



Brèves juridiques : droit privé

Rôle de la Cour de cassation

A - CHSCT

- *Contestation de la désignation du représentant syndical au CHSCT*

D'après la Cour régulatrice, «aucun texte n'instaure une limitation des délais en ce qui concerne les contestations relatives à la désignation d'un représentant syndical mis en place par accord collectif au sein du CHSCT».

Le délai de quinze jours pour contester la désignation des délégués syndicaux n'est donc pas applicable à celle des représentants syndicaux au CHSCT.

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

- **Agenda : rappel**

Transmission au CE chaque année du rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

«Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du CHSCT

L. 4612-17 et L. 4612-16 du Code du travail

Avril 2013

B - Elections

- ***Recours au vote par correspondance***

Le protocole d'accord préélectoral ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public.

D'après la Chambre sociale, le recours au vote par correspondance «n'est contraire à aucune règle d'ordre public».

soc. 13 février 2013, n° 11-25696 P

- ***Vote électronique et confidentialité***

Les élections professionnelles peuvent être annulées si les modalités d'utilisation du vote électronique ne garantissent pas la confidentialité.

«L'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'était pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises.»

C - Droit syndical

- ***Désignation d'un RSS dans un établissement***

Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner un RSS au niveau d'un établissement où il n'est pas représentatif.

La Cour de cassation opère donc un revirement de jurisprudence puisque cette possibilité était exclue il y a encore peu

(soc. 10 mai 2012, n° 11-21144 P).

soc. 13 février 2013, n° 12-19662 P+B+R

soc. 13 février 2013, n° 12-19663 P

- ***Calcul de la représentativité***

La représentativité syndicale doit s'apprécier au regard des suffrages exprimés aux dernières élections du CE.

Il ne faut pas tenir compte des résultats obtenus aux élections partielles. ***La Cour de cassation a donc fait le choix de la stabilité.***

soc. 13 février 2013, n° 12-18098 P+B+R+I

- **Manque de candidats et désignation d'un délégué syndical**

En principe, un syndicat représentatif peut désigner un candidat ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

L'article L. 2143-3 du Code du travail précise que «s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.»

Pour la Cour de cassation, il n'est pas obligatoire de proposer cette désignation à tous les candidats ayant obtenu 10 % au premier tour des dernières élections professionnelles. En clair, ces candidats ne sont pas prioritaires.

Si un syndicat peut désigner un DS parmi les candidats ayant obtenu ces 10 % mais sur une autre liste, cela n'est pas une obligation.

La disposition en question «n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer d'un représentant dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation» (n° 12-15807 et n° 12-17221).

Il est bien sûr possible de désigner un adhérent non candidat en cas de démission de tous les candidats de la liste (n° 12-18828).

[soc. 27 février 2013, n° 12-15807, France Telecom, P+B+R](#)

[soc. 27 février 2013, n° 12-17221, France Telecom, P](#)

[soc. 27 février 2013, n° 12-18828, United Savam, P+B+R](#)

D - Rémunération par l'employeur du temps passé par un salarié aux réunions d'une commission paritaire : précisions de la Cour de cassation

Dès lors que la convention collective applicable prévoit que le temps qu'un salarié consacre aux réunions d'une commission paritaire doit être payé par l'employeur comme du temps de travail effectif, un salarié qui a participé à des réunions en dehors de ses horaires habituels de travail est en droit d'en réclamer le paiement.

C'est ce que décide la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 13 février 2013.

En l'occurrence, un employeur est condamné par la cour d'appel de Paris à payer une certaine somme à titre de rappel de salaire pour les heures passées en commission paritaire par un salarié, qu'il n'avait pas rémunérées.

Il se pourvoit en cassation, en soutenant que seules les heures prises sur le temps de travail sont prévues comme devant être indemnisées par la convention collective applicable (entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes), alors qu'en l'espèce le salarié était en congés.

L'employeur fait valoir que la convention collective applicable prévoit que seul le temps de travail consacré à la participation à des commissions paritaires est payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Il en résulterait que ces dispositions conventionnelles n'assimilent nullement la participation à des commissions paritaires à du travail effectif mais ont seulement pour objet d'éviter que le salarié qui participe à ces commissions pendant ses horaires habituels de travail subisse une perte de revenu. L'employeur considère que, lorsqu'il participe à une commission paritaire en dehors de ses horaires habituels de travail ou durant ses congés, le salarié ne peut donc prétendre, sur le fondement de ces dispositions conventionnelles, à la rémunération du temps correspondant comme s'il s'agissait de travail effectif.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur sur ce point.

Selon l'article L. 132-30 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, des conventions ou accords collectifs de travail fixent les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement de salariés appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires.

Selon la convention collective applicable en l'espèce, au cas où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Pour la Cour de cassation, «il en résulte que c'est à bon droit que le tribunal a ordonné le paiement comme temps de travail effectif par l'employeur du temps que le salarié a consacré aux réunions de la commission, peu important que les réunions aient été fixées en dehors de ses horaires habituels de travail».

Cour de cassation, chambre sociale, 13 février 2013, n° 11-23.880, FS-P+B

E - Harcèlement moral

- **Une réorganisation sans attitude vexatoire ni mise à l'écart du salarié ne caractérise pas un harcèlement moral**

L'existence d'un harcèlement moral n'est pas caractérisée dans le cas d'une salariée, cadre victime d'une dépression lors d'une réorganisation des services, dès lors que cette réorganisation a eu des conséquences sur l'ensemble des postes de direction et que la salariée n'apporte pas d'élément probant d'une attitude humiliante ou vexatoire de la direction à son égard ni d'une volonté de la mettre à l'écart.

**C'est ce que juge la Cour de cassation dans un arrêt du 20 mars 2013,
non publié au bulletin.**

À la suite d'une réorganisation des services en septembre 2004, liée à l'intégration de l'entreprise à une division du groupe Siemens, plusieurs missions attachées au poste de responsable administration des ventes d'une salariée lui sont retirées : un nouveau poste de responsable opérationnel de l'administration des ventes et de la gestion administrative du site est attribué à une autre salariée.

En arrêt de travail pour maladie à compter de juin 2005, la salariée est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement en juillet 2007. La salariée invoque la nullité de son licenciement pour harcèlement moral. Déboutée par la cour d'appel de Caen (Calvados), la salariée se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir considéré que la salariée n'apporte aucun élément probant de nature à caractériser un harcèlement moral.

Les juges de la cour d'appel retiennent que, selon «les éléments médicaux produits les arrêts de travail qui se sont succédé de juin 2005 à avril 2007 résultent d'un état dépressif réactionnel [de la salariée] à des problèmes d'environnement professionnel». Ils estiment cependant que « s'agissant des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, la salariée ne produit que des témoignages d'amis ou de proches, extérieurs à l'entreprise, se faisant l'écho de son mal-être au travail et de situations vécues comme conflictuelles».

Toutefois, ils considèrent que « les mails qu'elle produit ne sont nullement démonstratifs d'attitude humiliante ou vexatoire de la part de sa direction, qu'elle apparaît avoir été normalement conviée aux différentes réunions destinées à informer les salariés des changements d'organisation, étant précisé que pour d'autres réunions elle était en arrêt de travail ».

Avril 2013

Selon la cour d'appel, la salariée n'apporte pas non plus d'éléments sur des attitudes de la direction «destinées à la marginaliser».

En revanche, soulignent les juges, «il résulte des documents produits par l'employeur que le « recentrage des tâches » a rejailli sur l'ensemble des postes de la direction à laquelle la salariée appartenait, et qu'elle n'a pas été plus que d'autres reléguée à des fonctions ne relevant pas de sa qualification».

La cour d'appel en conclut «que l'état dépressif et l'état d'inaptitude professionnelle en ayant résulté, s'ils sont liés à la modification, concomitante à la réorganisation des services de l'entreprise, du poste de la salariée, et notamment à la suppression de certaines tâches qui lui étaient confiées précédemment et à la création d'un poste hiérarchiquement supérieur, ne peuvent être reliés à des agissements laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral».

Elle déboute en conséquence la salariée de sa demande fondée sur la nullité du licenciement. La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel.

Elle considère que les juges du fond, «après avoir relevé que la réorganisation des services avait eu des conséquences sur l'ensemble des postes de direction », ont pu déduire de leurs constatations l'absence de caractérisation du harcèlement moral allégué.

Cour de cassation, chambre sociale, 20 mars 2013, n° 12-10.101, non publié.

- ***Un management par le stress peut justifier le licenciement pour faute grave d'un cadre***

Constitue une faute grave justifiant son licenciement le fait pour un cadre de se livrer à un management par le stress à l'égard de ses collaborateurs, accompagné de vexations et de pressions psychologiques, ces agissements étant établis par une enquête de l'employeur.

C'est ce que retient la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt inédit du 27 février 2013.

Dans cette affaire, le directeur de la formation au sein d'une entreprise est licencié pour faute grave. Son employeur lui reproche «un management abusif s'accompagnant d'un comportement vexatoire et humiliant et un abus de ses prérogatives en tant que responsable hiérarchique à l'égard de ses collaborateurs».

Avril 2013

Alerté par un courrier du médecin du travail faisant état d'une « détresse de certains salariés » du service, l'employeur a diligenté une enquête interne révélant un «management par le stress, des vexations multiples, des pressions psychologiques, une rétention d'informations, des manipulations».

Le cadre saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. Il met notamment en cause les attestations réunies par l'employeur, estimant que l'enquête diligentée par celui-ci est «parcellaire et orientée uniquement» contre lui.

La cour d'appel de Paris confirme la faute grave, approuvée par la Cour de cassation.

Les magistrats de la chambre sociale relèvent «qu'à la suite d'une enquête diligentée par l'employeur à la suite d'une lettre du médecin du travail faisant état de la détresse de certains salariés du service dirigé par M. X..., plusieurs d'entre eux avaient dénoncé les faits de harcèlement moral dont ils se disaient victimes de la part de leur responsable».

Ils soulignent en outre «que la plainte de l'un d'entre eux était confortée par un certificat médical de son médecin traitant».

Dès lors, la cour d'appel «a pu retenir que le comportement du salarié, qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise, était constitutif d'une faute grave».

Cass. soc., 27 février 2013, n° 11-27.194



M

N

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