



BULLETIN JURIDIQUE UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Édito

Dans ce numéro, nous évoquons un arrêt du 10 avril précisant que le fait d'allouer un local syndical commun dans une entreprise de moins de 1000 salariés ne constitue pas une atteinte à la liberté syndicale.

Selon un autre arrêt du 9 avril, les juges considèrent qu'un courriel reprochant à une salariée des manquements aux règles et procédures internes à l'entreprise et qui l'invitait de manière impérative à se conformer à ces règles et ne pas poursuivre ce genre de pratique, sanctionne un comportement fautif et constitue un avertissement. En conséquence, les mêmes faits ne peuvent plus justifier le licenciement.

Dans un arrêt du 8 avril, il a été jugé que le comité d'établissement d'une entreprise est libre dans tous les cas de se faire assister de l'expert-comptable de son choix pour l'examen de ses comptes annuels. Le droit du comité central d'entreprise d'être lui-même assisté pour l'examen des comptes annuels de l'entreprise ne peut en aucun cas priver le comité d'établissement de cette prérogative.

La Cour de Cassation a rappelé dans un arrêt du 9 avril que l'employeur peut faire état de fautes anciennes ou déjà sanctionnées si le salarié persiste dans son comportement fautif.

Un arrêté du 15 avril 2014 publié au JO du 23 avril a étendu l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle. Les mesures prévues par cet accord deviennent ainsi obligatoires tant pour les employeurs que pour les salariés, pour une durée de 3 ans à compter de la publication de l'arrêté.

Dans un arrêt en date du 2 avril 2014, la Cour de cassation a jugé que lorsque le déplacement d'un salarié s'inscrit dans le cadre habituel de son activité, ce dernier manque à ses obligations contractuelles en le refusant, mais il ne commet pas nécessairement une faute grave.

La Cour de Cassation rappelle dans un jugement rendu le 26 mars que l'employeur peut parfaitement tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

Enfin nous publions la position du juge constitutionnel sur les conditions du recours au travail de nuit et à l'ouverture des magasins le dimanche.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Le fait d'allouer un local syndical commun dans une entreprise de moins de 1000 salariés constitue-t-il une atteinte à la liberté syndicale ?

Selon l'article L2142-8 du Code du travail, il est fait obligation pour l'employeur, dans certaines entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 salariés mais inférieur à 1.000 salariés, de mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Ces syndicats indiquaient que cette disposition constituait une atteinte à la liberté syndicale garantie par la Constitution et déposaient une action en ce sens.

Dans une décision du 10 avril 2014, la Haute juridiction a considéré qu'il n'y avait pas lieu à renvoi devant le Conseil constitutionnel, cette disposition constituant un équilibre raisonnable entre le besoin pour les organisations syndicales de disposer d'un local, et la charge économique imposée à l'employeur compte tenu de la taille de l'entreprise.

Elle ne porte donc pas atteinte à la liberté syndicale.

Cass. Soc. 10 avril 2014, n°14-40008

Un courriel peut constituer une sanction disciplinaire

Une salariée avait été licenciée pour faute grave. Elle contestait ce licenciement estimant qu'il sanctionnait des faits pour lesquels elle avait déjà été sanctionnée par courriel.

Toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère comme fautif, constitue une sanction dès lors que cette mesure est de nature à

Un courriel peut constituer une sanction disciplinaire (suite et fin)

affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (c. trav. art. L. 1331-1). Pour les juges, un courriel reprochant à une salariée

des manquements aux règles et procédures internes à l'entreprise et qui l'invitait de manière impérative à se conformer à ces règles et ne pas poursuivre ce genre de pratique, sanctionne un

comportement fautif et constitue un avertissement. En conséquence, les mêmes faits ne peuvent plus justifier le licenciement.

Cass. soc. 9 avril 2014, n° 13-10939 D

Double compétence du CE et du CCE en cas d'examen annuel des comptes

Il appartient au seul comité d'établissement d'apprécier l'opportunité de se faire assister d'un expert pour l'examen des comptes annuels de l'établissement.



Dans cette affaire, une société d'aviation fait partie d'une unité économique et sociale (UES) formée par cinq autres sociétés.

Le comité d'entreprise de cette société d'aviation, devenu comité d'établissement, décide d'avoir recours à un cabinet d'expertise comptable afin qu'il l'assiste dans l'analyse de ses comptes pour son exercice 2010, ainsi que pour la vérification de la participa-

Par la suite, le cabinet d'ex-

pertise comptable présente une demande de provision à la société d'aviation. Cette dernière refuse d'y donner suite, au motif qu'une expertise de même nature avait déjà été confiée par le comité central d'UES à un autre cabinet d'expertise comptable.

La Cour d'appel ne va pas dans le sens du comité d'établissement de la société d'aviation, et le condamne en conséquence à rembourser à la société d'aviation les sommes que celle-ci justifiait avoir versées au deuxième cabinet d'expertise comptable.

Pour la Cour d'appel, la société d'aviation était fondée à ne pas donner suite à la mission confiée par son comité d'établissement au cabinet d'expertise comptable. Les honoraires de ce cabinet d'expertise devaient donc rester à la charge du comité. En effet, la mission confiée par le comité central d'entreprise de l'UES au cabinet d'expertise comptable pouvait être vue comme semblable à celle confiée au cabinet d'expertise sollicité par le comité d'établissement.

La Cour de cassation ne va

pas dans ce sens, et casse l'arrêt. D'après les juges de la Haute Juridiction, il appartient au seul comité d'établissement d'apprécier l'opportunité de se faire assister d'un expert pour l'examen des comptes de cet établissement, sans que le droit du comité central d'entreprise d'être lui-même assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise ne soit de nature à le priver de cette prérogative.

Ce qu'il faut retenir : dans tous les cas, le comité d'établissement d'une entreprise est libre de se faire assister de l'expert-comptable de son choix pour l'examen de ses comptes annuels.

Le droit du comité central d'entreprise d'être lui-même assisté pour l'examen des comptes annuels de l'entreprise ne peut en aucun cas priver le comité d'établissement de cette prérogative. De ce fait, et en l'espèce, la société d'aviation employeur a tout de même dû régler les honoraires du cabinet d'expertise comptable.

Référence : Cass. Soc. 8 avril 2014, n° [13-10541](#)

En cas de récidive, l'employeur peut invoquer des faits prescrits ou déjà sanctionnés

Dès lors que l'employeur prend connaissance d'un fait fautif, il dispose d'un délai de 2 mois pour éventuellement sanctionner le salarié concerné (c. trav. art. L. 1332-4). Par ailleurs, une faute ne peut être sanctionnée qu'une fois (cass. soc. 25 juin 1986, n° 84-41606, BC V n° 333 ; cass. soc. 18 février 2004, n° 02-41622, BC V n° 54).

En vertu de ces principes, une cour d'appel avait cru pouvoir invalider le licenciement pour faute grave d'un chef d'agence, auquel l'employeur reprochait divers griefs, notamment des actes de harcèlement moral à l'encontre des salariés de son équipe. En effet, pour les

juges, les faits relatés dans la lettre de licenciement étaient soit prescrits, soit déjà sanctionnés.

C'était oublier que l'employeur peut faire état de fautes anciennes ou déjà sanctionnées si le salarié persiste dans son comportement fautif (cass. soc. 3 octobre 2007, n° 06-45290 D ; cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-44366 D ; cass. soc. 4 juillet 2012, n° 11-19540 D ; cass. soc. 12 février 2013, n° 12-15330, BC V n° 35).

Dans cette affaire, l'employeur avait adressé au salarié une ultime mise en garde le 29 avril 2008. Ce dernier avait cependant récidivé,

ce qui avait entraîné son licenciement le 30 juillet 2008. La lettre de licenciement faisait état des faits commis après le 29 avril, qui n'étaient pas prescrits et n'avaient pas encore fait l'objet de sanctions. Et si l'employeur évoquait également des fautes anciennes et prescrites, c'était simplement pour mettre en évidence la persistance du comportement fautif.

La décision de la cour d'appel, qui concluait à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a donc été cassée.

Cass. soc. 9 avril 2014, n° 12-23870 D

Extension de l'ANI sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

Un arrêté du 15 avril 2014 publié au JO du 23 avril a étendu l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle. Les mesures prévues par cet accord deviennent ainsi obligatoires tant pour les employeurs que pour les salariés, pour une durée de 3 ans à compter de la publication de l'arrêté.

L'accord comporte une définition de la qualité de vie au travail ainsi que des mesures pour :

- atteindre l'égalité profes-

sionnelle entre les femmes et les hommes (améliorer la gestion des congés parentaux et des droits liés à la parentalité, etc.) ;

- favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (permettre la promotion des salariés à temps partiel, etc.) ;
- encourager le dialogue social (favoriser l'expression des salariés, accompagner et former les managers pour les aider à mieux appréhender les conditions réelles d'exercice du travail, promouvoir une bonne utilisation

des TIC, etc.).

L'accord consacre le rôle des branches comme rouage essentiel du développement de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

Certaines mesures sont étendues, sous réserve de faire l'objet d'une transcription législative. Tel est le cas de la possibilité de regrouper dans une négociation unique un certain nombre de thèmes sur lesquels il est obligatoire de négocier et qui ont pour point commun la qualité de vie au travail (ANI, art. 13). La

Extension de l'ANI sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (suite et fin)

loi relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale a consacré cette mesure à titre expérimental (loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 33, JO du 5).

Tel est également le cas de la simplification des obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à

la suppression des écarts de rémunération (ANI art. 4). La future loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, actuellement en discussion au Parlement, devrait comporter une mesure en ce sens (Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté en 2e lecture par le Sénat le 17 avril 2014, art.

2 E).

Arrêté du 15 avril 2014, JO du 23 ; Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, BOCC n° 2013/41, p. 25

Le refus d'un salarié de se déplacer pour les besoins de son activité professionnelle est-il caractéristique d'une faute ?

Dans un arrêt en date du 2 avril 2014, la Cour de cassation a jugé que lorsque le déplacement d'un salarié s'inscrit dans le cadre habituel de son activité, ce dernier manque à ses obligations contractuelles en le refusant, mais il ne commet pas nécessairement une faute grave.

En l'espèce, un salarié, assistant chef de chantier, a été licencié pour faute grave après avoir refusé de se rendre sur des chantiers.

L'intéressé a contesté le caractère fautif de ses refus. La Cour de cassation a considéré que le salarié avait effectivement manqué à ses obligations contractuelles, les déplacements refusés s'inscrivant dans le cadre habituel de son activité d'assistant chef de chantier.

En conséquence, à partir du moment où une certaine mobilité est inhérente à la fonction occupée, l'employeur n'a pas à obtenir l'accord du salarié, ni même à invoquer une clause de

mobilité, pour imposer un déplacement temporaire en dehors du secteur géographique habituel du salarié.

Cependant, la Haute juridiction n'a pas retenu la faute grave car les juges du fond auraient dû tenir compte des éléments avancés par le salarié, lesquels ne caractérisaient pas la volonté délibérée de l'intéressé de se soustraire à ses obligations contractuelles.

Cass. Soc. 2 avril 2014, n°12-19573

Le refus d'octroyer une prime en raison d'absences pour fait de grève n'est pas nécessairement discriminatoire

Dans l'affaire jugée le 26 mars 2014, une entreprise a refusé d'accorder à un salarié le versement de 2 jours d'intéressement et d'un dixième du 13^e mois de salaire en raison d'absences pour faits de grève.

Le conseil de prud'hommes a condamné l'entreprise à payer au salarié les sommes litigieuses au motif que l'exercice du

droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux (c. trav. art. L. 2511-1).

La Cour de cassation censure cette analyse. Selon elle, puisque toutes les absences exceptées celles liées à un accident du travail, donnaient lieu

à réduction ou suppression de congés supplémentaires, la retenue opérée par l'employeur pour absence pour fait de grève ne revêtait aucun caractère discriminatoire.

Elle rappelle ainsi que l'employeur peut parfaitement tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, dès

Le refus d'octroyer une prime en raison d'absences pour fait de grève n'est pas nécessairement discriminatoire (suite et fin)

lors que toutes les absences, hormis celles qui sont assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution (cass. soc. 23 juin 2009, n° 08-42154, BC V n° 159).

Revêt à l'inverse, par exemple, un caractère discriminatoire, le refus d'accorder aux salariés absents au cours d'un trimestre pour fait de grève un congé supplémentaire destiné à récompenser l'assiduité du personnel alors que des ab-

sences pour hospitalisation d'enfant ou du conjoint ne privent pas les salariés de ce congé (cass. soc. 4 mai 2011, n° 09-72206 D).

Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-18125 FSPB

Conditions de recours au travail de nuit et ouverture des magasins le dimanche : position du juge constitutionnel

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, stipule le Code de travail.

*« Tout travail entre **21 heures et 6 heures** est considéré comme travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre **24 heures et 5 heures**, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.*

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. ». (Article L 3122- 29 du Code de travail).

Le recours au travail de nuit est donc encadré afin de concilier le droit au travail et les libertés individuelles des salariés et d'éviter le risque d'arbitraire. Si l'employeur méconnaît ces conditions, il encourt des sanc-

tions pénales, à savoir la contravention de 5^e classe.

Il lui est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine et il est tenu de lui donner un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Le 8 février 2014, l'enseigne de parfumerie Sephora (groupe LVMH) a saisi le Conseil constitutionnel afin qu'il se prononce sur la conformité à la Constitution de la législation sur le travail de nuit ainsi que des dispositions relatives au travail dominical.

Par décision en date du 4 avril 2014, le Conseil constitutionnel a jugé conformes à la Constitution les articles du Code de travail portant sur les conditions de recours au travail de nuit et a censuré l'effet suspensif des recours contre les autorisations préfectorales d'ouvrir le dimanche.

Les conditions de recours au travail de nuit

Ce faisant, les juges constitutionnels relèvent, tout d'abord, que l'article L. 3122-32 du code du travail pose le principe selon

lequel « le recours au travail de nuit est exceptionnel ». Les impératifs « de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs » doivent être pris en compte et il faut le justifier par « la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ».

Ils font observer ensuite que la mise en place de postes de travailleurs de nuit ou l'extension de tels postes à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la « conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement » et que cette convention ou cet accord collectif comporte « les justifications du recours au travail de nuit » et qu'« à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord ». (Article L. 3122-33 al.1 du Code de travail).

Enfin, « les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail » mais « l'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir : « 1° Convoqué à la négociation les organisations

Conditions de recours au travail de nuit et ouverture des magasins le dimanche : position du juge constitutionnel (suite et fin)

syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ; « 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ; « 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales ». (Article L. 3122-36 du Code de travail).

Pour le Conseil constitutionnel, ayant un caractère exceptionnel le recours au travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. En « *subordonnant la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement à la conclusion préalable d'une convention et, à défaut, à une autorisation de l'inspecteur du travail, le législateur a confié, d'une part, à la négociation collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail et, d'autre part, à l'autorité administrative, le pouvoir d'accorder certaines dérogations dans des conditions fixées par la loi* ».

Faisant ainsi, le législateur a opéré une conciliation, qui n'est pas manifestement déséquilibrée, entre la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, et les exigences du Préambule de 1946, notamment sur la protection de la santé et le repos. En conséquence, les sages ont écarté les griefs de la société requérante et jugé conformes à la Constitution les dispositions contestées. (Décision n° 2014-373 QPC du 04 avril 2014).

Les précisions concernant le repos dominical

Par décision en date du 4 avril

2014, le Conseil constitutionnel a jugé non conforme à la Constitution l'effet suspensif du recours contre les dérogations préfectorales au repos dominical au motif que les dispositions contestées, notamment l'article L. 3132-24 du code du travail méconnaissent les exigences constitutionnelles relatives à la garantie des droits découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789.

L'article L. 3132-20 du code du travail prévoit que, si le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de cet établissement, le préfet peut autoriser des dérogations temporaires au repos dominical. Selon l'article L. 3132-24 du même code, « les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif ».

Aux termes de l'article L. 3132-25-4 du code de travail, les autorisations de travailler le dimanche « *sont accordées pour une durée limitée* » et « *seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche* ».

Selon le Conseil constitutionnel, le législateur a estimé que, si le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement était préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, **le préfet pouvait autoriser des dérogations temporaires au repos dominical**. Tout recours formé contre un arrêté préfectoral autorisant une dérogation au repos dominical **suspend de plein droit les effets de cette**

décision dès son dépôt par le requérant au greffe de la juridiction administrative.

Il fait valoir que cette suspension se prolonge jusqu'à la décision de la juridiction administrative alors que la dérogation est accordée pour une durée limitée. L'employeur, quant à lui, ne dispose d'aucune voie de recours pour s'opposer à cet effet suspensif et aucune disposition législative ne garantit que la juridiction saisie statue dans un délai qui ne prive de tout effet utile l'autorisation accordée par le préfet.

Ainsi, le Conseil constitutionnel décide que « *compte tenu tant de l'effet et de la durée de la suspension que du caractère temporaire de l'autorisation accordée* », les dispositions contestées méconnaissent les exigences constitutionnelles en matière de droit à un recours juridictionnel effectif et d'équilibre des droits des parties et censure dès lors ladite disposition. (Cons. const., 4 avr. 2014, déc. n° 2014-374 QPC).

Votre recours contre les dérogations préfectorales au repos dominical n'est donc plus suspensif mais pour recourir au travail de nuit, vous êtes tenu de respecter les conditions précitées.

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/>