



Édito

Toute l'équipe Juridique vous souhaite à toutes et à tous ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Ce bulletin juridique reprend trois décisions importantes :

- Un salarié ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour dans un autre périmètre que celui où son mandat va s'exercer, peut être désigné délégué syndical d'entreprise
- Au titre d'un accord de droit syndical, lorsqu'il est prévu l'acheminement des tracts syndicaux par l'employeur, cela implique nécessairement l'affichage des communications syndicales et la distribution des tracts à la charge de l'employeur dans chacun des sites.
- Le fait qu'un employeur prenne en compte les activités syndicales d'un salarié pour modifier ses missions, constitue de la discrimination syndicale.

Nous évoquons également un décret portant sur les accords et plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle qui renforce les obligations des entreprises et prévoit des sanctions financières.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Un salarié peut être délégué syndical d'entreprise avec des suffrages obtenus dans un établissement distinct

Quel salarié peut être désigné délégué syndical d'entreprise dans une société dotée de plusieurs établissements de 50 salariés ou plus ?

Le salarié n'a pas besoin d'avoir recueilli le score requis au cours d'élections organisées dans le périmètre au sein duquel son mandat va s'exercer.

Ainsi, celui qui a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des délégués du personnel dans l'un des établissements peut être désigné délégué syndical d'entreprise.

Cass. soc. 28 novembre 2012, n° 12-13628 FSPB

Droit Syndical : moyens de diffusion

Lorsqu'un accord d'entreprise prévoit l'acheminement de tracts syndicaux par l'employeur :

"Sauf à priver d'effet utile au regard de la configuration de l'entreprise un accord d'entreprise prévoyant l'acheminement des tracts syndicaux par l'employeur, cet accord implique nécessairement en outre la distribution des tracts à la charge de l'employeur dans chacun des sites."

Jugement de cassation n°11-21236 du 27/11/2012

Discrimination reconnue pour un salarié dont l'employeur a pris en compte ses activités syndicales pour modifier ses missions

Subit une discrimination syndicale le salarié qui, quelques mois après être

devenu salarié protégé, est le seul dont le coefficient est modifié unilatéralement par l'employeur, induisant une perte durable de rémunération, et dont l'employeur prend en considération la moindre disponibilité en raison de ses activités syndicales pour modifier unilatéralement ses missions, sans que ces décisions soient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt inédit du 19 décembre 2012. Dans cette affaire, un chauffeur d'autocars employé depuis 1998 par une agence de voyages saisit la justice pour faire reconnaître la discrimination syndicale dont il estime être l'objet depuis qu'il est devenu salarié protégé en juillet 2003. Il fait valoir qu'il est le seul salarié de sa catégorie à qui l'employeur a appliqué en octobre 2004 un nouveau coefficient entraînant une baisse de rémunération, la grille des salaires ne prévoyant un retour au niveau correspondant au coefficient antérieur qu'à partir de quinze ans d'ancienneté. Il avance également qu'à partir de 2003, son employeur a diminué puis supprimé les missions « grand tourisme » qui lui étaient confiées, au motif notamment que ses heures de délégation étaient incompatibles avec ces circuits. La suppression des primes attachées à ces missions a causé une baisse non justifiée de sa rémunération, estime le salarié.

La cour d'appel donne raison au salarié, condamnant l'employeur à lui verser la somme de 30 000 euros en réparation du préjudice découlant de la discrimination syndicale. La Cour de cassation approuve l'arrêt d'appel. Pour les magistrats de la chambre sociale, la cour d'appel, qui a constaté « d'une part que le salarié, quelques mois après qu'il était devenu salarié protégé, était le seul dont le coefficient avait été

modifié unilatéralement par l'employeur ce qui induisait une perte de rémunération pendant quatorze années, et que l'employeur avait pris en considération la moindre disponibilité du salarié en raison de ses activités syndicales pour modifier unilatéralement les missions qu'il lui confiait, et d'autre part que l'employeur ne prouvait pas que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, [...] a caractérisé l'existence d'une discrimination syndicale ».

[Cass. soc., 19 décembre 2012, n° 11-17.810](#)

Égalité hommes-femmes : les obligations des entreprises sont renforcées

Un décret du 18 décembre précise le contenu des accords et plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises et prévoit notamment d'augmenter le nombre de domaines d'actions abordés. En outre, il impose aux entreprises de déposer leur plan d'actions, y compris ceux en cours d'application, auprès des Direccte.

Sous peine d'une sanction financière (pénalité égale au maximum à 1 % de la masse salariale brute), les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes – ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions – fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans un certain nombre de domaines (C. trav., art. L. 2242-5-1). Afin de mobiliser les partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, un décret du 18 décembre augmente le nombre de domaines d'actions sur lesquels doivent porter les accords et plans d'actions, en fonction de la taille de l'entreprise, en rendant notamment obligatoire celui de la rémunération. Le texte apporte aussi des précisions sur les modalités de dépôt des plans d'actions.

Augmentation du nombre de domaines d'actions

Les accords collectifs et les plans d'actions doivent retenir un nombre minimal de domaines d'actions en matière d'égalité hommes-femmes, parmi une liste fixée par l'article L. 2323-57 du Code du travail (l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale).

Aux termes du décret, ce nombre minimal est porté (C. trav. art. R. 2242-2 modifié) :

- de deux à trois dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- de trois à quatre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

En outre, la rémunération effective doit désormais obligatoirement figurer parmi ces domaines d'actions.

Le décret précise que ces dispositions ne s'appliquent pas aux accords ou plans d'actions en cours d'exécution au 19 décembre 2012 (date de publication du décret), mais entreront en vigueur lors de leur renouvellement. Pour les accords conclus pour une durée indéterminée, elles s'appliqueront au plus tard à l'échéance triennale. En effet, une fois qu'un accord est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle n'est plus annuelle mais triennale (C. trav., art. L. 2242-5).

Des indicateurs par catégories professionnelles

Le plan d'actions élaboré par l'employeur, à défaut d'accord collectif, doit faire l'objet, chaque année, d'une synthèse portée à la connaissance des salariés, notamment par voie d'affichage (C. trav., art. L. 2323-47 et L. 2323-57). Cette synthèse comprend au

minimum des indicateurs sur la situation respective des hommes et femmes, relatifs notamment aux salaires ou aux promotions (C. trav., art. D. 2323-9-1).

Désormais, l'employeur ne pourra plus se contenter d'établir ces indicateurs de manière globale pour l'ensemble de ses effectifs. Le décret précise, en effet, que ces indicateurs doivent être définis par catégories professionnelles.

Modalités de dépôt des plans d'actions

En application de l'article 6 de la loi du 26 octobre 2012 créant les emplois d'avenir, à compter du 1^{er} janvier 2013, les plans d'actions devront faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le décret précise que ce dépôt s'effectue dans les conditions applicables au dépôt des conventions et accords collectifs (C. trav., art. D. 2323-9-2), c'est-à-dire auprès des Direccte, en deux exemplaires, dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique.

Il est précisé que les plans d'actions en cours au 19 décembre 2012 doivent faire l'objet de ce dépôt.

Décret 2012-1408 du 18 décembre 2012, JO 19 décembre, p. 20052

www.wk-rh.fr/actualites/upload/decret-egalite-professionnelle.pdf

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Union Syndicale Solidaires
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org>
<http://solidairesassurances.free.fr>