



Brèves juridiques : droit privé

Quelques rappels

A - Comité d'entreprise

- **Représentant Syndical au CE : les nouvelles précisions**

Exiger deux élus au CE pour permettre à un syndicat de désigner un RS au CE n'est pas contraire à la CESDH (article 11 : liberté d'association et Article 14 : interdiction discriminations).

En effet, « *le choix du législateur de réserver aux seules organisations syndicales ayant des élus, la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ne méconnaît pas les exigences des articles susvisés de la Convention* ».

Cette obligation ne peut pas être contournée par la voie de la négociation collective. L'article L. 2324-2 du Code du travail est donc d'ordre public absolu.

En cas de non-respect de cette condition, l'employeur est tenu de faire annuler le trouble en référé. A défaut, il devra continuer à convoquer le RS sous peine de commettre un délit d'entrave.

soc. 24 octobre 2012, n° 11-16071 P

soc. 24 octobre 2012, n° 11-18885 P

soc. 24 octobre 2012, n° 11-20346 P

Soc. 24 octobre 2012, n° 11-25530

- ***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

B - Salarié protégé

- ***Echéance du terme d'un CDD : autorisation de l'inspection du travail ?***

L'autorisation de l'inspection du travail est toujours requise même si le CDD a été rompu en raison de l'arrivée du terme et n'a donc pas été renouvelé.

En effet, selon l'article L. 2421-8 du Code du travail, «L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme. L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.»

soc. 23 octobre 2012, n° 11-19210 P

- ***Réintégration et refus du poste proposé***

Lorsqu'une autorisation de licenciement est annulée, le salarié protégé a droit d'être réintégré dans son poste.

Si celui-ci n'existe plus, l'employeur est tenu de lui en proposer un équivalent. Le refus de cette proposition, «qui est susceptible de rendre impossible la poursuite du contrat de travail, peut constituer un motif de nature à justifier une autorisation de licenciement, s'il est invoqué par l'employeur».

CE, 19 octobre 2012, 4ème et 5ème sous-sections réunies, n° 334588

- ***Portée de l'annulation de la décision du ministre par le juge administratif***

Un salarié protégé peut exercer un recours contre la décision de l'inspecteur du travail ayant autorisé son licenciement devant le ministre de tutelle, à savoir le ministre du travail.

La décision du ministre peut bien sûr aussi être contestée devant la juridiction administrative. Si cette dernière annule la décision du ministre, cela ne fait pas revivre la décision de l'inspection du travail.

soc. 27 novembre 2012, n° 11-19266, Autocars Jardel P

- **Discrimination reconnue pour un salarié dont l'employeur a pris en compte ses activités syndicales pour modifier ses missions**

Subit une discrimination syndicale le salarié qui, quelques mois après être devenu salarié protégé, est le seul dont le coefficient est modifié unilatéralement par l'employeur, induisant une perte durable de rémunération, et dont l'employeur prend en considération la moindre disponibilité en raison de ses activités syndicales pour modifier unilatéralement ses missions, sans que ces décisions soient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt inédit du 19 décembre 2012.

Dans cette affaire, un chauffeur d'autocars employé depuis 1998 par une agence de voyages saisit la justice pour faire reconnaître la discrimination syndicale dont il estime être l'objet depuis qu'il est devenu salarié protégé en juillet 2003.

Il fait valoir qu'il est le seul salarié de sa catégorie à qui l'employeur a appliqué en octobre 2004 un nouveau coefficient entraînant une baisse de rémunération, la grille des salaires ne prévoyant un retour au niveau correspondant au coefficient antérieur qu'à partir de quinze ans d'ancienneté. Il avance également qu'à partir de 2003, son employeur a diminué puis supprimé les missions « grand tourisme » qui lui étaient confiées, au motif notamment que ses heures de délégation étaient incompatibles avec ces circuits.

La suppression des primes attachées à ces missions a causé une baisse non justifiée de sa rémunération, estime le salarié.

La cour d'appel donne raison au salarié, condamnant l'employeur à lui verser la somme de 30 000 euros en réparation du préjudice découlant de la discrimination syndicale.

La Cour de cassation approuve l'arrêt d'appel.

Pour les magistrats de la chambre sociale, la cour d'appel, qui a constaté «d'une part que le salarié, quelques mois après qu'il était devenu salarié protégé, était le seul dont le coefficient avait été modifié unilatéralement par l'employeur ce qui induisait une perte de rémunération pendant quatorze années, et que l'employeur avait pris en considération la moindre disponibilité du salarié en raison de ses activités syndicales pour modifier unilatéralement les missions qu'il lui confiait, et d'autre part que l'employeur ne prouvait pas que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, [...] a caractérisé l'existence d'une discrimination syndicale».

Cass. soc., 19 décembre 2012, n° 11-17.810

C - 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**

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

D - 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



M

N

5