



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 11 janvier au 15 janvier 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Congé de soutien familial

La loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a été publiée au JO du 29 décembre 2015.

Cette disposition apporte quelques modifications du code du travail notamment en sa section relative au « congé de soutien familial » (articles L. 3142-22 et suivants).

► Fonctionnement de la protection universelle maladie

Les décrets n°2015-1865, n°2015-1181 et n°2015-1882 du 30 décembre 2015 précisent le fonctionnement de la protection universelle maladie.

Ils ont été publiés au JO du 31 décembre 2015.

Jurisprudence

► Registre du personnel, DADS et protocole d'accord préélectoral

« Attendu que l'employeur, tenu dans le cadre de la négociation préélectorale à une obligation de loyauté, doit fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales ; que pour satisfaire à cette obligation l'employeur peut, soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et les déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés » (Cass. soc., 6-1-16, n°15-10975).

► Renouvellement du mandat de RSS après élection

FO avait désigné en 2011 un salarié en qualité de RSS au sein d'un établissement secondaire « A » qui dépendait alors de l'établissement principal « B ».

Lors des élections suivantes organisées en 2014, la carte électorale change et l'établissement secondaire « A » est rattaché à l'établissement principal « C ».

FO obtient moins de 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité d'établissement principal « C ».

Le même salarié est désigné RSS au sein de l'établissement secondaire « A » intégré au nouvel établissement principal « C ».

L'employeur saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette désignation.

Le tribunal d'instance a accueilli la demande de l'employeur au motif que l'établissement secondaire est resté identique.

La Cour de cassation a cassé ledit jugement dans les termes suivants : « Attendu cependant que les dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections, ne sont pas opposables au syndicat dès lors que le périmètre de ces élections est différent de celui retenu lors des élections précédentes, sur une partie duquel le représentant exerçait son mandat » (Cass. soc., 6-1-16, n°15-60138 et n°15-60139).

En d'autres termes, l'interdiction d'exercer deux mandats consécutifs de RSS ne joue pas si le périmètre électoral (niveau de mesure de la représentativité) a changé, peu important que le périmètre sur lequel s'exerce le mandat de RSS soit resté identique.

► Désignation d'un RSS

Dans un arrêt du 14 décembre 2015, la Cour de cassation précise qu'un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ne peut désigner un délégué syndical au sein d'un établissement dans lequel il n'a présenté aucun candidat.

Il peut cependant désigner un RSS d'établissement et ce, même s'il est représentatif au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 14-12-15, n°14-26517).

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

didier.porte@force-ouvriere.fr





FOCUS

Congés payés et charge de la preuve

Dans un arrêt du 16 décembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler sur quelle partie pèse la charge de la preuve de l'impossibilité de prise effective des congés payés (Cass. soc., 16-12-15, n°14-11294).

Elle indique que cette charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Une cour d'appel ne pouvait dès lors, sans inverser la charge de la preuve, reprocher au salarié de ne pas démontré qu'il avait demandé à bénéficier du solde de ses congés non pris, ni s'être heurté à une quelconque opposition de la part de son employeur qui les lui aurait refusés ou l'aurait seulement dissuadé de les prendre.

Cette décision vient confirmer un arrêt rendu le 13 juin 2012 (Cass. soc., 13-2-12, n°11-10929).

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures de nature à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congés payés et de justifier, en cas de contentieux, qu'il a accompli toutes les diligences qui lui incombent.

L'employeur a notamment l'obligation d'informer les salariés de la période de prise des congés payés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période et de communiquer à chaque salarié l'ordre des départs en congés au moins un mois avant.

Lorsqu'il a été dans l'impossibilité de prendre effectivement ses congés, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a fait du droit au congé annuel payé un principe général de droit communautaire revêtant une particulière importance, garantissant un droit au repos effectif, dans un souci de protection efficace de la sécurité et de la santé du salarié.

Si cette règle de la charge de la preuve vaut pour les congés payés légaux, la solution est toute autre s'agissant des congés payés conventionnels.

La Cour de cassation précise, s'agissant des congés conventionnels supplémentaires, que le salarié peut demander des dommages et intérêts compensant le défaut de prise de ses congés à condition de prouver que l'employeur est à l'origine de la non prise de ces jours (Cass. soc., 12-5-15, n°13-20349).

Cette solution s'explique par la directive temps de travail n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui ne garantit qu'un droit à un congé minimal de quatre semaines.

Le régime probatoire est donc différent et selon que l'on parle de congés payés légaux ou de congés payés conventionnels.