

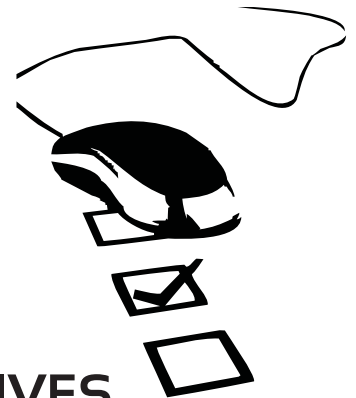
DANS CE NUMÉRO

Institutions représentatives
du personnel

Contrat de travail

Hygiène et sécurité

Rupture du contrat de travail



INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

■ Clarifications sur les conditions de conclusion des accords relatifs au vote électronique

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a introduit de nouvelles règles de conclusion des protocoles d'accords préélectoraux qui organisent et mettent en place le processus des élections professionnelles dans l'entreprise. Elle introduit une double condition de majorité, signifiant que le protocole doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont celles ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. Cependant, l'ancienne règle exigeant la conclusion du protocole à l'unanimité des syndicats ayant participé à la négociation n'a pas totalement disparu. Une double ventilation doit donc s'opérer, entre, d'une part, les stipulations qui relèvent du droit commun des conventions collectives et celles qui relèvent du droit propre aux accords préélectoraux et, d'autre part, parmi ces dernières, celles qui relèvent de la double majorité et celles qui relèvent de l'unanimité. Par un arrêt du 28 septembre 2011, la Cour de cassation fixe définitivement les conditions de conclusion des accords relatifs au vote électronique introduit par la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 et modifiant les articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du Code du travail. Si le protocole d'accord préélectoral fixant les modalités de mise en œuvre du vote électronique doit, pour être valable, satisfaire aux conditions de majorité prévues aux articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du travail, l'accord d'entreprise autorisant le recours au vote électronique est soumis aux seules conditions de validité prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail. Ce dernier accord peut alors être conclu par un ou plusieurs syndicats représentatifs, et non par la majorité d'entre eux, ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Soc. 28 sept. 2011,
n° 10-27.370

■ Elections professionnelles : score électoral = score personnel

Les organisations syndicales représentatives ne peuvent désigner de délégué syndical que parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2143-3). Toutefois, un syndicat représentatif peut-il désigner en tant que délégué syndical un salarié ayant bien obtenu le score électoral requis mais s'étant présenté, à ces élections, sur les listes d'une autre organisation syndicale ?

Dans un arrêt du 28 septembre 2011, la Cour de cassation rappelle un principe déjà affirmé par quatre arrêts du 18 mai 2011, à savoir que « l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections des membres titulaires des comités d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs ». Elle précise par ailleurs que : « le score électoral exigé d'un candidat par l'article L. 2143-3 du Code du travail pour sa désignation en qualité de délégué syndical est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif ». Cette solution est parfaitement justifiée, tant à l'égard de l'article 2143-3 du Code du travail, que sur le fond. Toutefois, elle n'en présente pas moins un inconvénient sur le terrain de la loyauté électorale. En effet, elle paraît tolérer la pratique indélicates et contestable consistant pour un salarié à se présenter sous une étiquette, pour, une fois le score voulu obtenu, se faire désigner par une autre.

Soc. 28 sept. 2011,
n° 10-26.762

#CONTRAT DE TRAVAIL

■ Moment d'appréciation de la validité des clauses de non-concurrence

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas formellement de contrepartie financière à l'engagement de non-concurrence mais se réfère à la convention collective qui prévoit cette contrepartie, la clause est valide car le renvoi à l'accord collectif permet de présumer l'intention des parties contractantes de contractualiser cette contrepartie. S'il est admis que la contrepartie financière à la clause de non-concurrence prévue par accord collectif s'applique de plein droit dès lors que le contrat de travail, qui comporte une telle clause, se réfère à cet accord, un arrêt de la Cour de cassation du 26 octobre 2011 vient préciser que cela ne vaut que pour autant que la disposition conventionnelle prévoyant cette contrepartie est antérieure à la conclusion de la clause de non-concurrence. Il est en effet de principe que la validité d'un acte juridique soit appréciée à la date de sa conclusion, principe que rappelle en l'espèce la Chambre sociale de la Cour de cassation s'agissant spécifiquement de la clause de non-concurrence. La haute juridiction précise ensuite que la convention collective intervenue postérieurement ne peut avoir pour effet de couvrir la nullité qui affecte cette clause.

Soc. 26 oct. 2011,
n° 09-68.537



■ Ancienneté portée sur le bulletin de salaire : présomption simple de reprise d'ancienneté

Un salarié a été embauché par une société en qualité de gardien et employé de maison du 1^{er} octobre 1989 au 31 janvier 2001, date à laquelle a cessé la relation de travail. Ce n'est qu'au 1^{er} février 2002 que le nouveau gérant de la société l'a de nouveau embauché pour remplir les mêmes fonctions. À la lecture des faits, c'est à compter de cette date que devait normalement être calculée son ancienneté. Or, les bulletins de salaire faisaient état d'une ancienneté calculée en prenant pour référence la date de la première embauche, soit le 1^{er} octobre 1989. L'ancienneté peut avoir de nombreuses incidences, notamment en matière indemnitaires dans le cadre du licenciement du salarié. Précisément une telle rupture est ici intervenue après que le salarié a abusé de sa liberté d'expression en mettant en cause la moralité du gérant de la société, pour des actes relevant de sa vie privée, dans une lettre adressée à l'ancien mandataire social notoirement en conflit avec son successeur. Le juge du fond n'a cependant accordé aucune valeur à l'ancienneté portée sur le bulletin de paie et s'est contenté de considérer que le contrat de travail ne faisait aucunement référence à un engagement de l'employeur sur une reprise d'ancienneté. La Cour de cassation énonce que le juge du fond doit en pareil cas estimer que de telles mentions portées sur les bulletins de salaire ont valeur de présomption de reprise d'ancienneté, ce qui entraîne la cassation de l'arrêt. La Cour de cassation décide par la présente décision que la mention sur le bulletin de salaire qui emporte une reprise d'ancienneté n'a néanmoins qu'une valeur de présomption simple.

Soc. 21 sept. 2011,
n° 09-72.054



#HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

■ Surveillance médicale : les employés de maison à temps partiel aussi

Se fondant sur le principe de l'égalité de traitement énoncé à l'article L. 3123-11 du Code du travail qui garantit aux salariés à temps partiel le bénéfice des droits légaux et conventionnels reconnus aux salariés à temps complet, la Cour de cassation, dans un arrêt du 28 septembre 2011, considère que les salariés employés de maison à temps partiel doivent bénéficier, comme les salariés employés de maison à temps complet, de la surveillance médicale prévue par l'article L. 7214-1 du Code du travail. La Cour de cassation impose ainsi la surveillance médicale obligatoire des employés de maison aux particuliers employeurs qui dorénavant doivent veiller à soumettre leurs salariés aux visites médicales d'embauche, aux visites annuelles ainsi qu'aux visites de reprise après un congé maladie de plus de trois semaines ou un congé de maternité. Le non-respect de cette obligation pouvant justifier un licenciement aux torts de ce dernier.

Soc. 28 sept. 2011,
n° 10-14.284



■ Nombre de CHST dans les établissements d'au moins 500 salariés

Aux termes de l'article L. 4613-4 du Code du travail, au visa duquel la présente décision est rendue, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT. En l'espèce, un accord collectif avait fixé le nombre de



Soc. 28 sept. 2011,
n° 10-60.219



CHSCT au sein de l'établissement concerné ce qui avait visiblement conduit le Tribunal d'instance de Reims à considérer que l'absence de consultation du comité d'établissement n'était pas de nature à entraîner l'invalidation de la désignation des membres du CHSCT. La Cour de cassation vient censurer cette décision, en relevant qu'en l'absence d'accord du comité d'entreprise avec l'employeur déterminant le nombre des CHSCT ou à défaut de décision de l'inspecteur du travail, il ne peut être procédé à la désignation de la délégation du personnel au sein d'un CHSCT, peu important l'existence d'un accord collectif ayant fixé le nombre de CHSCT dans l'établissement.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Prise d'acte de la rupture : non-prise en compte de la durée du préavis dans l'ancienneté

Il est bien connu que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou d'une démission dans le cas contraire. Il s'ensuit, comme le rappelle la décision de la Cour de cassation du 28 septembre 2011, « que le juge qui décide que les faits invoqués justifiaient la rupture doit accorder au salarié qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents, l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

Le pourvoi soulevait par ailleurs une question inédite tenant à la prise en compte de la durée du préavis dans l'ancienneté pour le calcul du montant des indemnités auxquelles le salarié a droit, singulièrement en l'espèce s'agissant de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Il convient de rappeler que cette prise en compte est acquise lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'un licenciement, et ce que le préavis soit ou non exécuté. Il ressort du présent arrêt qu'une solution différente prévaut en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail. La Haute juridiction commence par rappeler que « la prise d'acte de la rupture entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ». La Chambre sociale n'en conclut pas que le préavis n'a pas à être pris en compte dans l'ancienneté. Elle se réfère à la circonstance que la salariée a quitté son emploi à la date de la prise d'acte pour approuver les juges du fond d'avoir jugé que, pour le calcul de ses indemnités, son ancienneté dans l'entreprise devait être calculée à la date de la rupture du contrat. Il semble en résulter qu'à la différence de ce qui vaut en matière de licenciement, une distinction s'impose sur le terrain de la prise d'acte selon qu'un préavis a ou non été exécuté. Lorsque le salarié quitte son emploi à la date de la prise d'acte, son ancienneté doit être calculée à la date de la rupture.

Soc. 28 sept. 2011,
n° 09-67.510



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.