

## Sommaire

### Côté Cour...

- Contentieux électoral – candidats non élus
- PV – heure d'ouverture et fermeture - huissier
- Dénonciation d'un usage sur les droits collectifs
- CCE – Accord collectif concernant la composition
- Rupture conventionnelle pendant le congé maternité
- Forfait jours – CCN commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- Inaptitude professionnelle - consultation DP et proposition reclassement
- Obligation de sécurité de résultat de l'employeur
- SMS – consultation par l'employeur
- Portage salarial – obligation de fournir du travail

### Au nom de la loi

- Avenant à la Convention d'assurance chômage (droits rechargeables)
- Désignation du Trésorier du CE



## A LA UNE

### Différences de traitements entre catégories professionnelles

La Cour de cassation vient de revenir sur sa jurisprudence relative aux différences de traitements conventionnels entre catégories professionnelles (notamment cadres et non cadres).

Auparavant (cf notamment un arrêt du 20 février 2008 n° 05-45.601 et un arrêt du 28 mars 2012 n° 11-12043), la Cour de cassation jugeait qu'il appartenait à l'employeur de prouver que les différences d'avantages entre catégories professionnelles se fondaient sur des raisons objectives, dont le juge devait contrôler la réalité et la pertinence compte tenu des spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

La charge de la preuve de la justification de la différence de traitement reposait ainsi sur l'employeur.

Par trois arrêts du 27 janvier 2015, la Cour de cassation a inversé le principe, en visant notamment le 8e alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ainsi que le principe d'égalité de traitement.

« Attendu que **les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle** »

La Cour de cassation vient ainsi de valider les différences de traitements prévues par la CCN SYNTEC.

**Cour de cassation, chambre sociale, 27 janvier 2015 (n° 13-14773, 13-14908, 13-22179, 13-25437)**



# Côté Cour...

## La jurisprudence

### *Droit collectif et syndical*

- ✓ ⇒ **Contentieux électoral – candidats non élus**

La Cour de cassation vient de juger que les candidats aux élections professionnelles qui n'ont pas été élus **ne sont pas des « parties intéressées » dans un litige tendant à l'annulation des élections**, et qu'ils n'ont de ce fait pas à être convoqués à l'audience relative à la demande d'annulation du scrutin.

*Cour de cassation, chambre sociale du 28 janvier 2015, n°14-60423*
- ✓ ⇒ **PV – heure d'ouverture et fermeture - huissier**

L'absence de mention, dans un PV d'élections, des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin, **peut être suppléé par un constat d'huissier**.

*Cour de cassation, chambre sociale du 28 janvier 2015, n°14-60413*
- ✓ ⇒ **Dénonciation d'un usage sur les droits collectifs**

Un usage appliqué par l'employeur permettait aux DS d'assister aux réunions DP. L'employeur a par la suite dénoncé cet usage, ce que les délégués ont contesté.

La Cour de cassation a jugé cette **dénonciation valable**, dès lors qu'elle était précédée d'un préavis suffisant permettant des négociations et qu'elle avait notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement concernés.

Par ailleurs, les DP avaient revendiqués le fait que le code permettait à chaque DP d'être assisté par un représentant de leur choix.

La Cour d'appel avait jugé qu'un seul représentant (pour tous les DP) était possible.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt sur ce point, en jugeant que l'article L. 2315-10 alinéa 2, du code du travail ne limitait pas à un représentant le nombre de représentants syndicaux pouvant être appelés à assister les DP, et **qu'il était possible de prévoir un représentant par confédération syndicale**.

*Cour de cassation, chambre sociale du 28 janvier 2015, n°13-24242*
- ✓ ⇒ **CCE – Accord collectif concernant la composition**

La Cour de cassation vient de juger que lorsqu'une décision administrative fixant la composition d'un CCE est déjà intervenue, il est possible, suite à cette décision, de négocier un accord ayant pour seul objet l'attribution de sièges supplémentaires. **L'accord conclu emporte alors contractualisation des sièges déjà attribués et rend caduque la décision administrative**.

En outre, la Cour a précisé que le fait qu'un seul membre d'un CE soit éligible au CCE ne faisait pas obstacle à l'élection.

Enfin, les organisations syndicales répondant à la condition de double majorité apprécient seules les conditions dans lesquelles doivent être satisfaites les dispositions de l'article L. 2327-4 du code du travail relatives à la représentation des cadres au CCE.

*Cour de cassation, chambre sociale du 28 janvier 2015, n°14-15817*

## *Droit individuel*

- ✓ ⇒ **Rupture conventionnelle pendant le congé maternité**

Une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit **au titre de son congé de maternité**, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

*Cour de cassation, chambre sociale du 25 mars 2015, N°14-10149*
  
- ✓ ⇒ **Forfait jours – CCN commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

Concernant les forfaits jours, la Cour de cassation vient de juger que les dispositions de la CCN du **commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**, qui se limitent à prévoir - s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail - un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique, **ne sont pas de nature à garantir** que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

*Cour de cassation, chambre sociale, 4 février 2015, n°13-20891*
  
- ✓ ⇒ **Inaptitude professionnelle - consultation DP et proposition reclassement**

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, lorsqu'un licenciement est envisagé, l'employeur doit consulter les DP.

Cette consultation doit intervenir **avant** les éventuelles propositions de reclassement. A défaut, le licenciement n'est pas valable.

*Cour de cassation, chambre sociale du 25 mars 2015, n°13-28229*
  
- ✓ ⇒ **Obligation de sécurité de résultat de l'employeur**

L'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, **quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements**

*Cour de cassation, chambre sociale du 11 mars 2015, n°13-18603*
  
- ✓ ⇒ **Clauses de non concurrence et renonciation avant la rupture**

La clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que l'employeur **ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause au cours de l'exécution de ce contrat.**

*Cour de cassation, chambre sociale du 11 mars 2015, n°13-22257*
  
- ✓ ⇒ **Procédure de licenciement – rétractation d'une rupture conventionnelle postérieure**

Un employeur avait engagé une procédure de licenciement. Par la suite, une rupture conventionnelle avait été signée. Le salarié a ensuite fait jouer son droit de rétractation. L'employeur a alors repris la procédure de licenciement initialement entamée.

La Cour de cassation vient de juger que dans ce cas, **l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire** par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

*Cour de cassation, chambre sociale du 3 mars 2015, n°13-15551*

✓ ⇒ **SMS – consultation par l'employeur**

Les SMS envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, et **l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé**, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

*Cour de cassation, chambre commerciale du 10 février 2015, n°13-14779*

✓ ⇒ **Portage salarial – obligation de fournir du travail**

La Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 avait prévu le dispositif du portage salarial (une entreprise de portage, une personne « portée » et des entreprises clientes).

Par un arrêt du 4 février 2015, la Cour de cassation était amené à juger le cas d'un « porté » qui demandait des rappels de salaires à l'entreprise de portage. Cette entreprise se défendait en invoquant le fait que c'était au salarié porté qu'il appartenait de trouver des missions auprès d'entreprises clientes et que l'entreprise de portage salarial ne pouvait être tenue de lui fournir du travail.

A tort selon la Cour de cassation, qui vient de juger que « **la conclusion d'un contrat de travail emporte pour l'employeur obligation de fourniture du travail** »

*Cour de cassation, chambre sociale du 4 février 2015, n°13-25627*

**Bon à savoir**

**Bilan LSE**

Un bilan de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a été publié le 3 avril 2015

[http://www.emploi.gouv.fr/files/files/CONFERENCE\\_THEMATIQUE\\_DU\\_3\\_AVRIL\\_2015\\_Bilan\\_loi\\_sécurisation\\_emploi.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/files/files/CONFERENCE_THEMATIQUE_DU_3_AVRIL_2015_Bilan_loi_sécurisation_emploi.pdf)

**Altaquizz**

**Un règlement intérieur est obligatoire :**

- A. Dans toutes les entreprises
- B. Dans les entreprises avec IRP seulement
- C. Dans les entreprises d'au moins 20 salariés

*Dans les entreprises d'au moins 20 salariés*

**AU NOM DE LA LOI**  
Les lois, décrets et circulaires

**Avenant convention assurance chômage et droits rechargeables**

Les partenaires sociaux ont modifié la convention d'assurance chômage, afin de permettre à certains demandeurs d'emploi de renoncer à leurs droits rechargeables afin de pouvoir percevoir une indemnisation moins faible (afin de ne pas être confronté à une baisse trop importante de leurs ressources suite à une reprise d'anciens droits comportant un salaire moins important que le dernier emploi).

**Avenant du 25 mars 2015 à la convention du 14 mai 2014**

**Désignation Trésorier du CE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CE doit obligatoirement avoir un trésorier (loi 2014-288 du 5 mars 2014).

Les conditions de sa désignation viennent d'être définies par décret. Il est notamment prévu que le trésorier doit obligatoirement être choisi parmi les titulaires (mais pour les trésoriers suppléants désignés avant le 29 mars 2015, ce mandat reste valable jusqu'à la fin de son mandat).

**Décret 2015-357 du 27 mars 2015**