


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

Formation professionnelle – Accès à des formations courtes – Refus de formations permettant l'évolution professionnelle – Respect de l'obligation de formation (NON) – Discrimination syndicale (OUI)

Rappel : L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, en proposant notamment des formations qui participent au développement des compétences (article L. 6321-1 du Code du travail).

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

La Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a précisé que les formations peuvent être numériques.

Les actions de formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont suivies dans le cadre du compte personnel de formation du salarié ou intégrées dans le plan de formation de l'entreprise.

L'article L. 1132-1 du Code du travail interdit les discriminations illicites entre les salariés en matière de formation : à ce titre, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de ses activités syndicales.

Il en résulte qu'un salarié peut prétendre à des dommages-intérêts dès lors qu'il existe un « *lien entre l'absence de formation et les mandats de l'intéressé* » (Cass. Soc., 23 mars 2016, n° 14-25.574).

Cass. Soc., 5 juillet 2018, n° 16-19.895

Un salarié, engagé depuis le 19 janvier 1982, exerçait les mandats de délégué syndical, délégué du personnel et représentant syndical au comité d'entreprise.

Le 11 mars 2010, sa société a initié une procédure de licenciement pour motif disciplinaire à son encontre.

Statuant sur recours hiérarchique, le ministre chargé du travail a, le 25 octobre 2010, annulé la décision initiale de l'inspecteur du travail et autorisé le licenciement.

A la suite de la notification de son licenciement pour faute grave le 5 novembre 2010, le salarié a saisi les juridictions administratives qui ont confirmé la décision du ministre chargé du travail.

Le 25 mars 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale, faisant notamment valoir :

- que son employeur avait manqué à son obligation de formation, dans la mesure où :
 - les formations qu'il avait suivies ne lui permettait pas d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
 - ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur avaient toutes été refusées ;
- qu'il avait fait l'objet d'une discrimination syndicale, dans la mesure où :
 - il avait fait l'objet de nombreuses observations concernant son activité syndicale ;
 - n'avait pu accéder aux postes et formations auxquels il prétendait.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes, et condamné la société à lui verser :

- des dommages-intérêts pour perte de chance faute de formation : sur ce point, les juges du fond ont relevé que le salarié avait participé à 17 formations afférentes au métier qu'il exerçait, ne tendant pas à le faire accéder à un niveau supérieur, ce dernier s'étant vu refuser l'accès à la filière de

formation des managers pour cause de formation insuffisante ;

- des dommages-intérêts pour discrimination syndicale, la Cour d'appel considérant à ce titre que l'employeur critiquait insidieusement la prise des heures de délégation et son incidence sur la quantité de travail fournie, en raison des évaluations professionnelles du salarié faisant état de « manque de temps » au sein de la société.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme le raisonnement des juges du fond sur les deux points.

D'une part, selon elle, dans la mesure où « les 17 formations suivies par le salarié étaient de courte durée, toutes afférentes au métier déjà exercé par le salarié, et que, malgré les appréciations favorables de sa hiérarchie relatives à sa capacité à évoluer vers un poste d'encadrement, ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur avaient toutes été refusées », l'employeur avait manqué à son obligation de formation.

D'autre part, elle approuve la Cour d'appel « qui, ayant relevé que le salarié disposant d'une ancienneté importante, avait fait l'objet d'appréciations toujours élogieuses mais que ses prétentions à des postes d'encadrement ou à des formations au management avaient toujours été écartées et que ses heures de délégation et leur incidence sur la quantité de travail fournie avaient fait l'objet d'observations récurrentes et défavorables, en a déduit que ces éléments laissaient présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son appartenance syndicale et a estimé dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que l'employeur ne démontrait pas que son comportement était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Note : Le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de formation le prive de la faculté de licencier un salarié pour insuffisance professionnelle (Cass. Soc., 20 mai 2009, n° 07-42.945).

Il convient en outre de souligner que constitue une discrimination syndicale le fait de faire mention « d'une disponibilité réduite du fait de ses fonctions syndicales et représentatives » au cours des entretiens d'évaluation d'un salarié (Cass. Soc., 22 septembre 2015, n° 14-11.549).

Programme de formation – Exclusion d'un salarié en raison de ses retards répétés – Sanction disciplinaire (NON)

Rappel : Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales :

- prise par l'employeur à la suite d'un agissement fautif,
- de nature à affecter de manière immédiate ou non la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié (article L. 1331-1 du Code du travail).

L'employeur ne dispose pas d'une liberté absolue dans le choix des sanctions.

Les dispositions légales et la jurisprudence prohibent notamment les sanctions pécuniaires à l'encontre du salarié, toute disposition ou stipulation contraire étant réputée non écrite (article L. 1331-2 du Code du travail).

A ce titre, la Cour de cassation a pu préciser que le fait pour un employeur de refuser le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires à l'un de ses salariés, imputant cette somme sur celle due par l'intéressé au titre de communications téléphoniques abusives et non justifiées avec le téléphone de l'entreprise constituait une sanction illégale de l'employeur (Cass. Soc., 31 janvier 2018, n° 16-14.619).

Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 17-16.629

Un salarié, employé depuis le 19 janvier 2006 en qualité de vendeur-caissier, a été exclu du programme de formation « potentiel », dont il bénéficiait depuis 2 ans, destiné à promouvoir les salariés, en raison de retards répétés et de comportement inadapté avec l'équipe d'encadrement.

Soutenant qu'il s'agissait d'une sanction disciplinaire, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de réintégration dans ce programme et de condamnation de son employeur à lui verser :

- un rappel de primes versées dans le cadre de ce programme ;
- des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire ;
- d'une indemnité en réparation du préjudice subi.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes, constatant que la mesure prise par la société, qui échappait à la procédure disciplinaire, avait été adoptée en réponse à des griefs formulés par l'employeur tirés de retards répétés et de son comportement inadapté avec l'équipe d'encadrement.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement et approuve la Cour d'appel « ayant relevé que l'employeur se fondait sur des faits objectifs relatifs aux retards répétés du salarié sans justification alors que le programme de formation était destiné à rechercher de futurs responsables de magasin au regard des qualités de constance, motivation, implication, exemplarité », d'avoir décidé que « l'intéressé ne répondait plus aux critères requis pour bénéficier jusqu'à son terme de la formation et que la décision de l'employeur ne présentait pas le caractère d'une sanction ».

Note : L'envoi d'un salarié en formation relève du pouvoir de direction de l'employeur, sous réserve qu'il ne commette pas d'abus de pouvoir, dès lors qu'il respecte :

- le plan de formation établi dans l'entreprise ;
- le principe de non-discrimination des salariés ;
- les dispositions du contrat de travail du salarié.

Indemnité de rupture conventionnelle – Indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale – Branches spécifiques (OUI)

Rappel : L'article L. 1237-13 du Code du travail précise que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement de droit commun, prévue à l'article L. 1234-9 du même Code.

Au cas particulier de certains journalistes professionnels, le Code du travail prévoit une indemnité spécifique de licenciement bien plus élevée que l'indemnité de licenciement de droit commun.

L'article L. 7112-3 du Code du travail prévoit en effet qu'en cas de licenciement, le journaliste d'une entreprise de journaux et périodiques a droit « à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements », dans la limite de 15 mensualités (Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 11-28.713).

La Cour de cassation, saisie de la question de savoir si concernant les journalistes professionnels, l'indemnité à prendre en compte était celle de l'article L. 1234-9 ou celle de l'article L. 7112-3 du Code du travail, a jugé que seule l'indemnité de droit commun avait vocation à s'appliquer en matière de rupture conventionnelle (Cass. Soc., 3 juin 2015, n° 13-26.759).

Cass. Soc., 27 juin 2018, n° 17-15.948

Le 23 mars 2010, la société France Télévisions et un salarié journaliste occupant les fonctions de président de La Chaîne Parlementaire ont conclu une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l'autorité administrative.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tenant notamment au versement d'un solde d'indemnité de rupture conventionnelle, estimant pouvoir prétendre à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de

licenciement et non à la seule indemnité légale de droit commun.

A ce titre, le salarié s'est fondé sur l'instruction DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un CDI, selon laquelle en vertu de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009, étendu, à l'ANI du 11 janvier 2008, « le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque cette dernière est supérieure à l'indemnité légale de licenciement ».

Ces dispositions s'appliquaient à tout employeur adhérent aux organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME et UPA), « à l'exception des professions agricoles et des professions libérales, du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social, et enfin du particulier employeur (qui demeurent hors du champ de l'avenant et donc soumis aux seules dispositions légales) ».

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande, considérant que l'avenant du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2009, non élargi, ne s'appliquait pas aux entreprises non membres des organisations signataires de cet accord et dont l'activité ne relevait pas du champ d'application d'une convention collective de branche signée par une fédération patronale adhérente.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce raisonnement, relevant que la société n'était pas membre de l'une des organisations signataires de l'accord (MEDEF, CGPME et UPA) et que son activité ne relevait pas du champ d'application de ces organisations.

Elle en déduit que le salarié, ayant perçu l'indemnité légale de licenciement, avait été rempli de ses droits.

Note : L'Administration a pu prévoir que l'avenant du 18 mai 2009 s'appliquait à tout employeur adhérent aux organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME et UPA), « à l'exception des professions agricoles et des professions libérales,

du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social, et enfin du particulier employeur (qui demeurent hors du champ de l'avenant et donc soumis aux seules dispositions légales)» (Instruction DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée).

Par cette solution, la Cour de cassation précise que les dispositions de la circulaire ne sont pas limitatives.

Il en résulte qu'un salarié ayant signé une convention de rupture conventionnelle ne peut prétendre au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, dès lors que :

- sa société n'est pas membre de l'une des organisations patronales précitées,
- et que l'activité de son employeur ne relève pas du champ d'application de l'une de ces organisations patronales.

Modification du contrat de travail – Lieu de travail – Réorganisation du service décidée par l'employeur – Cause réelle et sérieuse de licenciement (NON)

Rappel : Depuis la promulgation de l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (article L. 2254-2 du Code du travail, I.-).

En cas de refus du salarié de la modification de son contrat de travail résultant de l'application de

l'accord, l'employeur peut engager une procédure de licenciement, lequel repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse (article L. 2254-2 du Code du travail, III.-).

En dehors de la signature d'un tel accord, il est constant que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Cass. Soc., 26 octobre 2011, n° 09-71.322).

A ce titre, la Cour de cassation juge que « le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement ». Dès lors, il appartient aux juges du fond de rechercher si la nécessité pour l'employeur de procéder à la modification du contrat de travail du salarié est justifiée (Cass. Soc., 28 janvier 2005, n° 03-40.639).

Surtout, la seule volonté de l'employeur, peu important qu'elle soit ou non légitime, d'appliquer une modification du contrat de travail refusée par le salarié n'est pas une cause de licenciement (Cass. Soc., 12 avril 2005, n° 02-46.401).

Cass. Soc., 11 juillet 2018, n° 17-12.747

Le 31 juillet 2012, un plan de cession d'une société à une autre a été adopté par jugement du tribunal de commerce.

Un salarié exerçant les fonctions de trésorier comptable à Rillieux-la-Pape a été informé du transfert de son contrat de travail à la société cessionnaire.

Son nouvel employeur lui a indiqué que le lieu d'exécution de son contrat de travail était transféré à Rennes, à la suite de la démission du directeur administratif et financier de Rillieux-la-Pape.

Ayant refusé le 20 novembre 2012 la modification de son contrat de travail qui lui était proposée par l'employeur, le salarié a été licencié pour cause réelle et sérieuse le 31 janvier 2013.

Il a alors saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement, estimant avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes et jugé son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, retenant que la modification du contrat de travail qui lui avait été proposée le 31 octobre 2012 était consécutive à la réorganisation du service financier de la société, qui relevait exclusivement du pouvoir de direction de l'employeur.

Les juges du fond en ont déduit que le refus de la modification du contrat de travail était dès lors incompatible avec la poursuite de sa collaboration, ce qui justifiait la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, et rappelle que :

- le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
- la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Selon la Haute juridiction, le motif de la modification du contrat de travail refusée par le salarié résidait dans la volonté de l'employeur de réorganiser le service financier de l'entreprise et il n'était pas allégué que cette réorganisation résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle fut indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

En conséquence, le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Note : En l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle relative au lieu de travail, la jurisprudence se réfère au secteur géographique pour déterminer si la mobilité du salarié constitue un changement des conditions de travail ou une modification du contrat de travail (Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-14.960).

Au cas particulier des salariés dont la mobilité est inhérente à leurs fonctions, tout déplacement occasionnel ou temporaire constitue un simple changement des conditions de travail, s'imposant au salarié (Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-41.412).

CDI intérimaire – Accord collectif de branche organisant le régime du CDI intérimaire – Compétence des parties pour conclure un tel contrat (NON)

Rappel : Les parties à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ont invité la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif « les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée » (article 4 c de l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés).

Dans le prolongement de ces dispositions, un accord portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a été signé le 10 juillet 2013 dans la branche des entreprises de travail temporaire, puis étendu par un arrêté du 22 février 2014.

La Loi Rebsamen du 17 août 2015 a ensuite mis en place une période d'expérimentation des CDI intérimaires (conclus jusqu'au 31 décembre 2018) et précisé leur régime juridique.

Ce dispositif permet à une entreprise de travail temporaire et un salarié de conclure un CDI pour l'exécution de missions successives, chaque mission donnant lieu à :

1. La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
2. L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

Ce contrat peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites « *périodes d'intermission* », assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté (article 56 de la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi).

Cass. Soc., 12 juillet 2018, n° 16-26.844

Un accord de branche portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a été signé le 10 juillet 2013 afin de prévoir la possibilité, pour les entreprises de travail temporaire, de conclure avec certains de leurs salariés intérimaires un CDI intérimaire couvrant :

- l'exécution de l'ensemble des missions qui leur sont confiées ;
- ainsi que les périodes d'intermission pendant lesquelles les intéressés demeurent disponibles pour l'exécution de nouvelles missions et perçoivent une garantie minimale de rémunération.

Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre du travail le 22 février 2014.

Saisi d'un recours en excès de pouvoir à l'encontre de l'arrêté d'extension, le Conseil d'Etat a, par un arrêt du 27 juillet 2015, sursis à statuer jusqu'à ce que le TGI de Paris se soit prononcé sur le point de savoir si les parties à l'accord du 10 juillet 2013 avaient compétence pour prévoir la conclusion d'un CDI pour l'exécution de missions de travail temporaire.

Le TGI de Paris juge que les organisations syndicales en cause avaient compétence pour négocier l'ensemble des éléments constitutifs de l'accord collectif de branche conclu le 10 juillet 2013.

Les juges du fond retiennent à ce titre que :

- le champ normatif de l'accord n'excède pas la limite fixée à l'article 34 de la Constitution concernant les principes fondamentaux du droit du travail relevant de la compétence d'attribution réservée au législateur ;
- les modalités particulières du CDI intérimaire ne font, en définitive, que décliner des obligations civiles préexistantes, qui peuvent donc ne pas être strictement identiques à celles d'un CDI de droit commun ou des contrats de missions temporaires qui relèvent d'un champ conventionnel bénéficiant d'une certaine liberté en complément ou supplément de la loi ;
- l'article 56 de la loi Rebsamen a prévu des conditions d'expérimentation du CDI intérimaire.

La Haute juridiction, après avoir rappelé que la loi Rebsamen ne dispose que pour l'avenir, juge que l'accord collectif du 10 juillet 2013 crée une catégorie nouvelle de contrat de travail, dérogeant aux règles d'ordre public absolu qui régissent le CDI et le contrat de mission et fixe, à tort, des règles qui relèvent de la loi.

Note : Sous réserve des modifications ultérieures dans le cadre des débats parlementaires, le Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel devrait consacrer le CDI intérimaire, le Sénat ayant, dans le cadre de la procédure d'adoption du projet de loi, adopté un amendement en ce sens (amendement n° 649, adopté le 16 juillet 2018).

Une validation rétroactive serait même envisagée.

RELATIONS COLLECTIVES

Annulation d'élections professionnelles des DP et/ou du CE – Non-respect de la mixité professionnelle – Dispense d'élections partielles (NON)

Rappel : L'article L. 2314-10 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, impose la tenue d'élections partielles dans deux hypothèses, intervenant moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE :

- Un collège électoral n'est plus représenté ;
- Le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus.

Le projet de loi de ratification prévoyait un cas de dispense pour l'organisation des élections partielles, dans l'hypothèse où le juge avait décidé l'annulation de l'élection des membres du CSE pour non-respect de la parité homme-femme sur les listes électorales, entraînant de facto l'absence de représentation d'un collège électoral ou la réduction de la moitié ou plus du nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Le Conseil constitutionnel a déclaré ces dispositions contraires à la Constitution (Décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2017, relatif au projet de loi de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation n° 2017-1340 du 15 septembre 2017), considérant que ces dispositions pouvaient :

- aboutir à la vacance de plusieurs sièges au sein de la délégation du personnel, pour une période pouvant durer jusqu'à 4 ans ;
- conduire à ce que le fonctionnement normal du CSE soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

Des dispositions similaires, n'ayant fait l'objet d'aucune censure constitutionnelle jusqu'au 13 juillet 2018, étaient prévues concernant les délégués du personnel (ancien article L. 2314-7 du Code du travail) et le comité d'entreprise (article L. 2324-10 du Code du travail).

Conseil constitutionnel, 13 juillet 2018, n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC

Le Conseil constitutionnel a été saisi de 7 questions prioritaires de constitutionnalité par la Cour de cassation au cours du mois de mai 2017.

Ces QPC étaient relatives aux dispositions des articles L. 2314-7 et L. 2324-10 du Code du travail, dispensant l'employeur d'organiser des élections partielles à la suite de l'annulation de l'élection de DP ou de membres du CE, quelle que soit la durée des mandats restant à courir, pour non-respect de la parité hommes-femmes.

Selon les requérants, ces dispositions violaient :

- le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales (article 1^{er} de la Constitution) ;
- le principe de participation des travailleurs (alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946).

Le Conseil constitutionnel précise que le législateur, en adoptant les dispositions contestées, a entendu :

- éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales ;
- inciter les organisations syndicales à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les DP et au sein du CE.

Le Conseil constitutionnel constate que ces dispositions peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions, y compris dans des cas où un collège électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus, de sorte que leur fonctionnement normal peut être affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

Il en déduit que ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs, et doivent être déclarées contraires à la Constitution.

Note : Le Conseil Constitutionnel applique dans cette décision le même raisonnement que celui employé lors de l'examen des dispositions de la loi de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation n° 2017-1340 du 15 septembre 2017.

Demandes d'organisation des élections professionnelles par l'inspecteur du travail – Absence d'invitation des syndicats aux élections – Sanction

Rappel : L'ancien article L. 2316-1 du Code du travail prévoyait que « *le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 7 500 euros* ».

Ces dispositions étaient également applicables au comité d'entreprise (ancien article L. 2328-1 du Code du travail).

Depuis la promulgation de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, l'article L. 2317-1 du Code du travail prévoit désormais que le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique (CSE), d'un CSE d'établissement ou d'un CSE central, soit à la libre désignation de leurs membres, est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 7 500 €.

Cass. Crim., 19 juin 2018, n° 17-81.730

A la suite d'un contrôle de l'Inspection du travail effectué le 31 janvier et le 8 février 2013 au siège d'un groupe de sociétés, ayant permis de constater que 17 sociétés étaient tenues de procéder à des élections de DP, il a été demandé à chacune d'entre elles de procéder à leur organisation.

Lors d'un nouveau contrôle effectué le 15 juillet 2013, il a été dit à l'Administration que les élections professionnelles étaient en cours.

L'inspection du travail ayant constaté qu'aucune organisation syndicale n'avait été présente pour négocier les protocoles d'accord préélectoraux, elle a demandé à consulter les courriers d'invitation des organisations syndicales.

Elle s'est vu remettre lesdits courriers, datés du 4 juin 2013, par le gestionnaire des ressources humaines chargé de l'organisation des élections pour l'ensemble des sociétés du groupe portant la mention « *lettre recommandée avec accusé de réception* », avec la mention manuscrite « *envoyé le 4 juin 2013* ».

Le groupe se trouvant alors dans l'incapacité de communiquer à l'Inspection du travail les bordereaux de dépôt à la poste des recommandés et les avis de réception, l'Administration a ensuite constaté qu'aucune des organisations syndicales n'avait reçu l'un de ces courriers.

Devant le tribunal correctionnel, les condamnations pour délit et complicité de délit ont été prononcés :

- faux en écriture ;
- délit d'obstacle au contrôle de l'Inspection du travail ;
- délit d'entrave à la libre désignation des DP.

La Cour d'appel a confirmé le jugement, considérant que le gestionnaire des ressources humaines avait « indéniablement commis le délit de faux en écriture » et que le défaut d'envoi des courriers avait pour but de faire obstacle aux élections des DP, dont l'inspection du travail avait demandé l'organisation, puis au contrôle, par cette dernière, du respect de ses injonctions.

Saisie du litige, la Cour de cassation ne maintient que la condamnation pour délit d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel.

Elle juge qu'il appartenait à la Cour d'appel de rechercher « si la seule mention d'une date d'envoi sur la copie des courriers d'invitation destinés aux organisations syndicales, était de nature, par elle-même, à rapporter la preuve, auprès de l'inspection du travail, de cet envoi et, du fait de sa fausseté, à induire ce service en erreur sur la régularité desdites convocations ».

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 :

