



Actualités législatives et réglementaires

► Temps de travail - Fonction publique

Un arrêté du 8 octobre 2018, modifiant l'arrêté du 4 février 2002 portant application du décret n°2000-815 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, est paru au JO du 13 octobre.

► Rupture conventionnelle - Congé de mobilité

Un arrêté du 8 octobre 2018, précisant les éléments devant figurer dans le bilan transmis à l'administration par les employeurs, qui ont conclu avec les organisations syndicales un accord collectif prévoyant des ruptures conventionnelles collectives ou des congés de mobilité, est paru au JO du 13 octobre.

► Conseil d'orientation des conditions de travail

Les arrêtés du 9 octobre 2018, parus au JO le 13, portent sur :

- la nomination à la commission relative aux acteurs de la prévention en entreprise du Conseil d'orientation des conditions de travail,
- les nominations à la commission spécialisée relative aux questions transversales, aux études et à la recherche du Conseil d'orientation des conditions de travail,
- la nomination à la commission générale du Conseil d'orientation des conditions de travail, et
- les nominations au Conseil national d'orientation des conditions de travail du Conseil d'orientation des conditions de travail.

Un autre arrêté du 15 octobre 2018, portant nominations au Conseil national d'orientation des conditions de travail du Conseil d'orientation des conditions de travail, est paru au JO du 19 octobre.

► Commission des pathologies professionnelles

Un arrêté du 9 octobre 2018, portant nomination à la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles, a été publié au JO du 16 octobre.

Jurisprudence

► Clause de mobilité

Muter un père de famille de Marseille à Paris ne porte pas nécessairement une atteinte disproportionnée à sa vie personnelle et familiale.

Ce motif ne peut pas être invoqué lorsque le changement du lieu de travail est décidé dans l'intérêt légitime de l'entreprise (Cass. soc., 26-9-18, n°17-19554).

► Prévoyance collective

L'employeur qui ne remet pas les notices des garanties de prévoyance et n'informe pas son salarié des changements d'organismes de prévoyance manque à son devoir d'information et de conseil.

Dès lors, il est responsable des conséquences liées à des désaccords entre le salarié et les organismes de prévoyance concernant l'étendue des garanties souscrites (Cass. soc., 26-9-18, n°16-28110).

► Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le Conseil d'Etat précise que la circonstance qu'un PSE ne comporte pas d'éléments relatifs aux critères d'ordre des licenciements ne fait pas obstacle à ce que l'administration homologue le document unilatéral relatif à ce plan, dès lors que ces critères sont privés d'effet.

Tel est le cas lorsqu'aucune suppression d'emploi n'est prévue, ou lorsque l'employeur envisage seulement de proposer à des salariés une modification de leur contrat et ne prévoit leur licenciement qu'à raison de leur refus (Conseil d'Etat, 10-10-18, 4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies).

► Faute inexcusable

L'employeur condamné pour un homicide involontaire commis dans le cadre du travail, sur la personne de son salarié et dont la faute inexcusable est recherchée, doit

être considéré comme ayant eu conscience du danger auquel celui-ci était exposé, et n'avoir pas pris les mesures pour l'en préserver (Cass. 2^{ème} civ., 11-10-18 n° 17-18712).

FOCUS

Désignation d'un DS et exercice de fonctions électives

Dans un arrêt en date du 3 octobre 2018, la Cour de cassation a jugé que « l'article L 2143-3 du code du travail, qui fait l'obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, n'exige pas l'exercice par l'intéressé de fonctions électives » (Cass. soc., 03-10-18 n°17-60288).

Par courrier en date du 28 avril 2017, l'Union départementale Force Ouvrière du Loiret avait informé le représentant de la Société SAG MEYER de la désignation d'un salarié en qualité de délégué syndical (DS) Force Ouvrière de l'établissement.

Le 11 mai 2017, le délégué syndical de la CGT de Gien avait saisi le tribunal d'instance de Montargis aux fins de contester la désignation du salarié en qualité de délégué syndical FO au sein de l'entreprise SGA MEYER.

Le délégué syndical CGT faisait valoir, sur le fondement de l'article L 2143-3 du code du travail, que le salarié, ayant démissionné de sa fonction de titulaire de la délégation unique du personnel (DUP), ne répondait plus aux critères légaux pour être désigné délégué syndical.

L'Union Départementale Force Ouvrière du Loiret faisait, quant à elle, valoir que le salarié avait obtenu aux élections professionnelles 10% des suffrages sur son nom et qu'il les conservait malgré sa démission de la DUP. Sa désignation en tant que DS était donc valable.

Le tribunal d'instance de Montargis, par un jugement en date du 27 juin 2017, avait annulé la désignation de du salarié aux motifs qu'il avait donné sa démission de son mandat au sein de la DUP de sorte qu'il ne pouvait plus être désigné comme délégué syndical.

FO a donc décidé de former un pourvoi en cassation : en exigeant, pour la désignation du délégué syndical, que le salarié soit élu du comité d'entreprise, délégué du personnel ou de la délégation unique du personnel ou qu'il n'ait pas démissionné de l'un de ces mandats, le tribunal d'instance, ajoutant au texte une condition qu'il ne prévoit pas, violerait l'article L 2143-3 du code du travail.

Pour pouvoir être désigné comme DS, le salarié doit avoir été candidat aux élections professionnelles (CE, DP ou DUP) et avoir recueilli sur son nom au moins 10% des suffrages exprimés dans son collège au 1^{er} tour (C. trav., art. L 2143-3).

Il résulte de ce texte que pour être désigné comme DS, le salarié n'a pas besoin d'avoir été élu, il faut juste qu'il ait recueilli aux élections professionnelles 10% sur son nom au 1^{er} tour, peu important qu'il ait démissionné de son mandat depuis les dernières élections.

Le fait qu'il ait démissionné de son mandat à la DUP ne l'empêche pas d'être choisi pour exercer sa fonction de délégué syndical dans la mesure où la condition de l'élection n'est pas posée par l'article L 2143-3 du code du travail.

D'ailleurs, un salarié qui aurait été élu au second tour ne pourrait prétendre être désigné comme DS puisque seuls les suffrages obtenus au 1^{er} tour sont pris en compte pour une telle désignation.

De manière générale, l'élection ne rentre pas en ligne de compte pour la désignation du DS.

La démission du mandat à la DUP n'efface pas le fait que le salarié désigné comme DS a bien obtenu sur son nom, au 1^{er} tour, au moins 10% des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Recueillant l'ensemble de nos arguments, la Cour de cassation casse le jugement du tribunal d'instance de Montargis.

Si la persévérance syndicale paye, on peut toutefois déplorer que FO ait été contraint d'aller jusqu'en Cour de cassation pour une telle question dont la réponse résulte, à notre sens, clairement de la simple lecture de l'article L 2143-3 du code du travail.