



*Brèves juridiques : droit privé  
Et toujours quelques arrêts récents*

**A - Comité d'entreprise (CE)**

• *Date de réunion du CE*

*En vertu de l'article L. 2325-14 du Code du travail, «Dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.»*

La convocation des membres du CE constitue donc une prérogative de l'employeur. Par conséquent, en l'absence d'accord entre le CE et l'employeur, le règlement intérieur du CE ne peut fixer les dates de réunion du CE. « Le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise.»

**soc. 15 janvier 2013, n° 11-28324, Saint-Gobain, P**

• *Extension d'un accord de branche : consultation du CE ?*

*A cette question, la Cour de cassation a répondu par l'affirmative.*

L'accord étendu par le ministre du travail instituait une nouvelle classification « susceptible d'avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés ». Le CCE concerné aurait dû être consulté car cette mesure risquait d'avoir un impact sur la structure des effectifs.

**soc. 21 novembre 2012, n° 11-10625, Monoprix P**

**Mars 2013**

## **B- Elections professionnelles**

- **Compétence du tribunal d'instance pour modifier le procès-verbal des élections**

*«Le tribunal d'instance, saisi dans le délai de quinze jours de la proclamation des résultats, a compétence, en cas de contestation du procès-verbal des élections, pour en vérifier la régularité et, le cas échéant, y apporter les corrections nécessaires».*

En l'espèce, le tribunal d'instance avait refusé de rectifier les erreurs contenues dans le procès-verbal qui concernaient les collègues.

**soc. 28 novembre 2012, n° 11-28001, Aircelle Le Havre P**

- **Eligibilité des salariés mis à disposition à la DUP (délégation unique du personnel)**

*Selon la loi, les salariés mis à disposition (ou sous-traitants) sont seulement éligibles aux élections des délégués du personnel à condition d'avoir deux ans d'ancienneté, mais pas à celles du comité d'entreprise.*

Ils peuvent donc aussi se présenter aux élections de la délégation unique du personnel, composée de délégués du personnel exerçant les attributions du comité d'entreprise (possibilité dans les entreprises de moins de deux cents salariés).

**soc. 5 décembre 2012, n° 12-13828, Société hôtelière Paris Les Halles, P**

- **Désaffiliation postérieure aux élections**

*La Cour de cassation rappelle que «l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections des membres titulaires du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeur».*

De ce fait, en cas de désaffiliation postérieure aux élections, le syndicat «ne peut plus se prévaloir des suffrages ainsi obtenus pour se prétendre représentatif», même si la décision de désaffiliation vient de la confédération.

**soc. 28 novembre 2012, n° 12-14528, STAAAP, P**

## **C- -CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)**

- **Expertise au CHSCT**

L'accord de principe sur la rémunération de l'expertise entre un expert non agréé et l'employeur n'empêche pas ce dernier saisir le juge qui pourra procéder « à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier ».

**soc. 15 janvier 2013, n° 11-19640, SCNF, P**

**Mars 2013**

- **Les frais de procédure**

N'ayant pas de budget, c'est à l'employeur de payer les frais d'avocat du CHSCT à condition qu'il n'y ait pas d'abus.

**soc. 15 janvier 2013, n° 11-27679, Lyondell, P**

- **Action en justice : demande de tenue d'une réunion extraordinaire**

*Devant le refus de l'employeur d'organiser une réunion extraordinaire, sollicitée par trois membres du CHSCT, sur une consultation au sujet d'une réorganisation, un des trois membres a agi en justice pour obtenir la tenue de cette réunion.* Selon la cour d'appel, il aurait dû être mandaté par le CHSCT pour pouvoir agir.

La Cour de cassation a en revanche estimé que cela n'était pas nécessaire. Il était donc recevable à agir sans mandat du CHSCT puisque sa demande de réunion extraordinaire était légitime.

**soc. 15 janvier 2013, n° 11-27651, Pages jaunes, P**

## **D - Salarié protégé**

- **Mandat et rémunération**

*«L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical».*

En l'espèce, le salarié protégé aurait dû bénéficier de l'indemnité de grand déplacement et de l'indemnité d'éloignement, prévues dans l'accord d'entreprise, même si le déplacement concernait le mandat.

**soc. 17 janvier 2013, n° 11-17745, Eiffage, P**

## **E - Négociation collective**

- **Compétence du juge judiciaire**

*En matière d'application, d'interprétation, de dénonciation ou de licéité des conventions collectives, le juge judiciaire est compétent.*

En première instance cela relève du tribunal de grande instance sauf dans les cas où la solution du litige individuel dépend de l'interprétation ou de l'application de la convention collective. C'est alors le conseil de prud'hommes qui est en charge de cette tâche.

**soc. 6 février 2013, n° 11-26.604, 11-26.605, 11-26.606, 11-26.607, 11-26.608, 11-26.609, 11-26.610, La Poste, P**

**Mars 2013**

## F - Droit syndical

- *Litige sur l'interprétation d'une convention collective : quelle juridiction saisir ?*

«L'interprétation d'accords collectifs relève de la compétence du tribunal de grande instance».

soc. 21 novembre 2012, n° 11-15057, société Equipement pour la construction électrique, P

- *Désignation du DS et exigence des 10 %*

*S'agissant des 10 % obtenus aux dernières élections professionnelles et nécessaires pour désigner un DS, il n'existe pas de priorité entre le scrutin CE et le scrutin DS.*

La chambre sociale précise qu'il n'est pas obligatoire que ces scrutins «couvrent l'intégralité du périmètre au sein duquel s'apprécie la représentativité de l'organisation syndicale ou celui au sein duquel doit s'exercer le mandat qu'elle confère au salarié».

En clair, le périmètre DP est souvent plus petit que celui du CE et du DS. Les 10 % nécessaires s'apprécient bien au niveau de l'établissement au sens des DP et non au niveau du périmètre d'action des DS à condition naturellement que le syndicat désignateur est bien représentatif dans l'entreprise.

soc. 28 novembre 2012, n° 12-13628, Sécuritas transport aviation security, P

## G - Du côté du droit individuel

- *Contrôle d'activité des salariés par vidéosurveillance*

Un syndicat de copropriétaires avait placé dans le local de sécurité des caméras qui surveillaient en permanence les agents de sécurité.

Après une mise en demeure, restée sans effet de la présidente de la commission nationale informatique et libertés (CNIL) de retirer le dispositif, la CNIL a décidé de sanctionner le syndicat. «Le dispositif a été jugé disproportionné en ce qu'il ne participait pas à la protection des occupants de l'immeuble mais témoignait en réalité de la volonté du responsable de traitement de contrôler le travail du personnel de surveillance.

La formation restreinte a également précisé que l'acceptation du dispositif litigieux par les agents de surveillance nouvellement en poste ne lui ôtait pas son caractère illicite.»

Délib. CNIL. 3 janvier 2013, n° 2012-475

- **Contestation de l'avis d'inaptitude : le moment du licenciement**

*Lorsque le salarié conteste l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, le ministre du travail recommande d'attendre la décision de l'inspection du travail avant de licencier le salarié.* La jurisprudence l'autorise à licencier sans avoir la décision de l'inspection du travail. Si l'avis d'inaptitude est annulé par l'inspecteur du travail, le licenciement sera alors sans cause réelle et sérieuse et le salarié pourra prétendre à une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois (douze mois en cas d'indemnité d'origine professionnelle).

**JOAN Q. 22 janvier 2013, p. 874**

- **Période d'essai : sanction du non-respect du délai de prévenance**

La loi du 25 juin 2008 a institué un délai de prévenance en cas de rupture de l'essai mais n'a pas prévu les sanctions de son non-respect notamment dans le cas où l'employeur rompt le contrat moins d'un mois avant la fin de la période d'essai lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins trois mois.

*La Cour de cassation considère que la rupture ne n'analyse pas en un licenciement. En conséquence, le salarié pourra seulement prétendre à une indemnité compensatrice.*

**soc. 23 janvier 2013, n° 11-23428, Performance marketing, P**

- **Vêtements de travail : que doit payer l'entreprise ?**

*Le nombre considérable de conflits, montés jusqu'en Cour de cassation tout au long de l'année 2012, en ce qui concerne le nettoyage des vêtements de travail a été non négligeable.*

**La charge de l'entretien des tenues de travail incombe à l'employeur dès lors que leur port est obligatoire : c'est incontournable.**

1. Inutile, comme l'a tenté Castorama, de plaider que les salariés concernés n'ont pas plus de frais que leurs collègues utilisant leurs propres vêtements au travail (Cass. soc., 12 déc. 2012).
2. Inutile également d'essayer de s'abriter derrière une clause du contrat de travail précise le même arrêt, le principe de prise en charge des frais professionnels par l'employeur est d'ordre public.

Cela ne signifie pas qu'une clause contractuelle ne peut pas valablement instituer un principe de remboursement forfaitaire, à charge pour le juge de décider si ce forfait est suffisant et de vérifier que le SMIC est respecté (Cass. soc., 7 mars 2012).

*En ce qui concerne les modalités, l'arrêt nous dit qu'il s'agit là d'une prérogative de l'employeur.*

**Mars 2013**

Le juge n'a pas à lui dicter comment s'y prendre ni à se livrer à une recherche sur Internet pour évaluer la consommation en eau et électricité d'un lave-linge, l'amortissement du matériel ou le coût de la poudre à laver (Cass. soc., 5 déc. 2012). Il doit se borner à dire si les mesures prises sont suffisantes ou non. Cette appréciation peut s'avérer stricte.

C'est ainsi que dans une décision récente, la Cour de cassation a validé une décision du juge du fond précisant que la mise à disposition gratuite aux salariés d'une machine à laver, d'un sèche-linge et de lessive n'était pas suffisante (Cass. soc., 20 nov. 2012).

*Mais, en dépit d'une décision, non publiée, estimant que le juge peut souverainement fixer le coût de la dépense (Cass. soc., 29 févr. 2012), la Cour affirme que le salarié ne peut rien réclamer s'il ne prouve pas avoir exposé des frais (Cass. soc., 27 juin et 5 déc. 2012).*

- **Congés payés : problématique de ceux qui n'ont pas été pris**

*Les congés payés constituent une obligation tant pour l'employeur, qui doit les donner, que pour l'employé, qui doit les prendre. Dans les faits, toutefois, certains salariés finissent par y renoncer, en raison par exemple d'une surcharge de travail.*

Le problème éclate souvent en cas de rupture du contrat de travail : l'ex-salarié réclame alors des indemnités au titre des jours de congés payés dont il n'a pas pu bénéficier.

Mais qui est fautif ? L'employeur, qui n'a pas veillé à ce que ces jours soient pris en temps voulu, ou le collaborateur, qui n'a pas su s'organiser pour les prendre ? Comme les demandes de vacances s'effectuent souvent de manière informelle, il est difficile au salarié de prouver que son employeur les a refusées à maintes reprises. Et qu'il s'est trouvé, de ce fait, dans l'impossibilité de les prendre.

*Un arrêt rendu le 13 juin dernier par la Cour de cassation a toutefois modifié la jurisprudence en faveur des salariés.*

Non seulement, l'employeur doit désormais prendre des mesures leur permettant d'exercer leur droit aux congés, mais il lui revient aussi, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli les diligences qui lui incombent légalement (informer les salariés de la période de congés payés au moins deux mois avant, leur communiquer l'ordre des départs en l'affichant dans les locaux, sur un panneau accessible à tous...).

*En clair, la charge de la preuve est renversée : si tous les congés n'ont pas été pris, ce ne sera plus au salarié de prouver qu'il ne pouvait pas se libérer mais à l'employeur de démontrer qu'il a œuvré pour que l'intéressé bénéficie de ses vacances et que celui-ci y a manifestement renoncé de son plein gré.*

**Mars 2013**

*En outre, l'entreprise ne pourra pas se contenter de procéder à une majoration de salaire pour éviter le paiement de dommages et intérêts au titre des congés non pris : le versement d'une indemnité ne peut suppléer la prise effective des congés, a précisé la Cour.*

Les courriers intimant aux salariés de prendre leurs vacances ou leur imposant des dates risquent de se multiplier dans les mois à venir. En particulier dans les secteurs où les conventions collectives offrent neuf, dix ou onze semaines de congés payés par an.



M

N

Toute l'information professionnelle et syndicale sur : <http://itefa.unsa.org>

7