


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



News disponible : *Projet de la Loi Avenir Professionnel et monétisation du Compte Personnel de Formation (CPF)*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Salarié protégé – Non-respect des formalités substantielles de la consultation du comité d'entreprise – Absence de conditions susceptibles d'avoir faussé sa consultation – Irrégularité de la consultation (NON)

Rappel : Le comité social et économique (CSE) donne un avis sur le projet de licenciement envisagé par l'employeur, lorsqu'il s'agit :

- d'un membre élu à la délégation du personnel au CSE titulaire ou suppléant ;
- ou d'un représentant syndical au CSE,
- ou d'un représentant de proximité (article L. 2421-3 du Code du travail).

Dans ce cadre, l'avis du CSE est exprimé au scrutin secret après audition de l'intéressé (article R. 2421-9 du Code du travail).

L'Inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement, est notamment tenu de s'assurer de la régularité de la procédure de consultation du comité social et économique.

A ce titre, la jurisprudence précise de manière constante que le non-respect des formalités substantielles du vote du comité (parmi lesquelles figurent les obligations résultant de l'article R. 2421-9 du Code du travail) entraîne un refus d'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail (Conseil d'Etat, 2 février 1996, n° 121880).

Néanmoins, la Cour de cassation a pu juger que :

- la méconnaissance de cette règle, dès lors qu'elle n'a pas été de nature à influencer le sens de la décision prise sur la demande de la société, n'entraîne pas l'irrégularité de la consultation (Conseil d'Etat, 22 mars 1991, n° 84280) ;
- la communication du décompte des votes à l'inspecteur du travail, malgré leur caractère secret, n'entraîne pas l'annulation de la décision administrative en la matière (Conseil d'Etat, 18 mars 1992, n° 89103).

Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 410904
Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 397059

Dans la 1^e espèce (Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 410904), un salarié protégé a demandé à la juridiction administrative d'annuler pour excès de pouvoir la décision par laquelle le ministre du travail a :

- annulé la décision de l'inspectrice du travail refusant d'autoriser son licenciement,
- et autorisé la société à le licencier pour faute.

Le salarié faisait valoir à ce titre que la consultation du comité d'entreprise (CE) effectuée dans le cadre de son licenciement était irrégulière, ce dernier ayant exprimé son avis en procédant à un vote à main levée.

La Cour administrative d'appel a fait droit à ses demandes et annulé ladite décision, estimant que le vote à main levée entrepris par le CE méconnaissait l'obligation de vote au scrutin secret fixée par l'article R. 2421-9 du Code du travail.

Dans la 2nde espèce (Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 397059), une société a demandé à la juridiction administrative d'annuler pour excès de pouvoir la décision par laquelle l'inspecteur du travail a refusé de l'autoriser à licencier un salarié protégé.

La Cour administrative d'appel n'a pas fait droit à sa demande, estimant que la consultation du CE effectuée dans le cadre de la procédure de licenciement était irrégulière, le salarié n'ayant pas disposé d'un délai suffisant pour préparer utilement son audition devant le CE, celle-ci ayant eu lieu le même jour que le jour de l'entretien au cours duquel il avait eu connaissance des faits qui lui étaient reprochés.

Dans les deux espèces (Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 410904 ; Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 397059), saisi du litige, le Conseil d'Etat censure le raisonnement des juges du fond, rappelant que « *saisie par l'employeur d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé [...], il appartient à l'administration de s'assurer que la procédure de consultation du CE a été régulière ; qu'elle ne peut légalement accorder l'autorisation demandée que si le CE a été mis à même d'émettre son avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation* ».

Dans la 1^e espèce (Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 410904), il juge que la Cour administrative d'appel aurait dû « *rechercher si le vice affectant la tenue de ce vote aurait été, en l'espèce, compte-tenu notamment du caractère unanimement défavorable de l'avis émis par le CE, susceptible de fausser sa consultation* ».

Dans la 2nde espèce (Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n° 397059), la Haute juridiction précise que la Cour administrative d'appel aurait dû « *rechercher si la brièveté du délai dans lequel le salarié avait préparé son audition avait été, en l'espèce, soit de nature à empêcher que le CE se prononce en toute connaissance de cause, soit de nature à faire regarder son avis, unanimement défavorable, comme émis dans des conditions ayant faussé cette consultation* ».

Note : Il est à noter que dès lors que l'avis rendu est unanimement défavorable, la Haute juridiction considère que le non-respect des formalités n'est pas susceptible de fausser la consultation.

Ces décisions, rendues dans le cadre de consultation du CE, sont également transposables au CSE.

Cause réelle et sérieuse du licenciement – Témoignages anonymes – Unique fondement du juge (NON)

Rappel : L'article 6 de la Convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatif au droit à un procès équitable dispose que toute personne accusée d'une infraction a droit notamment à « *interroger ou faire interroger les témoins à charge et obtenir la convocation et l'interrogation des témoins à décharge dans les mêmes conditions que les témoins à charge* ».

A ce titre, la Cour Européenne des Droits de l'Homme a clarifié l'utilisation des témoignages anonymes au cours d'un litige :

- au stade de l'instruction préparatoire, la Convention « *n'empêche pas de s'appuyer sur des sources telles que des indicateurs occultes* »,
- mais l'emploi ultérieur de déclarations anonymes comme des preuves suffisantes pour justifier une condamnation « *conduit à restreindre les droits de la défense d'une manière incompatible avec les garanties de l'article 6* » de la Convention (Cour Européenne des Droits de l'Homme, 20 novembre 1989, Kostovski c/ Pays-Bas, série A, n° 166).

Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 17-18.241

Un salarié a été engagé le 1^{er} mars 2007 par la société SNCF.

Les 4 et 5 février 2013, le salarié a saisi la direction éthique de la société.

Se fondant sur le rapport de la direction de l'éthique, l'employeur a notifié au salarié le 18 septembre 2013, une mesure de suspension et l'a convoqué devant le conseil de discipline.

Le salarié a été licencié le 25 septembre 2013.

Il a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel ne fait pas droit à ses demandes et juge la procédure de licenciement régulière et le licenciement justifié, en :

- retenant que l'atteinte aux droits de la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages recueillis pas la direction de l'éthique n'était pas justifiée dans la mesure où le salarié a eu la possibilité d'en prendre connaissance et de présenter ses observations ;
- se fondant de manière déterminante sur le rapport de la direction de l'éthique.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, et rappelle que « *le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes* ».

En effet, le rapport de la direction de l'éthique ne mentionnait pas l'identité de son ou de ses auteurs, n'était pas signé, et les témoignages y figurant étaient anonymes.

Il en résulte que les juges du fond ne peuvent se prononcer sur le caractère réel et sérieux du licenciement en se fondant uniquement sur des témoignages anonymes.

Note : La solution s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence précitée de la Cour européenne des droits de l'homme, selon laquelle la culpabilité d'un accusé ne peut se déduire uniquement de témoignages anonymes.

Salarié protégé – Annulation du licenciement – Appréciation de la cause réelle et sérieuse par le juge prud'homal

Rappel : Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié protégé a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

Si le salarié n'a pas demandé sa réintégration, il a droit à une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois (article L. 2422-4 du Code du travail).

Le salarié peut également solliciter l'octroi de dommages-intérêts devant la juridiction prud'homale, à qui il appartient de rechercher l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

Précisons cependant que l'absence de cause réelle et sérieuse « *ne résulte pas, en soi, de la seule annulation de l'autorisation administrative de licenciement* » (Cass. Soc., 22 mai 1995, n° 92-45.243).

Néanmoins, dans certains cas, la Haute juridiction admet que la décision du juge judiciaire soit liée par celle du juge administratif.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a pu préciser que « *la décision du juge administratif qui annule l'autorisation en raison du lien existant entre la procédure de licenciement et les fonctions représentatives exercées par l'intéressé s'oppose à ce que le juge judiciaire considère que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse* » (Cass. Soc., 30 juin 2016, n° 15-11.424).

Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 16-26.860
Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 16-26.138

Dans la 1^e espèce (Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 16-26.860), à la suite de sa mise à pied à titre conservatoire, un salarié protégé a été licencié pour faute le 16 mai 2012, après autorisation de l'inspecteur du travail en date du 15 mai 2012.

L'inspecteur du travail est revenu sur cette autorisation par décision du 14 septembre 2012.

Par un jugement du 5 février 2014, le tribunal administratif a rejeté le recours de la société contre le refus d'autorisation du salarié.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel fait droit à ses demandes et juge le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, considérant que l'autorité administrative s'était prononcée sur le fond, notamment quant à l'écoulement d'un délai excessif entre la mise à pied conservatoire et la saisine de l'administration.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme cette analyse, constatant « *que la juridiction administrative avait rejeté la demande de l'employeur aux fins d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail de retrait de l'autorisation administrative du licenciement aux motifs que la procédure de licenciement était entachée d'une irrégularité tenant à l'écoulement d'un délai excessif entre la mise à pied conservatoire et la saisine de l'administration* ».

Selon la Haute juridiction, cette irrégularité, ayant trait à la procédure diligentée par l'employeur, ne constituait pas un motif tiré de la légalité externe de la décision administrative mais de l'appréciation du fond du litige : ainsi, elle approuve la Cour d'appel d'en avoir déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans la 2nde espèce (Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 16-26.138), un salarié protégé a saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaire pour heures supplémentaires.

Pendant le cours de l'instance, la société a obtenu, sur recours hiérarchique, l'autorisation de licencier le salarié pour faute grave. A la suite d'un recours du salarié devant la juridiction administrative contre la décision du ministre du travail, cette dernière a été annulée.

Le Tribunal administratif a en effet retenu deux motifs d'annulation :

- L'un tenant à la légalité externe, lié à l'absence d'enquête contradictoire ;
- L'autre tenant à la légalité interne, lié à l'absence de faits fautifs suffisamment graves.

La Cour administrative d'appel a confirmé la décision du Tribunal administratif uniquement sur le motif lié à la légalité externe (irrégularité de forme).

Devant la juridiction prud'homale, la Cour d'appel a considéré :

- qu'il résultait des décisions du tribunal administratif et de la cour administrative d'appel que les faits reprochés au salarié, bien que présentant un caractère fautif, ne comportaient pas un degré de gravité suffisant pour justifier à eux seuls un licenciement ;
- que la décision de la juridiction administrative prononçant l'annulation de la décision du ministre du travail autorisant le licenciement était motivée par des considérations relatives au caractère réel et sérieux du licenciement.

Les juges du fond en ont déduit qu'ils étaient liés par la décision de la juridiction administrative et ont jugé le licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, en relavant que la Cour administrative d'appel, qui avait seulement confirmé le jugement du tribunal administratif sur un motif de légalité externe tenant à l'absence d'enquête contradictoire par l'inspecteur du travail mais n'avait pas statué sur le motif selon lequel les faits reprochés au salarié ne comportait pas un degré de gravité suffisant pour justifier son licenciement, de sorte que ce dernier motif ne pouvait constituer le soutien nécessaire de sa décision.

La Haute juridiction en déduit que la Cour d'appel aurait dû rechercher si le licenciement était justifié par une cause réelle et sérieuse.

Note : Les solutions s'inscrivent dans la ligne droite de la jurisprudence rendue par la Cour de cassation en la matière, en confirmant le principe selon lequel l'annulation de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé n'implique pas systématiquement l'indemnisation de l'intéressé pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il appartient en effet au juge prud'homal de rechercher si l'annulation administrative repose sur une irrégularité de forme (légalité externe) ou le fond du litige (légalité interne).

Salariée enceinte – Lettre de notification du licenciement mentionnant l'état de grossesse – Défaut d'envoi d'un certificat de grossesse – Annulation du licenciement (NON)

Rappel : Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte (articles L. 1225-5 et R. 1225-2 du Code du travail).

Le délai de 15 jours court à compter du jour où l'intéressé a « *effectivement eu connaissance de la rupture du contrat* » (Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 10-17.022).

La Cour de cassation précise à ce titre que « l'envoi par la salariée, dans les formes prévues par l'article R. 1225-1 du Code du travail, d'un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ne constitue pas une formalité substantielle » (Cass. Soc., 9 juillet 2008, n° 07-41.927).

En outre, la jurisprudence précise que l'absence d'envoi d'un certificat médical par la salariée à son employeur dans les 15 jours ayant suivi son licenciement rend impossible l'annulation de ce dernier (Cass. Soc., 10 mai 2012, n° 11-14.338).

Il résulte de ces solutions que :

- la salariée doit envoyer un certificat médical à son employeur afin de justifier de son état de grossesse ;
- la salariée n'est pas tenue de se conformer strictement au formalisme établi par le Code du travail ;
- postérieurement à la rupture, à défaut d'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours, l'annulation du licenciement est impossible.

Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 17-10.252

Une salariée a été engagée à compter du 1^{er} octobre 2010.

Le 18 avril 2012, l'employeur a remis à la salariée un certificat de travail prenant acte de sa démission, rédigé dans les termes suivants : « Elle me quitte de sa propre initiative, avec mon accord, car enceinte, libre de tout engagement ».

Estimant que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement nul compte-tenu de son état de grossesse, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

La société faisait quant à elle valoir que la société avait démissionné le 17 avril 2012.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée et jugé que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement nul, considérant que la salariée avait été licenciée verbalement le 17 avril 2012 et que l'employeur avait eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée au plus tard le 18 avril 2012 lors de la remise du certificat de travail à son conjoint.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, considérant que l'annulation du licenciement ne pouvait être prononcée sans constat de l'envoi à l'employeur d'une pièce médicale relative à l'état de grossesse allégué par la salariée dans le délai légal.

RELATIONS COLLECTIVES

Représentativité syndicale – Syndicat créé pendant le cycle électoral – Affiliation à une confédération représentative dans l'entreprise – Droit de désigner un délégué syndical (NON)

Rappel : Depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants ;
- à défaut de candidat respectant ces conditions, ou lorsque l'ensemble des élus qui remplissent ce score ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné DS, parmi :

- les candidats ne remplissant pas le seuil de 10 % ;
- à défaut, les adhérents ou les anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE (article L. 2143-3 du Code du travail).

La Cour de cassation juge de manière constante que l'audience électorale des organisations syndicales est obtenue pour toute la durée du cycle électoral.

Il en résulte que les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales (Cass. Soc., 13 février 2013, n° 12-18.098).

Néanmoins, la désaffiliation syndicale emporte des conséquences importantes en matière de désignation syndicale.

A ce titre, la Haute juridiction précise, concernant un syndicat ayant quitté la confédération sous l'étiquette de laquelle il avait présenté ses candidats au premier tour, que la désignation d'un délégué syndical à laquelle il procède postérieurement à cette désaffiliation doit être annulée : « *en cas de désaffiliation après ces élections, le syndicat ne peut plus continuer à se prévaloir des suffrages ainsi obtenus pour se prétendre représentatif* » (Cass. Soc., 18 mai 2011, n° 10-60.069).

Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 17-20.710

Des élections professionnelles ont eu lieu au cours de l'année 2012 au sein d'une société.

Un syndicat, créé le 12 septembre 2014, s'est affilié à une confédération représentative et a désigné deux délégués syndicaux (DS) au sein de l'UES le 17 octobre 2016.

Huit sociétés composant une UES ont saisi le tribunal d'instance en annulation de la désignation des deux DS, considérant que ledit syndicat n'était pas représentatif.

Le tribunal d'instance a fait droit à leurs demandes, ayant constaté que le syndicat n'avait pas participé aux dernières élections professionnelles.

Le syndicat et les salariés désignés par lui ont formé un pourvoi en cassation, faisant valoir qu'un syndicat pouvait se prévaloir des votes obtenus lors du premier tour des dernières élections professionnelles sous le sigle d'une confédération à laquelle il s'est affilié après les élections pour se prétendre représentatif et désigner un DS.

La Cour de cassation censure le raisonnement des demandeurs, et rappelle que « *la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral* ».

En conséquence, la Haute juridiction approuve le tribunal d'instance ayant constaté que le syndicat n'ayant pas participé aux dernières élections professionnelles n'était pas représentatif au sein de l'UES et ne pouvait donc procéder à des désignations de DS.

Licenciement économique – Condamnation du dirigeant pour banqueroute – Absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (NON)

Rappel : Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Ce motif peut résulter d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive à :

- Des difficultés économiques ;
- A des mutations technologiques ;
- A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- A la cessation d'activité de l'entreprise (article L. 1233-3 du Code du travail).

La Cour de cassation admet la prise en compte du rôle de l'employeur dans le cadre de l'appréciation des difficultés économiques.

A titre d'exemple, elle a pu juger que les licenciements économiques, prononcés dans le cadre de la fermeture définitive de l'entreprise, étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse lorsqu'ils étaient imputables à la « *légèreté blâmable* » de l'employeur (Cass. Soc., 1^{er} février 2011, n° 10-30.046).

Dans le prolongement de cette jurisprudence, la Haute juridiction admet de manière constante la recevabilité de l'action « *en responsabilité extracontractuelle dirigée contre un tiers auquel sont imputées des fautes ayant concouru à la déconfiture de l'entreprise et, par-là, à la perte des emplois dès lors que ces fautes se distinguent des manquements qui pourraient être reprochés à l'employeur en ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ou de l'obligation de reclassement* » (Cass. Soc., 8 juillet 2014, n° 13-15.470).

Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 16-27.922

A la suite de la reprise d'une société par une autre, un dirigeant a déclaré l'état de cessation des paiements de la société.

Un plan de redressement a été déposé et homologué et un commissaire à son exécution a été nommé. Le 1^{er} décembre 2009, le tribunal de commerce en a prononcé la résolution.

Par ordonnance du 18 décembre 2009, le juge-commissaire a autorisé le licenciement pour motif économique de 20 salariés de la société.

Le 4 juillet 2011, le dirigeant de la société a été déclaré coupable d'un délit de banqueroute, au motif qu'il avait pris délibérément la décision de ne plus poursuivre l'activité de la société dont il avait provoqué la liquidation judiciaire, en transférant la clientèle et 2 200 000 euros de chiffres d'affaires à la société filiale du repreneur.

Les salariés ont alors saisi la juridiction prud'homale pour contester leur licenciement et obtenir des dommages-intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Ils faisaient valoir à ce titre que les autorisations de licencier avaient été obtenues par fraude du fait des agissements du dirigeant de l'entreprise ayant provoqué la liquidation judiciaire de la société et pénalement réprimés postérieurement à l'ouverture de la procédure collective.

La Cour d'appel les a déboutés de leurs demandes, estimant qu'en présence d'une autorisation de licenciements économiques définitivement donnée par le juge-commissaire au liquidateur pendant la période de maintien de l'activité de l'entreprise, le contrôle de la cause économique des licenciements et de son caractère réel et sérieux relevait de la compétence du juge de la procédure collective.

Les juges du fond ont ainsi considéré que sous couvert d'invoquer une irrégularité de fond de l'ordonnance en raison d'une présentation inexacte des difficultés économiques, les salariés tentaient en réalité de discuter devant le juge prud'homal du bien-fondé de la cause économique de leur licenciement, ce qu'ils étaient irrecevables à faire.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, rappelant que « *le salarié licencié en vertu d'une autorisation par ordonnance du juge-commissaire, est recevable à contester la cause économique de son licenciement lorsqu'il prouve que cette autorisation résulte d'une fraude* ».

Note : Dans le prolongement de sa jurisprudence, la Cour de cassation a pu reconnaître la responsabilité des sociétés mères vis-à-vis des salariés de leurs filiales, licenciés pour motif économique, dès lors que leurs licenciements étaient dus à son comportement fautif (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881 ; Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-12.560, cf Actu-tendance n° 450).

Elections professionnelles – Contentieux préélectoral – Contestation des élections – Application du délai de recours de 15 jours (OUI)

Rappel : En cas de contestation portant sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la saisine du tribunal d'instance n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation (article R. 2314-24 du Code du travail).

La jurisprudence précise à ce titre que « *les délais en matière électorale sont des délais judiciaires dont l'expiration entraîne forclusion sans qu'aucune exception puisse être admise* » (Cass. Soc., 26 janvier 2000, n°98-60.534

Le point de départ du délai de contestation de 15 jours prévu à l'article R. 2314-24 du Code du travail est fixé à « *la proclamation nominative des élus par le bureau de vote* » (Cass. Soc., 10 mars 2010, n° 09-60.253).

En outre, dans l'hypothèse où les modalités du scrutin avaient été définies par la voie judiciaire, la Cour de cassation a pu juger que « *l'annulation du jugement ayant défini les modalités du scrutin n'entraînait pas, par elle-même, l'annulation des élections qui ont suivi, et que l'employeur n'avait pas formé de demande d'annulation de ces élections dans le délai de 15 jours* » prévu par le Code du travail.

Cette solution s'applique également à la situation dans laquelle le tribunal d'instance a été saisi d'une contestation préélectorale (Cass. Soc., 26 janvier 2000, n° 98-60.534).

Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 17-21.100

Un protocole préélectoral a été signé au sein d'une société le 31 mars 2017.

Cependant, un syndicat a saisi le tribunal d'instance le 5 mai 2017 d'une demande en annulation du protocole préélectoral, au motif qu'il n'avait pas été convoqué à sa négociation.

Entre-temps, les élections des délégués du personnel et des membres du CE ont eu lieu les 30 mai et 13 juin 2017.

Le tribunal a fait droit à la demande du syndicat et ordonné sous astreinte la négociation d'un nouveau protocole préélectoral.

La société a formé un pourvoi en cassation, considérant que les élections intervenues étaient définitives en l'absence de toute contestation dans le délai réglementaire de 15 jours. Dès lors, elle considérait que le tribunal ne pouvait lui imposer la négociation d'un nouveau protocole d'accord préélectoral.

Saisie du litige, la Cour de cassation valide la position de la Société, en jugeant « *qu'aucune demande d'annulation des élections n'a été formée dans le délai de 15 jours prévu par les articles R. 2314-28 et R. 2424-24 du Code du travail (alors applicables), de sorte que les élections intervenues postérieurement à la clôture des débats devant le tribunal d'instance sont purgées de tout vice* ».

Note : La Cour de cassation confirme sa jurisprudence constante en la matière.

En pratique, pour voir les élections remises en cause, il est indispensable de les contester dans le délai de 15 jours et ce peu importe qu'une action soit pendante devant le tribunal d'instance.

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



TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration



TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

