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

# ACTUALITES JURIDIQUES – 4ème trimestre 2015

# REPRESENTATIVITE ET AUTRES THEMES- DECISIONS DE JUSTICE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thèmes** | **Juridiction / date/n° de décision** | **LE FAIT JURIDIQUE – LA QUESTION JURIDIQUE** | **Réponse** |
| REPRESENTATIVITE  « ARRONDI » DES RESULTATS | Cour de Cassation, chambre sociale  15 octobre 2015  N° 14-25.375 | FO désigne un Délégué Syndicale centrale, alors que son résultat électoral s’élève à 9,98 %.  La direction conteste cette désignation en arguant que l’OS n’ayant pas atteint les 10 % de représentativité, elle n’est pas en mesure de procéder à une désignation de DSC (de DS également).  L’organisation syndicale évoque un doute sur la fiabilité du score ce qui en conséquence doit engendrer un arrondi de son score.  Peut-on procéder à l’arrondi d’un suffrage en cas de doute sur la fiabilité des résultats ? | En cas de doute sur la fiabilité des résultats un syndicat peut saisir le juge pour contester les élections mais il ne peut pas lui demander d’arrondir son score afin d’atteindre la barre des 10 %.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Ni un magistrat ni un accord ne peuvent permettre à une organisation syndicale d’accéder au score de 10 %. Seul le suffrage exprime me résultat ! |
| REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE – RSS  DELEGATION DE POUVOIR DU CHEF D’ENTREPRISE  PERIMETRE DE DESIGNATION | Cour de cassation  Chambre sociale  15 octobre 2015  N° 14-26.680 | Un RSS est désigné par la CAT (confédération autonome du travail) au niveau d’une entreprise de la métallurgie.  Le salarié mandaté étant titulaire d’une délégation d’autorité de la direction sur l’un des sites de l’entreprise, la CFDT, conteste cette désignation.  Si un salarié, titulaire d’une délégation de pouvoir ne peut être mandaté (cour de cassation, chambre sociale du 7 novembre 2012), doit on appliquer la même règle lorsque la délégation de pouvoir porte sur un périmètre plus restreint que celui de la désignation ?  (en l’occurrence désignation au niveau de l’entreprise et délégation de pouvoir sur un site). | Un salarié qui bénéficie d’une délégation de pouvoir ne peut être désigné RSS au niveau de l’entreprise, quand bien même le périmètre dans lequel il est assimilé à l’employeur ne couvre qu’une partie de celle-ci.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Un salarié titulaire d’une délégation écrite d’autorité ne peut être désigné à des fonctions syndicales à quelque niveau que ce soit. |
| QUALITE DE SALARIE PROTEGE  AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE LICENCIEMENT | Cour de Cassation  Chambre sociale  14 octobre 2015  N° 14-14.196 | Un représentant des salariés au conseil d’administration d’un établissement public administratif d’enseignement et de formation professionnelle, est licencié.  Il conteste son licenciement, évoquant qu’il bénéficie d’un statut protecteur de salarié protégé et qu’à ce titre l’inspection du travail aurait dû être interpellée pour autoriser ou non son licenciement ; il évoque également que ses missions s’apparentaient à celles d’un DP.  Les représentants des salariés au conseil d’administration d’un EPIC (établissements public industriels et commerciaux) sont-ils des salariés protégés ? | La cour de cassation a débouté le salarié, faute de texte particulier accordant une protection spécifique pour le représentant des salariés au conseil d’administration au sein des EPICS  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Une fonction de représentation des salariés ne suffit pas à conférer la qualité de salarié protégé |
| SALARIE DEMANDEUR D’ELECTIONS  PROTECTION | Cour de cassation  Chambre sociale  15 octobre 2015  N° 14-15.995 | Une salariée demande à l’employeur d’organiser l’élection des délégués du personnel.  Un courrier de son organisation syndicale est parallèlement adressé à l’employeur pour relayer cette demande.  Alors même que les statuts de cette organisation venaient d’être déposés ses statuts en mairie.  La salariée est licenciée.  Elle conteste ce licenciement sur plusieurs motifs et notamment sur le fait que l’inspection du travail n’a pas été sollicitée pour autoriser ou non son licenciement.  Une salariée peut-elle invoquer la protection contre le licenciement suite à sa demande d’organisation des élections, alors que son organisation syndicale n’est pas constituée depuis 2 ans ? | Pour que le salarié puisse se prévaloir de la protection de salarié protégé, le syndicat auquel il adhère doit être habilité à négocier le protocole électoral et à présenter des candidats dès le 1er tour des élections professionnelles. (valeur républicaine, indépendance, constitué depuis 2 ans….)  Dès lors que le syndicat demandant l’organisation des élections à l’employeur n’était pas constitué depuis 2 ans, la salariée adhérente, ne pouvait se prévaloir du statut de salarié protégé.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Le bénéfice de la protection contre le licenciement prévue à l’article L 2411-6 du code du travail, à compter de l’envoi à l’employeur de la lettre par laquelle une OS, a, la première demandé ou accepté qu’il soit procédé à des élections, n’est accordé au salarié ayant demandé l’organisation des élections qu’autant que cette organisation syndicale remplit les conditions pour négocier le protocole électoral et présenter des candidats au premier tour des élections. |
| DROIT DE GREVE  MISE HORS SERVICE DES MOYENS DE PRODUCTION PAR L’EMPLOYEUR  RESILIATION JUDICIAIRE DES CONTRATS DE TRAVAIL | Cour de Cassation, chambre sociale  14 octobre 2015  N° 14-10.145 | Une entreprise du papier carton annonce un projet de fermeture de site.  En réaction à cette annonce les salariés déclenchent un mouvement de grève.  L’employeur décide alors de mettre hors services les moyens de production (fermeture des alimentations électriques et gazière), évoquant le risque d’incendie en présence de produits chimiques.  Les salariés grévistes (34) saisissent le conseil de prud’hommes afin de faire prononcer la résiliation judiciaire de leurs contrats de travail. Ils reprochent à l’employeur de ne pas avoir respecté son obligation de leur fournir du travail.  L’employeur peut-il, mettre hors service les moyens de production lors d’un mouvement de grève ? | De manière exceptionnelle, la jurisprudence admet que l’employeur puisse fermer l’entreprise, lors d’un mouvement de grève, s’il existe un risque pour l’ordre et la sécurité des personnes ou des biens.  Il peut alors suspendre l’exécution de tous les contrats de travail et être exonéré de l’ensemble de ses obligations contractuelles, notamment salariales.  En l’espèce, l’argumentation de l’employeur n’a pas convaincu les juges puisque l’accès du site était resté possible pendant toute la durée du mouvement de grève, que les outils de production n’avaient pas subi de dommage et qu’aucun danger lié à la présence du feu extérieur à l’usine n’a été mis en exergue. L’employeur n’a pas démontré l’existence d’un risque pour la sécurité des personnes et des biens.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Seules des circonstances particulières, d’une extrême gravité, peuvent justifier la fermeture de l’entreprise en cas de grève.  En l’absence de circonstances particulières, la décision de mettre hors service tous les moyens de production est illicite et constitue un manquement grave à l’obligation contractuelle de l’employeur de fournir du travail.  (la résiliation judiciaire des contrats de travail a été prononcée, l’employeur condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) |
| DROIT DE GREVE  NULLITE DU LICENCIEMENT LIE A L’EXERCICE DU DROIT DE GREVE  REINTEGRATION ET INDEMNISATION | Cour de cassation, chambre sociale  23 novembre 2015  N° 14-20.527 | Un salarié participe à un mouvement de grève.  Deux mois après, il est licencié pour s’être violemment opposé à la décision de l’employeur de ne plus le laisser effectuer de tournée rémunérée en heures supplémentaires.  (cette décision était en fait une mesure de rétorsion à l’égard du gréviste).  Le salarié dépose une requête au prud’homme dans laquelle il demande sa réintégration. Et dans l’attente du procès trouve un autre emploi.  En cas de nullité du licenciement et d’une réintégration, quelle serait son indemnisation ? | Lorsqu’un salarié obtient la nullité de son licenciement et demande sa réintégration, il peut prétendre au paiement des salaires perdus entre la date de son éviction et celle de sa réintégration (l’indemnité est calculée après déduction des salaires et revenus de remplacement perçus dans l’intervalle).  Mais, l’indemnisation est forfaitaire en cas de licenciement d’un salarié protégé non précédé d’une demande d’autorisation, ou encore, lorsque la nullité du licenciement résulte de la violation d’une liberté d’un droit garantit par la constitution.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Lorsque le licenciement est nul pour avoir été prononcé en raison de l’exercice du droit de grève, l’indemnisation du salarié qui demande sa réintégration est forfaitaire et donc, n’a pas à faire l’objet d’une déduction au titre des salaires perçus chez un autre employeur. |
| VOTE ELECTRONIQUE  CODE PERSONNEL D’AUTHENTIFICATION | Cour de cassation, chambre sociale  14 décembre 2015  N° 15-16.491  (CFDT C/TRANSDEV) | Le vote électronique est mis en place au sein d’une UES.  La CFDT conteste les élections devant le TI, évoquant que le vote électronique n’avait pas été sécurisé, en effet les codes personnels d’authentifications ont été envoyés aux électeurs par voie électronique. Pour la CFDT ce procédé ne garantit pas la sécurisation du vote électronique.  Le TI déboute la CFDT. Elle forme un pourvoi en cassation.  Quels sont les obligations de l’employeur en matière de sécurisation du vote électronique ? | Le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l’adressage des moyens d’authentification , de l’émargement, de l’enregistrement et du dépouillement des votes.  En l’espèce, la Cour de cassation relève que « si chaque salarié s’est vu attribuer un code personnel lui permettant d’ouvrir une session qui lui est propre et à laquelle est associée sa messagerie professionnelle individuelle, l’envoi des moyens d’authentification sur celle-ci est admissible » mais il est impératif que l’accès à la messagerie professionnelle soit protégé par un code personnel permettant à chaque salarié d’ouvrir une session sur l’ordinateur qui lui est attribué.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  La mise en place du vote électronique nécessite :   * Un accord collectif (distinct du protocole préélectoral) – accord de droit commun, donc nécessitant que le/les signataires ait recueilli 30 % des suffrages exprimés aux résultats des dernières élections * La mention du recours au vote électronique dans le protocole préélectoral * Une sécurisation de délivrance des codes d’accès (par courrier, ce que privilégie le Conseil d’état) sur une messagerie elle-même protégée par un code d’accès…. |
| **DESIGNATION DU DSC**  **PERIMETRE PRIS EN COMPTE POUR LA DESIGNATION** | Cour de Cassation, chambre sociale,  14 décembre 2015  N° 15-10.902  CFDT METALLURGIE BAS RHIN C/HAEMERLIN | Une entreprise de 291 salariés divisée en 3 établissements.  Un syndicat n'a d'adhérent que dans un seul des trois établissements de la société, et n’a présenté aucun candidat lors des dernières élections professionnelles au sein des deux autres établissements, Il justifie de seize adhérents dans la société acquittant une cotisation de huit euros.  Toutefois sa représentativité est établie car il obtient bien 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections. Le syndicat procède donc à la désignation d’un DSC.  L’entreprise conteste la désignation devant le TI. Le TI donne raison à l’employeur.  Le syndicat CFDT conteste le jugement et forme un pourvoi en cassation.  Quels sont les critères de désignation d’un DSC ?  Quel est le périmètre de représentativité pour désigner un DSC ? | **ATTENTION !!!**  **DECISION MAIS PAS ENCORE JURISPRUDENCE**  Pour la Cour de Cassation la représentativité d’un syndicat, pour la désignation d’un DSC, doit s’apprécier par rapport à l’ensemble du personnel de l’entreprise. Dès lors que le syndicat n’avait d’adhérents que dans un seul des 3 établissements et n’avait présenté aucun candidat lors des dernières élections professionnelles au sein des 2 autres établissements et ne justifiait que de 16 adhérents le TI a souverainement estimé que le syndicat n’était pas représentatif au niveau de l’entreprise.  **CE QU’IL FAUT RETENIR**  Pour la Cour de cassation :  **la** **désignation du DSC est subordonnée à L’implantation du syndicat dans chaque établissement de l’entreprise.** |