



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 3 au 7 octobre 2016

Textes législatifs et réglementaires

► *Financement du paritarisme*

Le décret n°2016-1306 du 3 octobre 2016, relatif au report des crédits versés au titre de l'année 2015 par le Fonds paritaire national pour le financement du dialogue social, est paru au *JO* du 5 octobre.

► *Prud'hommes*

Un arrêté du 4 octobre 2016 (NOR: ETST1628183A), portant nomination de plusieurs membres du Conseil supérieur de la prud'homie, est paru au *JO* du 5 octobre.

Jurisprudence

► *Représentativité et indépendance du syndicat*

Justifie de son indépendance, le syndicat qui fournit aux juges du fond, lors du dépôt de sa déclaration de candidature, un bilan simplifié, un compte de résultats simplifié et une annexe. Le syndicat demandeur ne fournissait aucun élément au soutien de sa contestation de l'indépendance du syndicat défendeur (Cass. soc., 9-9-16, n°16-20575).

► *Agression d'un salarié par un tiers et responsabilité de l'employeur*

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail.

Ne manque pas à son obligation de sécurité de résultat, l'employeur, qui à la suite de l'altercation verbale du 24 septembre 2010, a immédiatement mis en place une organisation et des moyens adaptés en appelant l'auteur de l'agression, en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise tant que la signature, validant la cession, ne serait pas définitive, et en invitant le salarié à déposer plainte.

En l'espèce, l'agression était un fait unique, commis hors la présence du gérant, lequel n'avait pas connaissance de l'existence de tensions et de conflits entre l'auteur, sur lequel il ne possédait aucune autorité de droit ou de fait, et le salarié (Cass. soc., 22-9-16, n°15-14005).

► *Temps partiel : requalification à temps plein*

La requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet, entraîne pour l'employeur l'obligation de payer le salaire correspondant à un temps plein, peu important que le salarié ait exercé en 2006 un autre emploi représentant 35% de ses revenus et ait pris un congé sans solde du 3 janvier au 31 mars 2008 (Cass. soc., 14-9-16, n°15-15944).

► *Convention collective et rémunération*

Sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail (et plus particulièrement revoir à la baisse la rémunération) sans recueillir l'accord exprès du salarié (Cass. soc., 14-9-16, n°15-21794).

► *Non-respect des dispositions conventionnelles : indemnisation du préjudice*

Selon l'article 1153 du code civil, le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de celui résultant du retard de paiement, peut obtenir des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance.

Une cour d'appel ne peut allouer des dommages et intérêts sans caractériser l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du retard de paiement, causé par la mauvaise foi de l'employeur (Cass. soc., 14-9-16, n°14-26101).

► *Désignation des membres du CHSCT*

Lorsqu'un seul CHSCT à compétence nationale est institué au sein d'un établissement, les salariés de cet établissement sont éligibles à la délégation du personnel au CHSCT, quel que soit le site géographique sur lequel ils travaillent.

Un accord collectif qui peut selon l'article L 4611-7 du code du travail prévoir des aménagements plus favorables ne peut procéder à une répartition des sièges par site, ceci restreignant cette capacité que les salariés tiennent de la loi, peu important que l'accord augmente par ailleurs le nombre des sièges offerts (Cass. soc., 28-9-16, n°15-60201).

► *Transfert d'une ASC au CE et TVA*

La taxe sur la valeur ajoutée, facturée à l'employeur au titre de l'activité sociale de transport, activité transférée au CE, doit être comprise dans la somme devant être reversée au CE (Cass. soc., 21-9-16, n°14-25847).



► Election TPE

La Cour de cassation valide la candidature du syndicat basque LAB. Selon elle, a vocation à être présente dans le champ géographique d'une région, au sens de l'article L 2122-10-6 du code du travail, l'organisation syndicale dont les statuts couvrent une partie de son ressort géographique. Il importe peu donc, comme le soulevait la CGT, que le syndicat

LAB n'ait vocation, selon ses statuts, qu'à défendre les intérêts des salariés du Pays Basque et non ceux des salariés des autres départements couverts par le scrutin régional (Cass. soc., 30-9-16, n°16-60288).

FOCUS

Licenciement économique d'un salarié protégé : Quand doit avoir lieu la mise en œuvre du reclassement ?

Le Conseil d'Etat vient de rendre, le 21 septembre 2016, une décision importante mais pas favorable aux salariés (CE, 21-9-16, n°383940).

Elle précise quand doit avoir lieu la mise en œuvre pratique de l'obligation de reclassement, en cas de licenciement économique d'un salarié protégé.

L'affaire est simple. L'inspecteur du travail refuse, le 7 avril 2009, le licenciement économique du salarié protégé en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, celui-ci n'ayant pas porté ses recherches de reclassement sur l'ensemble des entreprises du groupe.

L'employeur décide alors de faire un recours hiérarchique auprès du Ministre du travail. Le Ministre du travail autorise, le 28 septembre 2009, le licenciement économique du salarié protégé.

Le salarié saisit le tribunal administratif qui fait droit à sa demande et annule l'autorisation de licenciement.

La cour administrative d'appel, saisie par l'employeur, annule le jugement du tribunal administratif.

Le salarié forme alors un pourvoi devant le Conseil d'Etat.

Pour le Conseil d'Etat, lorsque le Ministre du travail est saisi, suite au refus de l'inspecteur du travail d'autoriser un licenciement économique en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, celui-ci peut tenir compte, pour se prononcer, des recherches de reclassement postérieures au refus de l'inspecteur du travail.

En l'espèce, il relève que postérieurement au refus de l'inspecteur du travail, mais avant que le ministre ne statue sur le recours hiérarchique dirigé contre cette décision, l'employeur a procédé, dans l'ensemble des autres entreprises du groupe, à la recherche des possibilités de reclassement du salarié sur des fonctions comparables à celles qu'il occupait.

Ainsi, l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement et pouvait licencier le salarié pour motif économique.

Traditionnellement, le Conseil d'Etat juge que l'offre de reclassement doit être faite, au plus tôt, à compter du moment où le licenciement est envisagé et, en tout état de cause, avant que l'administration ne statue.

Le Conseil d'Etat avait déjà eu l'occasion de juger que les offres postérieures à la décision de l'administration ne peuvent être prises en compte (CE, 18-1-96, n°162142).

Par la décision du 21 septembre 2016, le Conseil d'Etat assouplit « *quelque peu* » sa position.

Sa décision entre en contradiction avec une précédente décision dans laquelle il avait considéré que si le ministre prend en compte des éléments survenus après la décision de l'inspecteur du travail, il entache sa décision d'illégalité, sauf s'il est établi qu'il aurait pris la même décision s'il avait pris en compte les seuls faits en fonction desquels l'inspecteur du travail s'était prononcé (CE, 1-4-92, n°113324 ; CE, 5-4-06, n°276156).