



Textes législatifs et réglementaires

► *Financement des organisations professionnelles d'employeurs*

Le décret n°2016-305 du 16 mars 2016 relatif au versement des crédits attribués aux organisations professionnelles d'employeurs des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle par l'association gestionnaire du fonds paritaire national est paru au *JO* du 17 mars dernier.

► *Conseil national de l'inspection du travail*

Le décret n°2016-299 du 14 mars 2016 relatif aux attributions, composition, mandats et fonctionnement du Conseil national de l'inspection du travail est paru au *JO* du 16 mars dernier.

Jurisprudence

► *Harcèlement – Résiliation judiciaire*

Des agissements de harcèlement moral rendant impossible la poursuite du contrat de travail justifient sa résiliation judiciaire (Cass. soc., 3-2-16, n°14-25843).

► *Dénonciation d'actes de harcèlement*

« Dès lors que la lettre de licenciement ne reprochait pas explicitement au salarié d'avoir dénoncé des faits de harcèlement commis à son encontre par son supérieur hiérarchique, se bornant à un simple rappel de la situation des parties avant l'énoncé des griefs, la cour d'appel en a exactement déduit (...) que le licenciement n'était pas manifestement nul » (Cass. soc., 18-2-16, n°14-26115).

► *Mise à la retraite – Discrimination en raison de l'âge*

Une cour d'appel avait jugé non discriminatoire la mise à la retraite anticipée d'office d'un salarié.

Elle estimait que cette différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un « objectif légitime de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs occupant les fonctions physiquement les plus pénibles ».

Cet arrêt est censuré par la Cour de cassation (Cass. soc., 9-3-16, n°14-25840). La Chambre sociale reproche à la cour d'appel de ne pas avoir tenu compte du fait que le salarié occupait, lors de son départ, un poste administratif depuis 5 ans et avait été déclaré en mesure de poursuivre une activité professionnelle par le médecin du travail.

► *Travail dissimulé – Télé réalité*

Des participants à une émission Koh Lanta datant de 2010 ont intenté une action en justice afin, notamment d'obtenir le paiement d'une indemnité pour travail dissimulé.

La cour d'appel fait droit aux demandes des intéressés.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par la société de production dans les termes suivants : « la société avait repris la

production d'une émission de télé réalité et continué à y faire participer des candidats hors du cadre obligatoire de la législation du travail, alors que par arrêt du 3 juin 2009 la cour de cassation avait tranché les contentieux multiples relatifs à ce genre d'émission, de sorte que lors du recrutement des salariés début 2010 et du tournage de l'émission Koh Lanta du 25 avril au 12 juin 2010, il n'existait plus de doute sur la qualification de contrat de travail pour définir la prestation des participants, la cour d'appel a caractérisé l'élément intentionnel de la dissimulation d'emploi » (Cass. soc., 18-2-16, n°14-23396).

► *Grève – Recours à l'intérim*

La Cour de cassation rappelle qu'il est interdit de recourir à l'intérim pour remplacer des salariés grévistes sous peine de commettre une infraction.

La Chambre criminelle approuve la cour d'appel qui, pour condamner un directeur à une amende de 3 000 euros, a, notamment, « souverainement constaté que l'ordre de recourir à des travailleurs intérimaires avait été donné le 16 novembre après que le préavis de grève eut été déposé le 14 novembre et que le nombre de ceux-ci était identique à celui des salariés en grève » (Cass. crim., 1-3-16, n°14-86601).

► *Accident du travail – Instruction de la CPAM*

Un employeur déclare un accident du travail en émettant des réserves sur l'origine professionnelle de l'accident.

L'employeur conteste devant le juge l'opposabilité de la décision de prise en charge rendue par la CPAM. Selon ce dernier, l'enquête n'a pas été menée contradictoirement.

La Cour de cassation rappelle « qu'en cas de réserves motivées de la part de l'employeur ou si elle l'estime nécessaire, la caisse envoie avant décision à l'employeur et à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie ou procède à une enquête auprès des intéressés » (Cass. civ. 2, 10-3-16, n°15-16669). En conséquence, la décision de prise en charge de l'accident du travail est inopposable à l'employeur.



► Pénibilité

Force Ouvrière a intenté une action visant à annuler les taux de la cotisation additionnelle des employeurs ayant exposé leurs salariés à des facteurs de pénibilité fixés dans le décret du 9 octobre 2014. Et pour cause, les taux fixés sont inférieurs aux planchers prévus par la loi retraite du 20 janvier 2014.

Le Conseil d'Etat, suivant l'argumentation de Force Ouvrière, a annulé partiellement ledit décret (CE, 4-3-16, n°386354).

► Expertise CHSCT

L'article L 4614-13 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante, met à la charge de l'employeur le coût d'une expertise CHSCT annulée par le juge.

Ceci a été déclaré inconstitutionnel par le Conseil constitutionnel (QPC, 27-11-15, n°2015-500). Les Sages ont, cependant, reporté la date de cette abrogation au 1^{er} janvier 2017 afin de permettre au législateur de remédier à l'inconstitutionnalité constatée.

La Cour de cassation précise (Cass. soc, 15-3-16, n°14-16242) qu'il s'en déduit que ces dispositions, telles qu'interprétées par la jurisprudence, constituent le droit positif applicable jusqu'à ce que le législateur remédie à l'inconstitutionnalité constatée.

Doit ainsi être annulé, l'arrêt qui rejette la demande de l'expert tendant à faire supporter par l'employeur le coût de l'expertise dont l'annulation a été ultérieurement prononcée.

► Présidence du CHSCT

La Cour de cassation rappelle, dans un récent arrêt, la jurisprudence constante suivant laquelle l'employeur peut déléguer la présidence du CHSCT à un représentant pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

En l'espèce, il a été constaté par les juges du fond que : « le délégué de l'employeur occupait des fonctions et une position au sein de l'entreprise lui permettant d'être directement impliquée dans les différents projets ayant un impact sur la santé des salariés et leurs conditions de travail, notamment en matière de risques psychosociaux ». Ainsi, celui-ci pouvait parfaitement représenter l'employeur pour présider le CHSCT (Cass. soc., 17-2-16, n°14-25062).

► Sanction disciplinaire – Sort du mandat

Le juge des référés du Conseil d'État ordonne à un office public de l'habitat de mettre fin à la suspension des mandats repré-

sentatifs d'une fonctionnaire, exclue temporairement de ses fonctions pour un motif disciplinaire (CE, 5-2-16, n°396431).

En effet, « qu'en décidant la suspension de ses mandats représentatifs et syndicaux et en lui interdisant, pour leur exercice, d'accéder aux locaux professionnels, l'office public de l'habitat (...) a porté une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale » dès lors qu'une « sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions professionnelles d'un agent public investi de mandats représentatifs ou syndicaux n'est pas au nombre des cas dans lesquels la loi prévoit la cessation ou la suspension » de ces mandats.

L'urgence à rétablir les fonctions syndicales et représentatives de l'intéressée est justifiée notamment par le fait que celle-ci est l'unique DP, la secrétaire du CE et la seule représentante de son syndicat.

► Elections professionnelles

L'employeur ne peut modifier unilatéralement un protocole d'accord préélectoral, y compris s'agissant du calendrier fixé par cet accord (Cass. soc., 25-1-16, n°14-25625). Les élections intervenues dans de telles circonstances doivent être annulées.

► Recevabilité de l'action en justice d'un syndicat

Un syndicat conteste en justice l'absence de versement de participation aux résultats de l'entreprise fondée, selon lui, sur un transfert frauduleux de contrats de travail.

La recevabilité de l'action en justice du syndicat est contestée.

La Cour de cassation considère que cette action « suppose au préalable que le juge se prononce sur la validité du transfert des contrats de travail intervenu en application de l'article L 1224-1 du code du travail et que l'action en contestation du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié, de sorte que l'action du syndicat est irrecevable » (Cass. soc., 9-3-16, n°14-11837).

► Licenciement d'un salarié protégé pour absences répétées

Lorsque l'employeur projette de licencier un salarié protégé dont les absences répétées ou prolongées pour maladie perturbent le fonctionnement de l'entreprise et rendent son remplacement définitif, il n'est tenu par aucune obligation préalable de rechercher un poste permettant le reclassement de l'intéressé (CE, 9-3-16, n°378129).

FOCUS

Liste commune : attention à la rédaction de l'accord de répartition !

Il ressort de l'article L 2122-3 du code du travail que : « Lors qu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées ».

La Cour de cassation a rajouté une condition non prévue par le code du travail. En effet, la répartition des suffrages d'une liste commune entre syndicats doit faire l'objet d'un dépôt et

d'une publicité auprès des électeurs avant l'élection (Cass. soc., 13-1-10, n°09-60208 ; Cass. soc., 5-11-14, n°14-11634).

Ainsi, une double information (à l'employeur et aux électeurs) doit être respectée. A défaut, la répartition est effectuée à parts égales entre les syndicats de la liste (Cass. soc., 22-9-10, n°10-60135).

Dans un récent arrêt en date du 10 mars 2016 (n°15-16807), la chambre sociale apporte un tempérament à cette liberté de choix dans la répartition des suffrages exprimés.



En l'espèce, FO et la CFTC ont déposé une liste commune. Il était prévu de répartir les voix à hauteur de 85% pour la liste FO et 15% pour la liste CFTC. Toutefois, l'accord de répartition comprenait une clause de réserve garantissant la représentativité minimum de 10% des suffrages valablement exprimés à chacun des syndicats de la liste commune.

En d'autres termes, à l'issue du scrutin s'il apparaît qu'en application des taux « 85% - 15% » qu'un des deux syndicats ne puisse accéder à la représentativité (à défaut d'avoir obtenu 10% d'audience), la clé de répartition est modifiée de façon à ce que le syndicat se voit attribuer le nombre de voix nécessaire.

Le syndicat CFDT a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la clause de réserve.

Le tribunal d'instance a prononcé l'annulation de ladite clause et estimé que la répartition à retenir est celle des « 85% - 15% ».

Le syndicat CFTC a formé un pourvoi en cassation.

La CFTC arguait du principe de libre détermination des suffrages exprimés entre syndicats ayant constitué une liste commune. Par ailleurs, selon la CFTC, la convention conclue avec FO formait un ensemble contractuel indivisible. Ainsi, elle prétendait que si la clause de réserve ne pouvait produire d'effet, la répartition à retenir n'était pas celle des « 85% - 15% » mais devait être effectuée à part égale (cf. art L 2122-3 du code du travail).

La Cour de cassation rejette en bloc l'argumentation de la CFTC.

La Haute Cour, dans un premier temps, rappelle « *qu'il résulte de l'article L 2122-3 du code du travail que lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par elles lors du dépôt de leur liste, portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs et à défaut, à parts égales entre les organisations concernées* ». Il s'agit ici d'une simple reprise de la jurisprudence.

Elle en déduit donc que « *la base choisie, permettant de déterminer l'audience électorale et la représentativité, ne peut être modifiée a posteriori en fonction des résultats de l'élection* ».

En conséquence, a été relevé que la clause de réserve qui « *n'était applicable que de manière aléatoire après la connaissance du résultat des élections* » devait être écartée.

Par ailleurs, le tribunal d'instance, excluant l'existence d'une indivisibilité entre l'article prévoyant la répartition « 85% - 15% » et la clause de réserve, en a exactement déduit que la répartition des suffrages devait se faire selon la base indiquée aux électeurs du « 85% - 15% ».

La transparence à l'égard des électeurs concernant les modalités de répartition des suffrages entre syndicats ayant constitué une liste commune est ainsi préservée.