



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 15 au 19 mai 2017

## Textes législatifs et réglementaires

### ► Action de groupe

Le décret n° 2017-888 du 6 mai 2017 relatif à l'action de groupe et à l'action en reconnaissance de droits prévues aux titres V et VI de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle est paru au *JO* du 10 mai. Il comporte des dispositions spécifiques à l'action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur.

### ► Procédure devant les juridictions du travail : le cas de l'appel en matière prud'homale

Le décret n°2017-1008 du 10 mai (publié au *JO* du 11 mai) concerne la procédure devant les juridictions du travail. S'agissant de la communication des actes de procédure en appel, le défenseur syndical n'a désormais plus besoin de se déplacer physiquement à la cour d'appel, ni de communiquer par voie d'huissier ses actes à l'avocat de la partie adverse. Il pourra adresser tous les actes de procédure au greffe, par lettre recommandée avec avis de réception. De la même manière, les notifications entre avocat et défenseur syndical pourront être effectuées par LRAR.

## Jurisprudence

### ► Délit de harcèlement moral

Il résulte de nombreux témoignages concordants de salariés et de clients que l'employeur a été l'auteur, de manière constante et durant les deux années de la période de prévention, d'agressions verbales, de brimades et de comportements récurrents à connotation sexuelle au préjudice des employées de la société, à l'origine, chez elles, de fatigue, d'importantes tensions et d'une souffrance constatée par l'inspection du travail. De tels comportements de l'employeur sont constitutifs du délit de harcèlement moral. La Cour de cassation relève que ces agissements répétés et inadaptés, ne s'inscrivant aucunement dans le cadre de reproches pour insuffisance professionnelle, étaient étrangers à l'intérêt de l'entreprise et outrepassaient les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique de direction et de contrôle de l'employeur. Ils ont entraîné une dégradation des conditions de travail des salariées, ce qui a porté atteinte à leur dignité (Cass. crim., 25-4-17, n°15-86849).

### ► Directe et rupture conventionnelle : décision de retrait d'un refus d'homologation

Une décision de refus d'homologation d'une convention de rupture conclue en application des dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers. Ainsi, une telle décision peut, par suite, être légalement retirée par son auteur (Cass. soc., 12-5-17, n°15-24220).

### ► Reclassement du salarié inapte : notion de poste disponible

Ne constitue pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte, l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci (Cass. soc., 11-5-17, n°16-12191).

### ► Notion de cadre dirigeant

Doit être classé dans la catégorie des cadres dirigeants auxquelles les règles relatives à la durée du travail ne sont pas applicables, même s'il exerce ses fonctions à un niveau décentralisé, le salarié qui avait sous sa responsabilité deux conducteurs de travaux, un chargé d'études et quatre chefs de chantier, avait en charge la partie commerciale et la gestion technique et financière des chantiers pris dans son ère géographique, disposait d'une autonomie et d'une indépendance importante, avait le pouvoir de conclure tous marchés de travaux publics ou privés d'un montant total, hors taxes, inférieur ou égal à un million d'euros, sous-traiter tout ou partie desdits marchés, et généralement représenter la société, tant à l'égard des maîtres de l'ouvrage et des maîtres d'œuvre qu'à l'égard des tiers, avait délégation de pouvoir pour recruter et licencier le personnel ouvrier, appliquer les sanctions disciplinaires, prendre toutes mesures nécessaires au respect des réglementations concernant le droit social, la passation et l'exécution des marchés publics ou privés, les réglementations relatives à l'hygiène et la sécurité, l'environnement et l'absence de nuisance, participait



aux comités de direction sous la présidence du directeur régional et qui, sur un effectif de plus de mille cents personnes, faisait partie des douze salariés dont la rémunération brute annuelle était comprise entre 50.000

et 100.000 euros, cinq autres salariés seulement percevant une rémunération supérieure (Cass. soc., 11-5-17, n°15-27118).

## FOCUS CFE-CGC : quel avenir pour le principe de spécialité ?

Le Conseil d'Etat a rendu le 5 mai 2017, un arrêt important concernant la possibilité pour la CFE-CGC de conclure un accord PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) visant exclusivement des non-cadres. Cette décision inédite sera publiée au recueil Lebon.

Même si cette décision a été publiée dans une précédente veille juridique, il nous paraissait nécessaire, compte tenu de son importance, de revenir en détail sur cet arrêt à l'occasion d'un Focus.

Pour le Conseil d'Etat, « la condition de majorité posée par l'article L 1233-24-1 du code du travail (signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles) doit s'apprécier en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires, qui sont représentatifs au niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter ».

« La circonstance que l'opération de restructuration à l'origine du plan de sauvegarde de l'emploi ne concernerait que certains établissements ou n'entraînerait de licenciements qu'au sein de

*certaines catégories professionnelles, ne fait pas obstacle à la prise en compte de l'audience électorale de tous les syndicats signataires représentatifs au niveau de l'entreprise, y compris ceux qui n'auraient pas statutairement vocation à représenter les salariés de ces établissements ou de ces catégories professionnelles particuliers ».*

En d'autres termes, un syndicat CFE-CGC peut signer, avec un autre syndicat, valablement un accord PSE qui ne concerne que des non-cadres (CE, 5-5-17, n°389620).

S'agissant des accords majoritaires (comme les accords PSE) dérogeant aux accords de droit commun, le Conseil d'Etat ne s'attache plus au principe de spécialité posé par la Cour de cassation (Cass. soc., 31-5-11, n°10-14391 ; Cass. soc., 2-7-14, n°13-14622). Cette décision mérite que l'on s'y attarde dans la mesure où avec la loi « Travail » les accords majoritaires vont devenir la norme.

Reste à la Cour de cassation à se positionner sur la condition de majorité : quelle sera sa propre lecture de la condition de majorité ? La CFE-CGC pourra-t-elle signer seule un accord intéressant des catégories de salariés autres que celles qu'elle a statutairement vocation à représenter ? Affaire à suivre...