



Textes législatifs et réglementaires

► *Représentativité patronale*

Le décret n°2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale est paru au *JO* du 13 juin dernier.

Le décret précise les conditions et les modalités selon lesquelles est mesurée l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche, au niveau national, interprofessionnel et multi-professionnel.

Le décret précise également les modalités de candidature des organisations qui souhaitent voir établir leur représentativité.

► *Déclaration des travailleurs handicapés*

Le décret n°2015-655 du 10 juin 2015 relatif aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en application des articles L 5212-2 et L 5212-3 est paru au *JO* du 13 juin dernier.

► *AT/MP*

Le décret n°2015-653 du 10 juin 2015, publié au *JO* du 13 juin dernier, aligne les droits des partenaires d'un PACS sur ceux des conjoints pour l'accès à une rente d'accident du travail, modifie les modalités de récupération des sommes accordées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle lié à la faute inexcusable de l'employeur et étend aux régimes agricoles les pénalités de retard.

► *Portage salarial*

L'attestation spécifique relative au portage destinée à Pôle emploi est supprimée (circ. UNEDIC n°2015-10 du 11-6-15).

► *Maladie professionnelle*

Le décret n°2015-636 du 5 juin 2015 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles en agriculture est paru au *JO* du 9 juin dernier.

► *Déclarations sociales des employeurs*

L'ordonnance n°2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs est parue au *JO* du 19 juin dernier.

Jurisprudence

► *Frais de déplacement des IRP*

Un salarié titulaire de divers mandats et embauché en qualité d'analyste puis de chef projet effectuait ses missions exclusivement auprès de clients et à son domicile. Son contrat de travail mentionnait un rattachement géographique à l'agence Saint Grégoire. La plupart des réunions des IRP organisées à l'initiative de l'employeur se déroulaient au sein de cette agence. Ce dernier refusait de prendre en charge les frais de déplacement du salarié au motif que les frais engagés par le salarié entre son domicile et son lieu de travail constituaient une dépense personnelle lui incombant.

L'employeur est condamné par la cour d'appel puis par la Cour de cassation (Cass. soc., 26-5-15, n°13-22866) à verser plus de 20 000 € au titre de frais de déplacement. Les hauts magistrats rappellent que « *le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, ses frais de déplacement concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier* ».

En conséquence, « *qu'ayant constaté que l'agence de Saint Grégoire constituait le lieu de rattachement administratif du*

salarié mais non son lieu de travail qui, selon le cas, est l'entreprise où il est affecté en mission ou son domicile lorsqu'il est en inter-contrat à la disposition de l'employeur, la cour d'appel en a justement déduit que l'employeur devait supporter le coût des frais engagés par le salarié pour se rendre à Saint Grégoire ».

Cet arrêt apporte également une précision utile quant au montant de l'indemnisation fixé par le juge. En l'absence de dispositions conventionnelles applicables en la matière, il peut être fixé sur la base du barème fiscal en écartant le barème établi unilatéralement par l'employeur.

► *Harcèlement moral*

Un salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des agissements répétés de harcèlement moral (art. L 1152-2 du code du travail). A défaut, le licenciement est nul (art. L 1152-3 du code du travail).

Un salarié peut-il bénéficier de cette protection lorsque la dénonciation a été faite uniquement auprès de l'auteur du prétendu harcèlement ?

La Cour de cassation répond par la positive (Cass. soc., 10-6-15, n°13-25554).



Par ailleurs, la Cour de cassation rappelle que la dénonciation peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle est faite de mauvaise foi. Le fait que le salarié ait porté systématiquement des accusations de harcèlement moral à chaque demande qui lui était adressée par son employeur ne saurait suffire à caractériser la mauvaise foi.

► *Harcèlement moral et rupture du contrat d'apprentissage*

La Cour de cassation (Cass. soc., 10-6-15, n°14-13318) considère que la dénonciation de faits de harcèlement ne peut caractériser une faute grave de nature à justifier la résiliation du contrat d'apprentissage d'un apprenti sauf à ce qu'il soit de mauvaise foi.

► *Temps partiel*

En cas de requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet, la durée du travail en résultant correspond à la durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle (Cass. soc., 3-6-15, n°13-21671).

► *CHSCT*

La Cour de cassation précise (Cass. soc., 19-5-15, n°13-24887) que le mandat donné par le CHSCT pour le représenter en justice à l'occasion d'une affaire déterminée permet au membre désigné comme mandataire d'exercer les voies de recours contre la décision rendue sur cette action. En d'autres termes, le CHSCT n'a pas à mandater une seconde fois l'intéressé.

► *Rupture conventionnelle*

Un salarié obtient l'annulation de sa rupture conventionnelle en raison d'un vice de consentement (Cass. soc., 9-6-15, n°14-10192). Le juge a relevé « d'une part que l'employeur avait

adressé au salarié, le jour où s'était tenu l'entretien à l'issue duquel ce salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », un avertissement se concluant par une incitation à rompre son contrat de travail, d'autre part qu'il avait été indiqué au salarié lors des différents entretiens préalables à la rupture qu'il percevrait une indemnité égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant douze mois au titre de la clause de non-concurrence, alors que l'employeur l'avait délié le 2 mai 2011 [soit postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle] de cette clause ».

► *Plan de sauvegarde de l'emploi*

Des salariés forment un pourvoi en cassation en se prévalant de la nullité du PSE et de leur licenciement (Cass. soc., 27-5-15, n°14-10766). Ils avancent qu'est nul pour insuffisance, le PSE qui ne mentionnerait pas le nombre, la nature et la localisation de tous les postes de reclassement disponibles au sein du groupe.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Doivent figurer dans le PSE uniquement les emplois disponibles, en rapport avec les compétences des salariés concernés, au besoin en les faisant bénéficier d'une formation d'adaptation.

► *Origine professionnelle d'un suicide au domicile*

Le TASS de Villefranche-sur-Saône (n°045/15) a reconnu, le 15 mai 2015, l'origine professionnelle du suicide, à domicile, d'un cadre de la banque HSBC. Le salarié s'est suicidé la veille d'une mutation imposée pour cause de mauvais résultats qu'il a vécu comme un « déshonneur », « un désaveu », un « déclassement », et après deux années consécutives de notations mitigées.

FOCUS

La perte de représentativité pour défaut d'indépendance du syndicat

Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité s'apprécie à la lumière de sept critères énoncés à l'article L 2121-1 du code du travail à savoir le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, l'audience, l'influence caractérisée par l'activité et l'expérience ainsi que les effectifs et les cotisations.

Le juge n'apprécie pas ces critères de la même manière (Cass. soc., 14-11-13, n°12-29984). Les critères relatifs à l'influence, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté ainsi qu'à l'audience électorale doivent faire l'objet d'une appréciation globale valable pour la durée du cycle électoral. En conséquence, dès lors qu'ils sont remplis au jour des élections, ils restent acquis jusqu'aux élections suivantes. Les autres critères (valeurs républicaines, indépendance et transparence financière) doivent au contraire être satisfaits de manière autonome et permanente tout au long du cycle électoral.

La cour d'appel de Paris a récemment illustré ce principe au regard du critère d'indépendance (CA Paris, Pôle 6, 2^e ch., 4-6-15, n°13/07945).

En l'espèce, le syndicat SNEPS-CFTC intente une action en justice afin de contester la représentativité du syndicat UNSA Lancry Protection Sécurité. Pour rappel, la Cour de cassation a précisé qu'il n'était pas possible de contester la représentativité d'une organisation syndicale indépendamment de l'exercice par cette organisation d'une prérogative subordonnée à la qualité de syndicat représentatif (Cass. soc., 15-4-15, n°14-19496). Or, il semble que ce ne soit pas le cas dans cette affaire.

Le tribunal de grande instance rejette la demande formulée par le syndicat SNEPS-CFTC. Celui-ci interjette appel.

La cour d'appel de Paris fait droit à la demande du syndicat SNEPS-CFTC en considérant que le syndicat UNSA Lancry Protection Sécurité n'est pas représentatif pour absence d'indépendance.

La cour d'appel rappelle que « le respect du critère de l'indépendance s'apprécie de façon autonome par rapport aux autres critères, et doit être satisfait de façon permanente. L'indépendance est, en effet, une condition fondamentale de l'aptitude d'un syndicat à représenter la collectivité des travailleurs ».



Les critères de représentativité s'apprécient de manière autonome c'est-à-dire de manière indépendante les uns des autres. Ils sont cumulatifs en ce sens qu'ils doivent tous être remplis par le syndicat.

Deux précisions peuvent être apportées sur ce point.

La première précision est relative à la particularité du critère d'indépendance. Ce critère constitue une condition essentielle pour avoir la qualité de syndicat professionnel. En effet, le défaut d'indépendance rend l'objet du syndicat illicite (Cass. ch. Mixte., 10-4-98, n°97-17870).

La seconde précision est que le critère de l'audience ne peut, à lui seul, compenser le non-respect du critère d'indépendance.

En l'espèce, le fait que le syndicat UNSA Lancry Protection Sécurité ait obtenu 67 % des voix dans le premier collège et 60 % dans le second collège n'est pas suffisant pour établir sa représentativité dans la mesure où le juge conclut, par le présent arrêt, au défaut d'indépendance du syndicat.

La charge de la preuve du défaut d'indépendance d'un syndicat pèse sur celui qui la conteste. Selon la cour d'appel cette preuve « peut résulter d'un faisceau d'indices ».

En l'espèce les manquements au principe d'indépendance résultaient des faits suivants :

- lors d'un mouvement de grève, « antérieur de seulement quelques semaines à la saisine du juge des représentants du syndicat UNSA Lancry Protection Sécurité, opposés à la grève, ont eu un comportement pour le moins ambigu notamment en relevant l'identité des grévistes et en remettant leur liste au représentant de l'employeur » ;
- un représentant syndical de l'UNSA au comité d'établissement avait assisté l'employeur lors d'un entretien avec un salarié ;

- le secrétaire général du syndicat, tout en conservant ses mandats et ses responsabilités syndicales, avait été promu à un poste de responsabilités. Dans le cadre de ses responsabilités accrues, le secrétaire général avait, sur une certaine période, reçu une délégation de l'employeur permettant le prononcé de sanctions disciplinaires ;
- l'employeur a fait preuve de complaisance à l'égard des manquements dont le secrétaire général a pu être responsable en matière de respect des règles légales sur la durée du travail alors qu'au contraire plusieurs responsables du syndicat SNEPS-CFTC, critiques à l'égard du syndicat UNSA ont fait l'objet d'une discrimination syndicale de la part de l'employeur.

La cour d'appel estime qu' « il en résulte que le syndicat SNEPS-CFTC démontre l'absence d'indépendance du syndicat UNSA Lancry Protection Sécurité. Ce syndicat n'est donc pas représentatif ».

Mais quelles sont les conséquences de la perte de représentativité pour défaut d'indépendance constaté en cours de cycle électoral ?

La perte de représentativité serait-elle de nature à remettre en cause la validité d'un accord signé par un syndicat majoritaire ayant perdu par la suite son indépendance ?

Quel serait l'impact de la perte de représentativité sur les mandats ?

Une action devant le tribunal d'instance en annulation des élections serait-elle envisageable ?

Nous attendons avec impatience les précisions de la Cour de cassation sur ces questions lourdes de conséquences.