



Actualités législatives et réglementaires

► *Amiante*

Un arrêté du 23 janvier 2020, modifiant l'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis, est paru au *JO* du 30.

► *CDD d'usage*

Un arrêté du 27 janvier 2020, modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 relatif aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage, est paru au *JO* du 30.

Jurisprudence

► *Vidéosurveillance – Licenciement*

L'installation d'une vidéosurveillance pour assurer la sécurité des locaux peut être utilisée comme mode de preuve pour licencier un salarié, quand bien même les salariés n'auraient pas été informés de son installation (Cass. soc., 11-12-19, n°17-24179).

A contrario, un employeur qui utilise un système informatique pour contrôler les salariés mais qui n'a pas consulté le comité d'entreprise, ne peut se prévaloir d'éléments issus de ce système pour licencier un salarié pour faute (Cass. soc., 11-12-19, n°18-11792).

► *PAP - Négociation - Echec*

Le défaut d'accord sur la répartition du personnel dans le cadre de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral n'a pas besoin d'être formalisé par un PV de désaccord pour pouvoir saisir la Direccte (Cass. soc., 22-01-20, n°19-12896).

► *Délégué syndical - Désignation - 10%*

Le score de 10% recueilli par un candidat lui reste acquis même s'il se désaffilie de son organisation syndicale. Cependant, il ne peut être désigné délégué syndical par un autre syndicat si et seulement si ce dernier a également acquis les fameux 10%, c'est-à-dire s'il est représentatif (Cass. soc., 8-1-20, n°19-11397).

► *PSE - Annulation*

Le Conseil d'Etat retient qu'un PSE fondé uniquement sur l'ancienneté pour fixer les critères d'ordre des licenciements ne peut pas être homologué par la Direccte (CE 27-01-20, n°426230).

► *CSE - Représentant syndical - Elu*

Par un arrêt du 22 janvier, la Cour de cassation confirme que les mandats d'élu du CSE et de représentant syndical

au CSE sont incompatibles. Et cette incompatibilité ne peut être transgressée même par accord collectif (Cass. soc., 22-1-20, n°19-13269).

► *Transparence financière - Syndicat - QPC*

La Cour de cassation renvoie devant le conseil constitutionnel une QPC relative à l'obligation pour un syndicat de remplir toutes les conditions posées par l'article L 2121-1 du code du travail pour avoir la possibilité d'exercer ses prérogatives dans l'entreprise et notamment le critère de la transparence financière (Cass. soc., 29-1-20, QPC n°19-40034).

► *Minima conventionnels mensuels Méthode de comparaison*

Pour savoir si les salaires minima conventionnels sont respectés, il y a lieu de ne retenir que les éléments de rémunération qui ont un caractère mensuel, sauf pour le mois de leur versement. Cependant, une convention collective peut prévoir un lissage de la rémunération annuelle et intégrer ainsi tous les éléments de rémunération pour déterminer si les minima de la convention collective sont respectés. Tel est le cas de la convention collective syntec (Cass. soc., 20-11-19, n°18-11811).

► *IRP - Sanction - Discrimination*

Un représentant du personnel ne peut être sanctionné par l'employeur dans l'exercice de son mandat sauf s'il commet un abus. La sanction prise dans ce cadre est discriminatoire et donc nulle, et doit être indemnisée par l'employeur (Cass. soc., 11-12-19, n°18-16713).

► *Rupture conventionnelle - Prescription*

La prescription de la rupture conventionnelle homologuée est d'un an à compter de la date d'homologation de la convention. Cette prescription est applicable au montant de l'indemnité spécifique de rupture (Cass. soc., 20-11-19, n°18-10499).

► **CSE - Etablissement distinct**

Même si des compétences en matière budgétaire et de gestion de personnel sont centralisées au niveau du siège entre les 6 établissements, la Cour de cassation reconnaît que ces 6 établissements avaient une implantation géographique distincte, une autonomie suffisante en ce

qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service par les responsables d'établissement. Cela permettait de considérer qu'il s'agissait d'établissements distincts contrairement à la décision unilatérale de l'employeur (Cass. soc., 22-1-20, n°19-12011).

FOCUS

Des IRP créées conventionnellement ont-elles le statut de salarié protégé ?

Traditionnellement, la Cour de cassation considère que « les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le code du travail ».

A l'occasion d'un arrêt rendu le 22 janvier 2020, la Cour de cassation donne une nouvelle illustration de ce principe : les membres de commissions internes à une entreprise compétentes en matière de procédure disciplinaire, dont l'existence n'est pas prévue par le code du travail, n'ouvrent pas droit au bénéfice de la protection contre le licenciement (Cass., soc., 22-1-20, n°18-21206).

Pour reconnaître au salarié le bénéfice du statut protecteur, la cour d'appel relève que le salarié en question est membre syndical de la commission paritaire de recours interne instaurée par la Société Générale en application de la convention nationale de la banque et que cette commission, qui est composée paritairement d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale, a pour objet d'examiner les recours formés en interne par les salariés concernés par une procédure de rétrogradation ou de licenciement disciplinaire. Pour les juges d'appel, cette commission interne à une entreprise constitue une institution de même nature que les commissions paritaires professionnelles, créées par accord collectif, et qui ont, aux termes de l'article L 2234-2 du code du travail, une compétence en matière de « réclamations individuelles et collectives » et pour lesquelles l'article L 2234-3 du même code prévoit une protection pour les membres qui la composent.

La Cour de cassation casse cet arrêt considérant que les commissions paritaires professionnelles au plan local, départemental ou régional, qui ont principalement pour mission de concourir à la mise en place d'un dialogue social interentreprises, n'ont pas la même nature que des commissions instituées au sein d'une entreprise pour examiner les recours des salariés à l'encontre des décisions de l'employeur en matière de rétrogradation, licenciement ou mise à la retraite.

Les hauts magistrats ne reconnaissent donc pas le statut de salarié protégé aux membres de la commission interne à l'entreprise compétente en matière de procédure disciplinaire.

A l'opposé, un délégué syndical titulaire ou suppléant de groupe bénéficie de la protection contre le licenciement dans la mesure où il constitue une institution de même nature que celle du délégué syndical d'entreprise (Cass. soc., 23-10-07, n°06-44438) : « un accord d'entreprise avait institué des délégués syndicaux titulaires et suppléants de groupe, chargés, au niveau du groupe, de fonctions similaires à celles des délégués syndicaux d'entreprise ».

En conclusion, on remarque que les juges refusent le bénéfice de la protection contre le licenciement à des membres d'institutions créées par des accords de droit privé qui ne sont pas prévues par la loi dès lors qu'ils ne relèvent pas d'une catégorie de même nature que celle prévue par la loi.

Attention, il ne faut pas confondre les institutions créées par accord de droit privé non prévues par la loi et les accords prévoyant un nombre de représentants supérieurs à celui défini par le code du travail.

Lorsque le nombre de représentants des CSE d'établissements est augmenté par accord, ceux-ci bénéficient du statut protecteur (Cass. soc., 20-12-06, n°06-60119).

Seul un accord collectif (ou un protocole préélectoral) peut augmenter le nombre d'élus ou de représentants syndicaux, ni un usage de l'entreprise ni un engagement unilatéral de l'employeur ne pouvant accroître ce nombre. La protection contre le licenciement est également acquise lorsque l'accord prévoit la mise en place d'une institution prévue par le code du travail dans un établissement ou une entreprise disposant d'un nombre de salariés inférieur au seuil exigé par la loi.

Remarque :

Si les salariés, membres des institutions créées par accord de droit privé non prévues par la loi, ne peuvent bénéficier de la protection contre le licenciement, ceux-ci peuvent toujours invoquer, en cas de licenciement, les dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail qui prohibent toute discrimination en raison de l'activité syndicale et l'article L 1132-4 qui frappe de nullité tout licenciement prononcé en raison de cette activité.