



Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

Inaptitude – Consultation des DP – Absence de DP – Absence de PV de carence – Organisation des élections – Licenciement intervenu 1 an après – Manquement de l'employeur (NON) – Reprise des salaires à l'issue du délai d'un mois – Recherche de reclassement à l'issue des élections

Rappel : En cas d'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel (DP) avant toute proposition de reclassement (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

Si l'employeur n'a pas mis en place de DP alors qu'il y est légalement tenu au regard de l'effectif de l'entreprise, il sera considéré comme ayant manqué à son obligation de reclassement. Le salarié pourra alors réclamer sa réintégration ou une indemnisation au moins égale à 12 mois de salaires en cas d'inaptitude professionnelle (article L. 1226-15 du Code du travail).

L'employeur peut échapper à cette sanction s'il a produit un PV de carence attestant de l'absence de candidatures aux dernières élections (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-41.685).

A l'issue du délai d'un mois à compter de la date de constatation de l'inaptitude, le salarié déclaré inapte doit être reclassé ou licencié. Si tel n'est pas le cas, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire (articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail).

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 15-14.852

A la suite d'un accident du travail, une salariée est déclarée inapte par le médecin du travail le 13 septembre 2011.

Avant de proposer une offre de reclassement à la salariée, l'employeur était tenu de consulter les DP. Or, l'entreprise ne disposait ni de DP ni de PV de carence alors qu'elle était légalement tenue d'organiser des élections. Afin d'éviter d'être sanctionné, l'employeur a décidé de suspendre le processus de reclassement le temps d'organiser les élections.

L'employeur a organisé les élections le 11 juin 2012, lesquelles ont conduit à un PV de carence. Le 28 septembre 2012, la salariée est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Entre temps, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Elle reprochait à son employeur d'avoir « attendu plus d'un an après la déclaration d'inaptitude (...) pour introduire la procédure de licenciement ».

La Cour de cassation ne suit pas l'argument de la salariée et considère que l'employeur n'est « pas tenu de licencier, notamment à bref délai, un salarié déclaré inapte ».

La Haute juridiction autorise l'employeur à suspendre la procédure de reclassement le temps d'organiser les élections. Cette suspension est subordonnée à 2 conditions :

- D'une part, la reprise du versement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation d'inaptitude ;
- D'autre part, la reprise des recherches de reclassement à l'issue des élections.

En l'espèce, les juges ont constaté que l'employeur avait repris le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois et proposé à la salariée à l'issue des élections des aménagements de poste et un reclassement, de sorte qu'il n'avait commis aucun manquement.

RELATIONS COLLECTIVES

DS supplémentaire – Liste commune – Désignation individuelle – Respect des conditions de l'article L. 2143-4

Rappel : Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical (DS) supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise (CE) et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (article L. 2143-4 du Code du travail).

Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-28.775 et n° 15-28.776

Au cours des dernières élections du CE, le syndicat CFDT et le syndicat UNSA ont présenté une liste commune.

A l'issue des élections, chaque syndicat a obtenu :

- Au moins 10 % des suffrages, de sorte qu'ils étaient tous deux représentatifs ;
- des élus dans chacun des trois collèges du CE.

Chaque syndicat a désigné un DS supplémentaire. Contestant ces désignations, l'employeur a saisi le Tribunal d'instance.

Le tribunal a fait droit à la demande de l'employeur au motif que la désignation du DS supplémentaire devait être effectuée en commun par les syndicats. Les juges ont estimé en effet que, dans le cadre d'une liste commune, les résultats électoraux obtenus devaient être « *pris de manière indivisible* » et non individuellement pour chaque syndicat.

La Cour de cassation censure cette décision considérant que chacun des syndicats peut procéder à la désignation du DS supplémentaire « *dès lors qu'il remplit à lui seul l'ensemble* » des conditions mentionnées à l'article L. 2143-4 du Code du travail.

La Haute juridiction précise que cette désignation individuelle est une faculté. Les syndicats ayant constitué une liste commune conservent la possibilité de « *désigner ensemble un délégué syndical supplémentaire* ».

Il en résulte en l'espèce, que chaque syndicat pouvait désigner un DS supplémentaire puisqu'il remplissait individuellement les conditions mentionnées à l'article L. 2143-4 du Code du travail.

Note : Par cet arrêt, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence de 2008 qui imposait aux syndicats ayant présenté une liste commune de désigner un seul DS supplémentaire en commun (Cass. Soc., 18 novembre 2008, n° 08-60.397).

Représentant de la section syndicale – Désignation – Syndicat – Respect des valeurs républicaines

Rappel : Un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement à condition d'avoir constitué une section syndicale (article L. 2142-1-1 du Code du travail).

Pour constituer une section syndicale, le syndicat doit réunir les conditions suivantes (article L. 2142-1 du Code du travail) :

- avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- être légalement constitué depuis au moins deux ans ;
- avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée.

Cass. Soc., 22 février 2017, n° 16.60.123

Un employeur a saisi le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation d'un RSS

au motif que le syndicat l'ayant désigné n'avait pas rempli ses obligations comptables.

Le tribunal l'a débouté de sa demande estimant que « la régularité de la désignation d'un RSS n'impliquait pas que le syndicat à l'origine de cette désignation remplisse » le critère de transparence financière, ce critère étant réservé aux syndicats représentatifs.

La Cour de cassation n'est pas du même avis et considère que « tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière ».

La Haute juridiction ajoute une condition de validité à la désignation d'un RSS. Le syndicat qui désigne un RSS doit satisfaire au critère de transparence financière.

Contingent d'heures supplémentaires – Mise en place par accord – Réforme de 2008 – Accord d'entreprise ou, à défaut, accord de branche – Application immédiate

Rappel : Depuis la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le contingent d'heures supplémentaires est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche (article L. 3121-33 du Code du travail).

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017, n° 16-10.047

La branche des industries chimiques a conclu en 1999 un accord fixant le contingent d'heures supplémentaires à 130 heures.

En 2011, une entreprise appartenant à la branche des industries chimiques a signé un accord portant le contingent à 220 heures.

Contestant cet accord, un syndicat a saisi le Tribunal de grande instance d'une demande d'annulation.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du syndicat estimant que l'accord d'entreprise ne pouvait déroger à l'accord de branche conclu, avant la Loi du 20 août 2008, qu'à la « condition

d'avoir dénoncé » celui-ci. Or, tel « n'est pas le cas en l'espèce ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que les dispositions de l'article L. 3121-11 du Code du travail (devenu L. 3121-33) « sont d'application immédiate et permettent de fixer par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement le contingent d'heures supplémentaires à un niveau différent de celui prévu par l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier ».

Il en résulte en l'espèce, que l'accord d'entreprise conclu en 2011 était autorisé à déroger au contingent d'heures supplémentaires fixé par l'accord de branche de 1999, sans dénonciation préalable.

Note : Depuis le 1^{er} janvier 2017, un accord d'entreprise portant sur le contingent d'heures supplémentaires doit être conclu à la majorité.

CHSCT – Moyens supplémentaires – Recours à un prestataire extérieur pour rédiger les PV de réunion – Accord de l'employeur

Rappel : Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections (article L. 4614-9 du Code du travail).

Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-22.392

Au vue du retard accumulé dans la rédaction des procès-verbaux des réunions, le CHSCT a décidé, par deux délibérations, de recourir à un prestataire extérieur.

L'entreprise a saisi le Tribunal de grande instance aux fins d'annulation de ces deux délibérations.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande au motif que le CHSCT ne pouvait « imposer à l'employeur une charge supplémentaire » qui n'était pas prévue par la loi, « en l'absence d'accord collectif ou d'usage ».

Le CHSCT s'est alors pourvu en cassation estimant que l'article L. 4614-9 du Code du travail ne précisait pas « *la nature des moyens que l'employeur était tenu de mettre à disposition du CHSCT* », ce qui « *impliquait la possibilité pour ce dernier, de faire appel, en cas de nécessité, à une entreprise extérieure pour la rédaction des PV* ».

En l'espèce, le CHSCT a précisé que ce recours à un prestataire extérieur s'expliquait par le fait que 92 PV était en attente en raison du « *nombre extrêmement important de réunions du comité, qui s'élevait depuis plusieurs années à environ quatre par mois et entraînait, de par la longueur des débats, un travail de rédaction auquel le secrétaire qui n'était pas rédacteur de formation ne pouvait faire face en même temps qu'il remplissait ses autres missions* ».

Le CHSCT a ajouté que « *ni le crédit d'heures supplémentaires alloué au secrétaire du CHSCT par les accords du 13 juillet 2004 et du 7 mai 2015, ni le matériel informatique et téléphonique ne s'avéraient des mesures suffisantes* » pour permettre au secrétaire du CHSCT d'accomplir sa mission.

La Cour de cassation ne suit pas l'argument du CHSCT et approuve l'analyse de la Cour d'appel au visa de l'article L. 4614-9 du Code du travail lequel prévoit que « *le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions* ». Il en résulte que le CHSCT n'était pas fondé à « *décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires* ».

En l'espèce, le CHSCT n'était donc pas compétent pour décider seul du recours à un prestataire de service.

Note : Le CHSCT ne peut pas imposer à l'employeur des moyens supplémentaires par le biais d'une délibération adoptant par exemple un règlement intérieur. Si le CHSCT adopte néanmoins une telle décision, il revient à l'employeur de saisir le Tribunal de grande instance pour demander l'annulation de la délibération litigieuse.

Absence de CHSCT – Missions exercées par les DP – Désignation du secrétaire – DP titulaire

Rappel : Dans les établissements d'au moins 50 salariés, s'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel (DP) exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci (article L. 2313-16 du Code du travail).

Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-23.571

A l'expiration des mandats des membres du CHSCT, de nouvelles élections ont été organisées au sein d'un établissement. Celles-ci n'ont pas donné lieu à la désignation de nouveaux membres, faute de candidats.

En l'absence de CHSCT, les DP ont désigné un DP suppléant en qualité de secrétaire.

Contestant cette désignation, l'employeur a saisi le Tribunal de grande instance d'une demande d'annulation soutenant que seul un DP titulaire pouvait être désigné secrétaire de l'institution.

La Cour d'appel a débouté l'employeur de sa demande au motif que « *l'article L. 2313-16 du Code du travail ne prévoit aucune distinction entre les délégués du personnel titulaires et les délégués du personnel suppléants qui exercent les missions attribuées au CHSCT* ».

Saisie par l'employeur, la Cour de cassation annule cette décision au visa de l'article R. 4614-1 du Code du travail lequel prévoit que « *le secrétaire du CHSCT est choisi parmi les représentants du personnel au sein de ce comité* ». Or, le CHSCT ne disposant pas de membres suppléants, cet article fait nécessairement référence aux membres titulaires.

La Cour ajoute en « *l'absence du CHSCT, seul un délégué du personnel titulaire peut exercer les missions dévolues au secrétaire de l'institution* ».

Il en résulte que la désignation d'un DP suppléant en tant que secrétaire doit être annulée.

Législation et réglementation

Décret n° 2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire

La Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a introduit le permis de conduire « catégorie B » dans les formations éligibles au compte personnel de formation (article L. 6323-6 du Code du travail).

Cette possibilité est admise **à compter du 15 mars 2017**.

Le décret précise les conditions de mobilisation du CPF.

Pour que la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire soit éligible au CPF (article D. 6323-8-3 du Code du travail) :

- le permis de conduire doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire.

Pour pouvoir être prise en charge, la préparation doit être assurée par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière. Cet établissement doit être :

- agréé par l'administration ;
- déclaré en tant qu'organisme de formation.

A compter du 1^{er} janvier 2018, l'établissement devra en outre, respecter les critères permettant de s'assurer de sa capacité à délivrer une formation de qualité et être inscrit dans le

catalogue de référence des organismes financeurs.

Lorsque le CPF est mobilisé par un salarié, ces actions de formation sont financées par l'OPCA ou l'employeur s'il gère les fonds du CPF (article R. 6323-5 du Code du travail). Elles sont prises en charge :

- pour les frais de préparation à l'épreuve théorique du code de la route, soit sous la forme d'un forfait en euros et en nombre d'heures, soit sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées ;
- pour les frais de préparation à l'épreuve pratique du permis de conduire ainsi que les frais occasionnés par la présence d'un examinateur lors de l'épreuve ou pour s'y rendre, sur la base d'un nombre d'heures effectivement dispensées.

Arrêté du 15 février 2017 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles

En vertu de l'article D. 242-6-1 du Code de la Sécurité sociale, le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est déterminé par établissement.

Avant l'arrêté, étaient considérés comme des établissements distincts ouvrant droit à un taux réduit de cotisation, sous certaines conditions, le siège social et les bureaux des entreprises.

L'arrêté a supprimé ces notions. Dorénavant, est considéré comme établissement distinct bénéficiant d'un taux réduit l'ensemble des salariés des entreprises à la tarification collective ou mixte occupant « à titre principal des fonctions support de nature administrative dans des locaux non exposés aux autres risques relevant de la même entreprise ».

Ces dispositions s'appliquent à compter des nouvelles demandes formulées postérieurement au 2 mars 2017. Cependant, les dispositions antérieures restent applicables aux demandes formulées avant cette date et jusqu'au 31 décembre 2019.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

