



Revue de jurisprudence – Octobre / Novembre 2019

1/ Relations individuelles :

Inaptitude : le périmètre de reclassement doit inclure les offres en CDD

Cass. soc., 4 septembre 2019, 18-18.169

En principe, à la suite d'un avis médical déclarant un salarié inapte, l'employeur est tenu de mener des recherches de reclassement en application des dispositions de l'article L.1226-2 du Code du travail.

L'ensemble des postes disponibles, appropriés aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé.

La Cour de cassation vient préciser que le périmètre des recherches doit inclure les postes à pourvoir en CDD.

En l'espèce plusieurs postes avaient été pourvus par CDD sans être proposés à la salariée.

En ne respectant pas cette obligation de reclassement au sein de postes même

temporairement disponible, l'employeur a violé son obligation de reclassement rendant ainsi le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Barème MACRON

CA Reims, 25 septembre 2019, n°19/00003

La Cour d'appel de Reims reprend la position exprimée par la Cour de cassation dans son avis rendu le 17 juillet dernier en confirmant la conventionalité du barème.

Elle juge ainsi le barème contesté compatible tant avec la convention n°158 de l'OIT que l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Cependant, la Cour souligne que cette conformité n'interdit pas de procéder à un contrôle in concreto, c'est-à-dire non plus de la règle de droit elle-même mais de son application au cas d'espèce.

Ainsi en cas d'atteinte disproportionnée aux droits du salarié, le juge pourrait retenir le caractère non conventionnel. Encore faut-il que le salarié en face la demande, la Cour ne



pouvant pas exercer d'office ce type de contrôle.

Harcèlement sexuel

Cass. soc., 25 septembre 2019, 17-31.171

En cas de demande fondées sur des faits de harcèlement sexuel, les juges prennent en considération le comportement de la prétendue victime ainsi que du contexte relationnel.

En l'espèce, l'envoi répété de SMS pornographiques par un supérieur hiérarchique n'a pas été retenu comme constitutif de harcèlement sexuel tant en raison de l'attitude ambiguë de la destinataire des SMS, laquelle entretenait les échanges, que de sa participation volontaire à un jeu de séduction réciproque.

2/ Relations collectives

PSE : incompétence du TA pour statuer sur les demandes de communications de pièces formées par l'expert du CSE

CE., 25 septembre 2019, 428510

Dans le cadre de la procédure d'élaboration d'un PSE, l'expert désigné par le CSE doit disposer de l'ensemble des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission en application des dispositions de l'article L.1233-35 du Code du travail.

Avant la demande de validation ou d'homologation du plan et à défaut de

transmission des éléments, l'expert doit saisir le DIRECCTE, seul compétent.

En l'espèce, l'expert a saisi en référé le juge administratif d'une demande de communication des éléments manquants. Le Conseil d'état conclu à l'irrecevabilité de ce recours tant en raison de la compétence du DIRECCTE (1233-57-5 CT) que du principe selon lequel la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation (1235-7-1 CT).

Accord prévoyant une évaluation des compétences acquises par les représentants du personnel : absence de discrimination

Cass. Soc., 9 octobre 2019, n°18-13.529

En application des dispositions de l'article L.2141-5 al 2 du Code du travail, un accord collectif peut prévoir la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre du mandat dans l'évolution professionnelle.

En l'espèce l'accord applicable au sein du groupe BPCE prévoyait ainsi un dispositif d'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelles des représentants du personnel.

Cet entretien facultatif était mené par la DRG et un représentant de l'organisation syndicale.

La CGT a attaqué en discrimination en raison de l'évaluation faite par l'employeur de l'activité syndicale portant atteinte à la liberté syndicale.

La Cour a validé le dispositif applicable en retenant que le dispositif était bien facultatif et



mené en association avec l'organisation syndicale. L'employeur étant parfaitement en mesure de fixer le référentiel d'appréciation objectif et vérifiable après concertation avec les OS.

Validation des accords minoritaires

Cass. Soc., 9 octobre 2019, n°19-10.816

En cas de signature d'un accord par des syndicats représentatifs n'ayant pas recueilli 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections au CSE mais ayant malgré tout recueilli 30 %, l'accord peut être validé par un référendum (L. 2232-12 al 2 CT).

La Cour de cassation apporte des précisions sur la mise en œuvre en précisant que l'ensemble des salariés ayant la qualité d'électeur peuvent participer, même s'ils ne sont pas couverts par l'accord.

En l'espèce un certain nombre de salariés en avaient été exclus en raison du fait qu'ils n'étaient pas couverts.

3/ Législation

Rupture des salariés protégés

Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou transfert – 20 septembre 2019

La Direction générale du travail a publié un guide remplaçant la circulaire du 30 juillet 2012 présentant les modalités d'intervention de

l'autorité administrative en matière de rupture et transfert des salariés protégés.

4/ Décryptage juridique

Elections professionnelles

Régime dérogatoire pour les entreprises de 11 à 20 salariés

En principe, en application des articles L. 2314-4 et L. 2314-5 du Code du travail, les deux premières étapes obligatoires du processus électoral sont :

- L'annonce au personnel des élections à venir « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».
- L'invitation par lettre RAR des cinq organisations syndicales représentatives au niveau national, pour négocier le protocole préélectoral : CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

Par dérogation, dans les entreprises occupant de 11 à 20 salariés, l'employeur n'est tenu de procéder à l'invitation des organisations syndicales qu'à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information du personnel.

L'Administration a précisé qu'à défaut de candidature dans ce délai d'un mois, l'élection n'a pas à être organisée et que l'employeur doit simplement établir un procès-verbal de carence (QR min. trav. du 19 avril 2018, n° 39).



En pratique, afin de pouvoir justifier de l'écoulement du délai d'un mois, il est important de disposer d'une preuve de l'annonce du personnel.

Pour ce faire, l'annonce au personnel peut être faite par voie d'affichage cumulée avec un mail adressé à chaque salarié



THIVILLIER
avocats

Nous contacter :

Thivillier Avocats

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28

contact@thivillier-avocats.fr

www.thivillier-avocats.fr