



Veille Juridique du Secteur Juridique du 2 février au 6 février 2015

FO

Textes législatifs et réglementaires

► Partenaires sociaux

Un décret n°2015-87 du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs a été publié au JO du 31 janvier dernier.

Il détermine les règles de répartition des crédits du fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs pour l'exercice de missions d'intérêt général, institué par la loi du 5 mars 2014.

Ce décret a également pour objet, en l'absence d'un accord conclu à cette fin entre les partenaires sociaux, de déterminer l'organisation et le fonctionnement du fonds.

► Indemnités journalières

Un décret n°2015-86 du 30 janvier 2015 portant modification des conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces des assurances maladie, maternité et invalidité et au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, a été publié au JO du 31 janvier dernier.

A compter du 1^{er} février 2015, pour ouvrir droit à ces prestations, l'assuré doit justifier d'une durée de travail minimale, exprimée en heures (150H par trimestre et non plus 200H - 600H et non plus 800H par an) ou d'un montant minimal de cotisations dues sur une période de référence.

Jurisprudence

► Suicide du salarié

Par un arrêt en date du 22 janvier 2015 (Cass. 2^{ème} civ., 22-1-2015, n°13-28368), la Cour de cassation approuve une cour d'appel d'avoir refusé de reconnaître le caractère professionnel du suicide d'un salarié intervenu plus de dix ans après l'accident de trajet subi par ce dernier : « *il n'était pas démontré que le décès de la victime était la conséquence directe et certaine de l'accident de trajet survenu en 1997* ».

► Contestation d'un avis d'inaptitude

Par un arrêt en date du 21 janvier 2015 (CE., 21-1-2015, n°365124), le Conseil d'Etat précise que « *la décision de l'inspecteur du travail infirmant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail et déclarant Mme A. apte, sous certaines réserves, à occuper son emploi de caissière employée libre-service (...) ne pouvait intervenir (...) qu'après que l'employeur eut été mis à même de présenter ses observations* ». Autrement dit, l'inspecteur du travail aurait dû mettre en œuvre une procédure contradictoire avant de prendre sa décision.

► Appréciation de l'aptitude professionnelle

Dans une décision rendue le 21 janvier 2015 (CE., 21-1-2015, n°364783), le Conseil d'Etat précise que l'aptitude d'un salarié à reprendre son activité professionnelle, à la suite d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, doit être appréciée en prenant en compte les fonctions effectivement occupées avant l'arrêt de travail quand bien même elles différeraient de celles prévues par le contrat de travail.

► Résiliation judiciaire

Par un arrêt en date du 21 janvier 2015 (Cass. soc., 21-1-2015, n°13-22963), les Hauts magistrats considèrent que le fait pour l'employeur d'avoir proposé à la salariée, par lettre recommandée, une réduction de son temps de travail et une modification de ses fonctions pour motif économique, mais sans préciser qu'elle disposait d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus, conformément aux prescriptions de l'article L 1222-6 du code du travail, justifie la résiliation judiciaire du contrat.



► **Egalité de traitement et avantages catégoriels**

Dans un arrêt en date du 27 janvier 2015 (Cass. soc., 27-1-2015, n°13-17622), les Hauts magistrats précisent que la présomption de justification, dégagée par la chambre sociale dans un arrêt du même jour (n°13-22179) lorsque l'avantage catégoriel résulte d'une convention ou d'un accord collectif, ne s'applique pas si la différence de traitement entre catégories professionnelles résulte d'un engagement unilatéral de l'employeur.

► **Horaires du scrutin**

Par un arrêt en date du 28 janvier 2015 (Cass. soc., 28-1-2015, n°14-60413), la Cour de cassation est venue préciser pour la première fois qu'« il peut être suppléé par un constat d'huissier à la mention, par le président du bureau de vote, des

heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le PV établi immédiatement après le dépouillement ». Autrement dit, les Hauts magistrats admettent que le constat établi par l'huissier présent lors du scrutin puisse pallier la carence du président du bureau de vote.

► **Elections organisées lors d'une grève**

Par un arrêt en date du 28 janvier 2015 (Cass. soc., 28-1-2015, n°14-14345), la Cour de cassation refuse l'annulation d'élections professionnelles organisées durant une grève de longue durée. Elle considère les opérations électorales régulières dans la mesure où la note de service fixant le calendrier des élections et invitant les organisations syndicales de salariés à se manifester pour la négociation du protocole préélectoral était accessible et visible de l'ensemble des salariés, que les salariés grévistes étaient largement présents dans l'entreprise, et que le mouvement de grève ne touchait pas l'ensemble des salariés.

FOCUS

Les DP peuvent être assistés d'un représentant par confédération syndicale lors des réunions !

Par un arrêt en date du 28 janvier 2015 (Cass. soc., 28-1-2015, n°13-24242 PB), la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu son interprétation des dispositions du code du travail permettant aux délégués du personnel d'être assistés d'un représentant d'une organisation syndicale lors des réunions avec l'employeur.

Rappelons que l'article L 2315-10 alinéa 2 du code du travail dispose que « les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale ».

C'est sur ce fondement que, suite à la dénonciation par l'employeur d'un usage en vertu duquel les délégués du personnel pouvaient se faire assister de plusieurs représentants syndicaux lors des réunions mensuelles, la CFDT a saisi le conseil de prud'hommes afin qu'il soit ordonné à l'employeur d'autoriser lesdits délégués à être assistés des représentants syndicaux de leur choix.

La cour d'appel de Metz a, par un arrêt en date du 12 février 2013, débouté le syndicat CFDT chimie énergie Lorraine de sa demande. Les juges du fond retiennent que « l'article L 2315-10 du code du travail désigne « les » délégués du personnel et non pas « chaque » délégué du personnel, qu'il ne consacre pas un droit individuel de chaque délégué du personnel qui impliquerait nécessairement le droit pour chacun d'entre eux de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale mais qu'il se borne seulement à envisager la faculté pour les délégués

du personnel dans leur ensemble de se faire assister par un tel représentant ».

Pour la cour d'appel, « l'interprétation revendiquée (...) aurait pour effet de créer et d'imposer à l'employeur un type de réunions mensuelles avec les organisations syndicales qui n'est pas prévu par le code du travail ».

Telle n'est pas l'analyse des Hauts magistrats. La Cour de cassation ne partage pas cette lecture du texte. Elle affirme au contraire que « l'article L 2315-10, alinéa 2, du code du travail ne limite pas à un représentant le nombre de représentants syndicaux pouvant être appelés à assister les délégués du personnel lors de la réunion prévue à l'article L 2315-8 du même code, mais à un représentant par confédération syndicale ».

Autrement dit, plusieurs représentants syndicaux peuvent donc être appelés à assister les délégués du personnel lors d'une même réunion.

Chaque délégué du personnel détient la faculté individuelle de solliciter un représentant syndical pour l'assister dès lors que son étiquette syndicale diffère de celle des autres élus, puisqu'au cours d'une même réunion, ne pourront être présents deux représentants de la même confédération syndicale.

Cette solution mérite d'être saluée en ce qu'elle permet donc à chaque confédération syndicale d'apporter son soutien aux délégués du personnel saisis des questions relatives aux conditions de travail de tous les salariés...