



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 30 janvier au 3 février 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *Loi égalité et citoyenneté*

La loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté, et qui modifie certaines dispositions du code du travail, est parue au *JO* du 28 janvier. Un rectificatif à ladite loi est paru au *JO* du 31 janvier.

► *Aide à l'embauche dans les PME à Mayotte*

Le décret n°2017-113 du 31 janvier 2017, prolongeant l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises établies à Mayotte, est paru au *JO* du 1^{er} février.

Jurisprudence

► *Salariés protégés et procédure disciplinaire*

L'irrégularité de la mise à pied conservatoire d'un délégué syndical, résultant d'une absence de notification de la décision à l'inspection du travail dans les 48 heures suivant sa prise d'effet, n'entraîne que la nullité de la décision de mise à pied et n'affecte pas, en soi, la régularité de la sanction prise par l'employeur à l'issue de la procédure disciplinaire (Cass. soc., 18-1-17, n°15-24599).

► *Syndicats et candidature au second tour*

Ayant constaté que les candidats du syndicat CGT des transports Ica, constitué depuis moins de deux ans, avaient été élus au second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales mentionnées au premier et au deuxième alinéa de l'article L 2314-3 du code du travail, le tribunal ne pouvait annuler les candidatures du syndicat CGT au motif qu'il ne satisfaisait pas aux conditions posées par les articles précités, dont l'ancienneté de deux ans (Cass. soc., 18-1-17, n°15-28884).

► *Contestation des élections par voie postale*

Aux termes de l'article 669 du code de procédure civile, la date d'expédition d'une notification faite par la voie postale est celle qui figure sur le cachet du bureau d'émission. La date du cachet du bureau d'émission, c'est-à-dire la date figurant sur le récépissé de dépôt de l'envoi en recommandé, est donc celle dont on doit tenir compte pour vérifier si la contestation des élections a bien été faite dans le délai de 15 jours (Cass. soc., 18-1-17, n°15-28806).

► *Désignation du RSS : point de départ du délai de contestation*

La lettre de désignation d'un représentant syndical doit être adressée à l'employeur ou à la personne habilitée par ce dernier à le représenter au sein de la structure dans laquelle le représentant doit exercer sa mission. L'accomplissement de cette formalité constitue le point de départ du délai de contestation de quinze jours de cette désignation. Le tribunal ne peut valider la désignation sans rechercher, comme il y était invité, si le chef

d'établissement était pourvu d'une délégation de pouvoir permettant de l'assimiler à l'employeur. En effet, seule la désignation faite à un titulaire d'une délégation de pouvoir permettant de l'assimiler au chef d'entreprise à raison de l'exercice des pouvoirs qu'il détient commence à faire courir le délai de 15 jours à son égard (Cass. soc., 18-1-17, n°16-13306).

► *Protection des salariés siégeant dans une commission paritaire conventionnelle*

Dans une décision, qui figurera à son rapport annuel, la Cour de cassation a jugé le 1^{er} février 2017, au visa des articles L 2251-1 et L 2234-3 du code du travail, que les salariés siégeant au sein d'une commission paritaire professionnelle, créée par accord collectif, bénéficient de la protection contre le licenciement (Cass. soc., 1-2-17, n°15-24310, *PBRI*).

► *Faute lourde et responsabilité pécuniaire du salarié : office du juge*

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Lorsque le licenciement du salarié est fondé sur une faute grave, les juges peuvent, s'ils retiennent des faits distincts de ceux visés par la lettre de licenciement, susceptibles de caractériser une faute lourde, engager la responsabilité pécuniaire du salarié (Cass. soc., 25-1-17, n°14-26071). Les faits qualifiés de faute grave par la lettre de licenciement ne peuvent, quant à eux, être requalifiés en faute lourde et engager la responsabilité pécuniaire du salarié.

► *Forfait en jours et défaut d'entretien annuel*

Le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours prive d'effet la convention de forfait. Tel est le cas lorsque l'employeur n'organise pas d'entretien portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle et qui ne prend pas de mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail évoquée par le salarié au cours de l'entretien annuel par la suite organisé (Cass. soc., 25-1-17, n°15-21950).



FOCUS

Grève et licenciement pour faute lourde : de nouvelles précisions et illustrations

Un salarié gréviste ne peut faire l'objet d'une sanction, ou être licencié en raison d'un fait commis pendant la grève, que si celui-ci constitue une faute lourde.

La faute lourde suppose une participation personnelle du salarié aux faits illicites.

Dès lors que la preuve de la participation personnelle et effective des salariés aux faits d'entrave n'est pas établie, l'employeur ne peut licencier un salarié gréviste (Cass. soc., 18-1-17, n°15-22428).

Le fait d'être présent au moment où des agissements illicites ont été commis ne peut suffire à caractériser une faute lourde.

La faute lourde peut notamment résulter d'un acte de violence.

Ainsi, le fait de frapper un salarié, qui refuse de s'associer au mouvement de grève, ou de séquestrer des membres de la direction dans les locaux de l'entreprise, constitue une faute lourde.

Par contre, le fait pour un salarié gréviste de tenir des propos injurieux en dehors de toute violence ne constitue pas une faute lourde.

L'entrave à la liberté du travail constitue également une faute lourde.

Si un piquet de grève n'est pas en soi illicite, dès lors qu'il empêche l'accès de l'entreprise aux non-grévistes, fournisseurs et clients faute d'autres accès aux locaux, la faute lourde est caractérisée.

Le salarié qui fait partie du groupe de grévistes bloquant l'entrée et la sortie du dépôt et, qui refuse d'obtempérer à la sommation de l'huissier de justice de libérer le passage commet une faute lourde justifiant un licenciement (Cass. soc., 18-1-17, n°15-19309).

S'agissant de l'occupation des locaux, celle-ci ne constitue pas, par elle-même une faute lourde.

L'occupation des locaux constitue une faute lourde si elle est maintenue après une décision de justice ayant ordonné l'évacuation des lieux ou si elle porte atteinte à la liberté du travail (atteinte à l'outil de production, occupation entraînant une perte importante de matières premières ou de graves dommages sur des hauts fourneaux).

Dès lors que l'occupation des locaux n'a qu'un caractère symbolique, et qu'aucune entrave n'a été apportée à la liberté du travail, la Cour de cassation ne retient pas la faute lourde.

S'agissant des représentants du personnel, qui bien souvent sont impliqués fortement dans le mouvement de grève, ceux-ci ne sont pas présumés responsables du comportement des autres salariés.

Leur responsabilité ne peut être engagée que s'ils ont été les instigateurs des actes fautifs ou s'ils y ont pris part.