

BULLETIN JURIDIQUE de l'Union Syndicale Solidaires



Édito

Dans ce numéro, nous abordons un arrêt de juillet concernant la négociation du protocole préélectoral. Ainsi, si des organisations syndicales souhaitent accroître leur chance de succès en cas de contestation ultérieure de l'accord préélectoral signé et des élections qui en dépendent, elles doivent écrire leurs réserves.

Une autre décision ayant trait à la désignation d'un représentant au comité d'établissement, précise qu'au sein des entreprises employant 300 salariés et plus, le syndicat peut y nommer un représentant à la condition d'y avoir plusieurs élus. Il importe peu qu'il ait, en revanche, plusieurs élus au comité central d'entreprise.

Dans un autre arrêt, la Cour de Cassation rappelle la règle selon laquelle, aux termes de l'article L. 2511-1 du code du travail, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié et, tout licieusement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit.

Nous publions également un article qui rappelle l'importance d'informer l'employeur de l'existence d'un mandat extérieur pour se prévaloir du statut protecteur.

Enfin, selon un récent arrêt de la Cour de Cassation, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme temps de travail effectif.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Négociation du protocole d'accord préélectoral, des réserves ?

Dès lors que des syndicats signataires contestent l'accord préélectoral qu'ils ont signé en raison d'un manque d'informations relatif à l'effectif de l'entreprise et au critère de répartition du personnel dans les collèges, ils doivent pouvoir justifier des réserves sur ces points lors de la signature.

Dans cette affaire, les syndicats CGT et CFDT et deux délégués syndicaux se sont unis afin d'obtenir l'annulation du protocole d'accord préélectoral ainsi que des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel qui sont intervenues dans une entreprise de fabrication de composants électroniques.

Le Tribunal d'instance a accueilli favorablement cette demande en se fondant des annotations figurant sur les projets de protocoles d'accord témoignant du fait que les syndicats n'avaient pas eu préalablement connaissance des effectifs de l'entreprise ni été suffisamment informés sur la clef de répartition du personnel au sein des collèges.

La Cour de cassation rejette l'argumentation retenue par les juges du fond en considérant qu'il n'est pas soutenu que le protocole d'accord préélectoral contient des dispositions contraires aux principes généraux du droit électoral, qu'il a été conclu dans les conditions de majorité prévues aux articles L2314-3-1 et L2324-4-1

du Code du travail et que les syndicats demandeurs l'ont signé sans réserves.

Ce qu'il faut retenir : la Haute Cour privilégie ici la sécurité juridique en refusant de remettre en cause un acte juridique signé dans les conditions légalement requises.

Les Hauts magistrats assortissent tout de même le principe d'une atténuation, en suggérant une solution qui aurait pu être différente en présence d'un élément manquant en l'espèce : la réserve des syndicats signataires.

Le message est transmis aux organisations syndicales qui seront désormais conduites à négocier et signer un protocole d'accord préélectoral. **Si ces dernières**

Négociation du protocole d'accord préélectoral, des réserves ? (suite et fin)

souhaitent accroître leur chance de succès en cas de contestation ultérieure de l'accord préélectoral signé et des élections qui en dépendent, elles doivent écrire leurs réserves. Ainsi, dès lors qu'un syndicat intéressé participant

à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral s'estime insuffisamment ou mal informé sur la structure, le nombre ou la composition des effectifs de l'entreprise concernée, il doit, sans plus attendre, formaliser claire-

ment ses motifs de contestation.

Référence : Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-21945

Précision pour désigner un représentant au comité d'établissement

« **Ce qu'il faut retenir :** conformément à l'article L2324-2 du Code du travail, dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale peut nommer un représentant au comité d'entreprise, à condition d'y avoir au moins 2 élus. Cette disposition s'applique également en ce qui concerne le comité d'établissement, au sein des entreprises employant 300 salariés et plus : le syndicat peut y nommer un représentant à la condition d'y avoir plusieurs élus. »

Dans un établissement de moins de 300 salariés, appartenant à une entreprise de 300 salariés et plus, le syndicat ne peut désigner un représentant syndical au comité d'établissement que s'il y possède au moins 2 élus. Le fait d'avoir plusieurs élus au comité central ne permet pas de déroger à cette règle.

Dans cette affaire, une entreprise emploie 732 salariés, dont 238 dans un de ses établissements. Au sein de ce dernier, un syndicat a obtenu 11% des suffrages lors des élections professionnelles et un élu au comité d'établissement (et plusieurs élus au comité central d'entreprise). Il a désigné un salarié en qualité de délégué syndical puis en qualité de **représentant syndical**, au sein de cet établissement. L'organisation syndicale a à chaque

fois **informé l'entreprise** de ces désignations.

Le Tribunal d'instance a annulé la désignation du représentant syndical au comité d'établissement, ce que conteste le syndicat. Il fait valoir que lorsqu'un syndicat désigne un représentant syndical au comité d'établissement dans un établissement de moins de 300 salariés, dépendant d'une entreprise d'au moins 300 salariés, la condition d'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise.

La Cour de cassation décide que le syndicat, appartenant à une entreprise d'au moins 300 salariés, ne pouvait pas **nommer un représentant syndical**, puisqu'il n'avait pas eu plusieurs élus au comité d'établissement.

La désignation est, dès lors, annulée.

Ce qu'il faut rete-

nir : conformément à l'article L2324-2 du Code du travail, dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale peut nommer un représentant au comité d'entreprise, à condition d'y avoir au moins 2 élus.

Cette disposition s'applique également en ce qui concerne le comité d'établissement, au sein des entreprises employant 300 salariés et plus : le syndicat peut y nommer un représentant à la condition d'y avoir plusieurs élus. Il importe peu qu'il ait, en revanche, plusieurs élus au comité central d'entreprise.

Avoir deux élus au CCE ne permet pas de désigner un représentant au comité d'établissement.

Référence :
Cass.Soc. 10 juillet 2013, n°12-26838

Attention à la qualification de la faute imputable au salarié en cas de grève

Il s'agissait de quatre salariés engagés en qualité d'ambulancier qui après avoir participé à un mouvement de **grève** du 21 avril au 20 mai 2008, avaient été convoqués à un entretien préalable le 3 juillet 2008 et licenciés pour faute grave le 30 juillet 2008.

Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'**annulation de leur licenciement**. La Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, par un arrêt du 27 septembre 2011 a fait droit à cette demande. Cet arrêt a par la suite été confirmé par la

chambre Sociale de la Cour de Cassation. Ainsi, la Cour de Cassation rappelle la règle selon laquelle, aux termes de l'article L. 2511-1 du code du travail, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié et, tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit.

Elle précise ensuite que le juge ne peut pas aggraver la **qualification de la faute** retenue par l'employeur dans la lettre de licenciement. Or, en l'espèce, la

Cour d'appel avait constaté que, dans la lettre de licenciement, l'employeur n'avait retenu que la qualification de faute grave, alors que les faits avaient été commis dans le cadre d'une grève, en conséquence de quoi la Cour considère que c'est à bon droit que la Cour d'Appel a prononcé l'annulation des licenciements.

Source : Cass. Soc., 26 juin 2013, n° 11-27.413 et n° 11-27.416

Informez l'employeur de l'existence d'un mandat extérieur

Pourquoi l'employeur doit-il être informé des mandats de ses salariés ?

Les mandats que vous allez être appelé à exercer à l'extérieur de l'entreprise peuvent avoir une incidence directe sur votre relation de travail avec votre employeur, qui devra prendre en compte cet élément pour gérer votre contrat de travail (modification, rupture...).

En effet, ce mandat vous confère un **statut protecteur** spécial qui est d'ordre public, qui res-

treint la liberté de l'employeur quant à la gestion de vos relations de travail.

Quelles incidences peut avoir un mandat extérieur sur mon contrat de travail ?

Votre mandat extérieur impliquera en toute vraisemblance des déplacements à l'extérieur de l'entreprise, donc des absences de votre part. L'employeur ne pourra s'y opposer, mais il doit être informé de la cause de votre départ de l'entreprise.

Votre statut de salarié protégé, vous immunisera contre

des **modifications de vos conditions de travail** contre lesquelles vous vous opposez puisque l'employeur devra requérir votre consentement pour y procéder.

Une autorisation de **non renouvellement de votre contrat à durée déterminée** arrivant à échéance sera requise par votre employeur auprès de l'inspection du travail compétente, le cas échéant.

Enfin, une procédure spéciale de licenciement vous protégera, votre licenciement ne sera valable que si l'inspec-

teur du travail l'autorise préalablement (1).

Comment informer mon employeur d'un mandat extérieur ?

Préférez la prudence et prémunissez-vous d'une preuve de l'information que vous fournissez à votre employeur en choisissant de faire parvenir toute les informations utiles à votre employeur (date de prise d'effet de votre mandat, durée...) par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou par **lettre remise**

Informer l'employeur de l'existence d'un mandat extérieur (suite et fin)

en main propres contre décharge.

Quand procéder à cette information ?

Vous devez informer votre employeur au plus tard lors de votre entretien préalable au licenciement (2). A défaut, vous ne pourrez pas vous prévaloir de votre statut protecteur (3).

Quels sont les mandats concernés ?

Bénéficient notamment de la protection :

- les conseiller prud'homme,
- les médecins du travail,
- les conseils ou administrateurs d'une caisse de sécurité sociale,
- les membres du conseil d'administration d'une mutuelle,
- les représentants des salariés dans une chambre d'agriculture,
- les représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public,
- les conseillers du salarié

figurant sur une liste dressée par l'autorité administrative, et chargé d'assisté les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement (4).

Références :

- (1) Article [L2411-1](#) du Code du travail
- (2) Cons. Const. 14 mai 2012, n°2012-242 QPC
- (3) Cass. Soc. 26 mars 2013, n°11-28269
- (4) Article [L2411-1](#) du Code du travail

Représentants du personnel et temps de trajet

Selon un récent arrêt de la Cour de Cassation, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme temps de travail effectif.

Cette solution concerne les élus d'entreprises à établissements multiples tenus de parcourir de longues distances pour se rendre aux réunions de leur instance : ces temps de trajets peuvent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

Pour mémoire :

- le temps de trajet de l'élu a lieu pendant les horaires de travail : ce temps de transport

est assimilé à du travail effectif et rémunéré normalement ;

- le temps de trajet débordé des horaires normaux : la durée du trajet peut donner lieu au paiement d'heures supplémen-

taires mais uniquement pour la partie qui excède la durée habituelle domicile-travail de l'élu.

Cf Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-1280.

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

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD

<http://www.droit-travail.org/>