour portant sur la mise en place d’une commission d’enquête après le signalement d’un possible cas de harcèlement moral.Le lien implicite d’une question portée à l’ordre du jour suffit donc à valider la délibération décidant du recours à l’expertise, sans que le CHSCT ne puisse se voir reprocher de s’être affranchi de l’ordre du jourAu surplus, le projet de résolution en vue du recours à l’expert distribué en cours de réunion n’avait pas à être annexé à l’ordre du jour.L’employeur a été débouté de sa requête dans sa totalité.La demande d’expertise du CHSCT est validée.**CE QU’IL FAUT RETENIR :**Une délibération du CHSCT peut être votée quand bien même elle ne figurait pas à l’ordre du jour dès lors qu’il existe un lien implicite entre l’ordre du jour et la délibération discutée lors de la tenue de la réunion du CHSCTCette affaire a fait l’objet d’un appel et d’un pourvoi en cassation.Contrairement aux dispositions applicables dans les services publics, l’exercice du droit de grève dans le secteur privé n’est par principe, pas subordonné à un préavis.Toutefois, l’employeur doit avoir eu connaissance des revendications professionnelles des salariés au moment de l’arrêt de travail, faute de quoi le mouvement de grève est illicite.Pour la Cour de Cassation, seul importe que l’employeur ait eu connaissance des revendications professionnelles quelles que soient les modalités de cette information.L’employeur ne pouvait donc exiger l’envoi d’une lettre recommandée avec AR avant le mouvement de grève. Les licenciements ont donc été considérés comme « sans cause réelle et sérieuse » et l’employeur condamné à leur verser des indemnités.**CE QU’IL FAUT RETENIR :*** Le mouvement de grève doit être bâti sur des revendications professionnelles
* Ces revendications professionnelles doivent être portées à la connaissance de l’employeur par tout moyen (tract, mail, sms, appel téléphonique, courrier, réunions syndicats/direction, etc….)
* il n’y a pas de préavis de grève dans le secteur privé (sauf cas très particulier lié à la sécurité)
 |
| CHANGEMENT DE NOM D’UN SYNDICATCONSEQUENCE | Cour de Cassation 10 décembre 2014N° 14-15.271 | Un syndicat modifie ses statuts.(changement de nom) (SGTL-CNT).Le dépôt d’une liste de candidats par ce syndicat est contesté devant le TI.Le TI déboute le CNT de sa faculté de dépôt de liste de candidats au motif qu’il n’a pas l’ancienneté requise pour déposer une liste.Ce changement a-t-il pour effet de remettre le compteur de légalité de constitution à zéro ?. | Pour être invité à négocier un protocole préélectoral et présenter des candidats, un syndicat doit, notamment, être :* Constitué depuis au moins 2 ans

L’ancienneté de constitution cours à compter du jour du dépôt légal de ses statuts.La Cour de Cassation précise dans cet arrêt que la modification des statuts n’a aucune incidence sur la condition d’ancienneté de deux ans, exigée par la loi du 20 août 2008, comme l’un des critères d’existence d’un syndicat.**CE QU’IL FAUT RETENIR :** Le respect du critère d’ancienneté s’apprécie au regard de la date du dépôt initial des statuts, peu importe que ceux-ci aient subi des modifications ultérieures. |
| DEPOT DE LISTE ELECTORALEFORMALISME | Cour de CassationChambre sociale10 décembre 2014Arrêt n° 14-60.447 | Un DS dépose sa candidature à une élection, au nom de son syndicat.Il ne justifie pas avoir mandat de son syndicat pour déposer une liste.L’employeur conteste cette candidature et saisi le TI.Le syndicat intervient à l’instance et reconnaît avoir donné mandat verbal au DS pour déposer une liste de candidats.Le TI conclu à l’annulation de l’élection du candidat.Quelle formalisme doit revêtir le dépôt de candidature ? | La Cour de Cassation casse le jugement du TI en concluant que :* Le mandat peut aussi être donné verbalement (article 1985 du Code Civil)

En cas de litige il est toujours possible pour un syndicat d’intervenir à l’audience (attester en justice) et déclaré avoir donné mandat au DS pour présenter une liste.**CE QU’IL FAUT RETENIR** :L’employeur peut saisir le TI en recours en annulation des candidatures, si le DS ne peut prouver qu’il a expressément reçu mandat de son syndicat pour déposer une liste.Afin d’éviter tout contentieux, il est nécessaire que le DS ait expressément reçu un mandat du syndicat. |
| CREDIT D’HEURES DE DELEGATIONETTEMPS DE TRAJET | Cour de Cassation chambre sociale9 décembre 2014N° 13-22.212 | Un membre du CHSCT a atteint son crédit d’heures mensuel.Un accident de travail a lieu dans l’un des magasins de l’entreprise.Pour accomplir sa mission, il demande à l’employeur de rémunérer le temps de trajet comme du temps de travail effectif, sans le déduire du crédit d’heure.* A noter que le temps de trajet s’effectue dans ce cas sur un horaire normal de travail

Quelles sont les règles applicables au temps de trajet sur les heures de délégation ?  | En l’absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l’employeur, le temps de trajet, pris pendant l’horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s’impute sur les heures de délégation.Il est nécessaire d’attendre d’autres jurisprudences sur le sujet de l’imputation, en effet le cas énoncé ne concerne pas les réunions obligatoires…**CE QU’IL FAUT RETENIR*** Invoquer l’usage (fixité, constance, généralité) ou un engagement unilatéral de l’employeur
* Le droit syndical (lorsqu’il a été négocié)
 |

**INFORMATIONS JURIDIQUES**

* **A compter du 1er janvier 2015 :**

Les entreprises d’au moins 50 salariés , dont au moins la moitié du personnel travaille dans des conditions pénibles, doivent négocier ou élaborer un **plan d’action pour prévenir la pénibilité.**

Les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, déjà couvertes par un accord de branche étendu portant sur la prévention de la pénibilité ne sont pas soumises à l’obligation

------

Le dispositif du Compte Personnel de formation est en vigueur.

Avant le 31 janvier 2015, les employeurs devront informer chaque salarié par écrit du nombre total d’heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.