

## BULLETIN JURIDIQUE UNION SYNDICALE SOLIDAIRES



### Édito

Dans ce numéro, nous évoquons la loi formation qui modifie les règles du protocole d'accord préélectoral. Elle prévoit notamment que l'invitation à négocier le protocole préélectoral, adressée par l'employeur aux syndicats intéressés, doit désormais leur parvenir au plus tard 15 jours avant la première réunion. Elle prévoit aussi, qu'à défaut d'accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales et lorsque l'autorité administrative est saisie, le processus électoral est suspendu.

Dans un jugement du 28 février 2014, le TGI de Nanterre confirme la règle posée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. En l'absence d'avis du C.E dans les délais impartis, la procédure d'information-consultation est terminée et l'avis des élus est considéré comme négatif. L'employeur peut alors mettre en route la réorganisation envisagée.

La Cour de Cassation Sociale a jugé le 5 mars 2014, que le non respect par le salarié, de la procédure de mise en place du temps partiel thérapeutique ne constituait pas une faute grave dans la mesure où il avait limité la durée de son travail à celle préconisée par le médecin du travail. Cette affaire a été néanmoins renvoyée à la Cour D'appel de Paris pour un réexamen du litige.

Un décret du 13 mars 2014 a fixé de nouvelles autorisations d'absence pour les salariés conseillers prud'hommes. Ainsi, la participation aux réunions préparatoires à certaines assemblées générales (du conseil, de sections ou de chambres) et l'étude de dossiers postérieure à l'audience à laquelle l'affaire a été examinée et préalable au délibéré, sont rémunérées ou indemnisées.

Dans une décision du 13 mars 2014, il a été jugé qu'un salarié à temps partiel qui, même pour une courte durée, travaille au-delà de la durée légale de travail, a droit à la transformation de son contrat de travail en temps complet ainsi qu'à un rappel de salaire.

Dans deux décisions rendues le 26 mars 2014, il a été jugé que si un salarié se plaint du non-respect par l'entreprise de la réglementation relative à la surveillance médicale, il doit se déterminer rapidement s'il souhaite mettre fin au contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Bonne lecture et à bientôt !!!

### La loi formation modifie les règles du protocole d'accord préélectoral

La loi formation prévoit de nombreux ajustements du protocole d'accord préélectoral. Elle instaure notamment un délai entre l'invitation et la réunion de négociation, étend les conditions de la double majorité et suspend le processus électoral lorsque l'autorité administrative est saisie.

Le bilan de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008 montrait que certains aménagements des dispositions légales s'imposaient. La loi formation du 5 mars 2014 les intègre.

#### Délai entre l'invitation et la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral

Avant toute élection professionnelle, l'employeur doit informer les organisations syndicales intéressées de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Jusqu'à présent, aucun délai n'était imposé par la loi entre l'invitation et la date de la première réunion de négociation. En l'absence de cette indication, la jurisprudence avait précisé que cette invitation devait être effectuée en temps utile, afin de permettre aux organisations syndicales de disposer d'un délai raisonnable pour préparer la négociation ([arrêt du 25 juin 2012, n° 11-60.093](#)).

La loi sur la formation professionnelle prévoit que l'invitation à négocier le protocole préélectoral, adressée par l'employeur aux syndicats intéressés, doit désormais leur parvenir au plus tard 15 jours avant la première réunion (articles [L 2314-3 al. 4](#) nouveau et [L 2324-4 al. 4](#) nouveau du code du travail).

Par ailleurs, dans le cas d'un renouvellement de l'institution représentative, l'invitation est adressée aux syndicats deux mois (contre un mois jusqu'ici) avant l'expiration des mandats en cours.

Les autres délais concernant la préparation des élections ne sont pas modifiés.

#### Suspension du processus électoral et prorogation des délais en cas de saisine de l'administration

A défaut d'accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales et lorsque l'autorité administrative est saisie, la loi prévoit que le processus électoral est suspendu

## La loi formation modifie les règles du protocole d'accord préélectoral (suite et fin)

jusqu'à la décision administrative. Les mandats en cours sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Sont concernées les dispositions du protocole préélectoral suivantes :

- le délégué de site ([article L.2312-5 du code du travail](#)) ;
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories (articles [L. 2314-11](#) et [L. 2324-13](#) du code du travail) ;
- le caractère d'établissement distinct (articles [L.2314-31](#) et [L.2322-5](#) du code du travail) ;
- le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements ([article L. 2327-7 du code du travail](#)).

Ces modifications permettent d'intégrer une jurisprudence de la Cour de cassation ([arrêt du 26 septembre 2012, n° 11-60.231](#))

### Aucun syndicat présent à la négociation

Par ailleurs, le législateur a introduit dans tous les articles cités ci-dessus le membre de phrase suivant : "lorsqu'au moins une orga-

nisation syndicale a répondu à l'invitation de négocier de l'employeur". Ceci laisse sous-entendre que si aucun syndicat ne s'est présenté à la négociation du protocole, l'employeur pourrait fixer unilatéralement tous ces points dans le protocole préélectoral, il n'aurait pas besoin de saisir l'administration.

### Condition de double majorité

La loi prévoit que la condition de double majorité spécifique au protocole d'accord préélectoral s'applique sauf dispositions législatives contraires (articles [L. 2314-1](#) et [L. 2324-4-1](#) du code du travail modifiés).

Cette règle créée par la loi du 20 août 2008 prévoit que pour qu'un accord préélectoral soit valable, il doit être signé :

- par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou,

lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Or, lors de sa mise en place, certaines clauses du protocole d'accord préélectoral avaient été oubliées. La loi formation répare cet oubli.

Elle prévoit que la condition de double majorité est désormais requise également pour :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (articles [L. 2314-23](#) et [L. 2314-21](#) du code du travail) ;
- l'augmentation du nombre de délégués du personnel ([article L.2314-1](#) du code du travail) ;
- la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés ([article L. 2314-12](#) du code du travail) ;
- la répartition des sièges des délégués du personnel et les membres du CE dans les entreprises de travail temporaire ([article L. 2314-13](#) et [L. 2324-7](#) du code du travail).

### Maintien des exceptions légales

Le principe d'un accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs est maintenu pour :

- la suppression du comité d'entreprise en cas de baisse de l'effectif ([article L. 2322-7](#) du code du travail) ;
- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (articles [L. 2314-10](#) et [L. 2324-12](#) du code du travail) ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail (articles [L. 2314-22](#) et [L. 2324-20](#) du code du travail).

Le principe de la négociation par accord collectif de droit commun est maintenu pour :

- l'abaissement des seuils d'effectifs pour la mise en place des institutions représentatives du personnel (articles [L. 2312-4](#) et [L. 2322-1](#) du code du travail) ;
- l'abaissement de la durée des mandats entre deux et quatre ans (articles [L. 2314-27](#) et [L. 2324-5](#) du code du travail) ;
- la mise en place du vote électronique (articles [L. 2314-21](#) et [L. 2324-19](#) du code du travail).

### Entrée en vigueur de ces nouvelles règles

La loi ne fixant pas de date d'entrée en vigueur pour ces différentes mesures, celles-ci s'appliquent depuis le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 7 mars 2014.

Documents joints : [Loi du 5 mars 2014 \(article 30\)](#)

## Réorganisation : l'absence d'avis du CE dans les délais impartis vaut bien avis négatif

**Dans un jugement du 28 février 2014, le TGI de Nanterre confirme la règle posée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. En l'absence d'avis du CE dans les délais impartis, la procédure d'information-consultation est terminée et l'avis des élus est considéré comme négatif. L'employeur peut alors mettre en route la réorganisation envisagée.**

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le comité d'entreprise qui ne rend pas d'avis dans le délai prévu par accord ou par les textes "est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif" (article L.2323-3 du code du travail). Le tribunal de grande instance de Nanterre tire toutes les conséquences de cette disposition dans un jugement du 28 février 2014.

### Mise en œuvre de la réorganisation en l'absence d'avis des élus

La société Ipsen Pharma, spécialisée en produits pharmaceutiques, décide de scinder ses activités en deux : d'un côté la médecine générale, de l'autre la médecine spécialisée. En octobre 2013, la direction présente son projet de réorganisation aux représentants du personnel. Ils se mettent d'accord sur le calendrier, comme la loi les y autorise, et fixe l'expiration du délai de consultation au 7 novembre 2013 pour le comité central et au 8 novembre pour le comité d'établissement de l'un des deux établissements.

Faute d'avis, la direction met en place la nouvelle organisation dès le 12 novembre.

Les élus estiment que la procédure de consultation ne pouvait être considérée comme achevée et saisissent le juge des référés pour obtenir la suspension du projet de réorganisation tant qu'ils n'ont pas rendu un avis éclairé.

### Les élus s'estiment insuffisamment informés

S'ils n'ont pas rendu leur avis dans les temps, c'est pour de bonnes raisons, soutiennent les élus : insuffisance des délais, absence de consultation préalable du CHSCT et impossibilité de rendre un avis éclairé. Ils estiment que les délais fixés en concertation avec la direction ne leur sont pas opposables car les documents remis lors des premières réunions n'étaient pas complets, et ne l'ont été qu'au cours des réunions suivantes. Dès lors, estiment-ils, le délai fixé ne commençait à courir qu'à partir du moment où leur information était complète.

**L'entreprise estime que la procédure d'information-consultation a été valablement menée conformément à un calendrier fixé par accord, comme le permet la nouvelle législation.** Dès lors, il n'y a aucun motif de contestation pour l'entreprise : l'absence d'avis du comité central et du comité d'établissement vaut avis négatif et clôt la procédure de consultation.

### L'absence d'avis vaut avis négatif

Le TGI statuant en référé se range du côté de l'entreprise.

Les juges constatent que la direction a permis "un débat riche et fourni" sur le projet de réorganisation, que "la direction a répondu aux questions qui lui étaient posées de façon précise et développée" et que le calendrier a été adopté à l'unanimité.

Elle rappelle ensuite aux élus que s'ils s'estimaient insuffisamment informés, ils auraient dû suivre la nouvelle procédure prévue par la loi de sécurisation de l'emploi, à savoir saisir le président du TGI statuant en référé pour qu'il ordonne dans les 8 jours la communication par l'employeur des éléments manquants, voire prolonger les délais prévus par accord si les éléments communiqués par l'employeur ne leur permettaient pas d'exercer utilement leurs compétences en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leurs étaient soumises.

Ce que n'ont pas fait les représentants du personnel. Ils n'étaient dès lors pas fondés à demander en référé la suspension du projet de réorganisation à l'issue du délai d'information-consultation qui leur était imparti. L'absence d'avis vaut donc bien avis négatif. En estimant achevées les procédures d'information et de consultation et en mettant en œuvre la réorganisation dès le 12 novembre, l'entreprise n'avait pas créé un trouble manifestement illicite.

## Licencier à la reprise en temps partiel thérapeutique ?

Un salarié, après divers arrêts pour maladie, avait été déclaré apte à la reprise du travail sans port de charges lourdes par le mé-

decin du travail. Ce dernier avait également préconisé un mi-temps thérapeutique. Le salarié avait alors réduit de moitié son temps

de travail sans attendre que l'employeur réorganise son travail. Ayant persisté dans cette voie malgré un courrier de l'em-

## Licencier à la reprise en temps partiel thérapeutique ? (suite et fin)

ployeur, lui faisant injonction de reprendre son travail à temps complet et le renvoyant à son médecin traitant, il a été licencié pour faute lourde.

En effet, c'est en principe, le médecin traitant du salarié qui est à l'initiative de la mise en place du temps partiel thérapeutique. Le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) examine alors le salarié et autorise ou refuse le temps partiel thérapeutique (c. séc. soc. art. L. 323-3, L. 433-1 et R. 433-15). En cas de réponse favorable de la

CPAM, l'employeur organise une visite médicale de reprise, quand cela est obligatoire, afin d'obtenir l'avis du médecin du travail. Ce dernier y apprécie l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement l'une ou l'autre de ces mesures (c. trav. art. R. 4624-22).

En l'espèce, la préconisation du temps partiel thérapeutique émanait du médecin du travail et la procédure de mise en place du temps partiel thérapeutique n'a-

vait pas été respectée. Pour autant, les juges ont estimé que le salarié ayant limité la durée de son travail à celle préconisée par le médecin du travail, il n'avait pas commis une faute grave. L'affaire a été renvoyée à la cour d'appel de Paris qui devra réexaminer le litige.

**Cass. soc. 5 mars 2014, n° 12-35371 D**

## De nouvelles autorisations d'absence pour les salariés conseillers prud'hommes

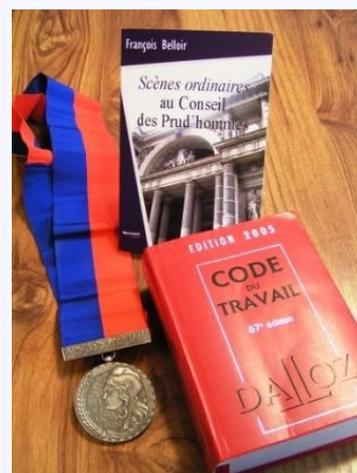
Un décret du 13 mars 2014 complète la liste des activités qui permettent aux conseillers prud'hommes de s'absenter avec maintien de salaire ou, lorsque l'activité a lieu hors temps de travail, d'être indemnisés.

Désormais, la participation aux réunions préparatoires à certaines assemblées générales (du conseil, de sections ou de chambres) est rémunérée ou indemnisée, même lorsque le règlement intérieur ne prévoit pas de telles réunions (c. trav. art. R. 1423-55, 1° modifié).

De même, l'étude de dossiers postérieure à l'audience à laquelle l'affaire a été examinée et préalable au délibéré est rémunérée ou indemnisée de plein droit, sans nécessiter d'accord particulier comme c'était le cas auparavant (c. trav. art. R. 1423-55, 2° modifié).

En contrepartie, un second décret réduit les durées prévues pour l'activité d'étude des dossiers postérieure à l'audience. Celles-ci passent de 1 h 30 à 45 minutes pour les études de dossiers effectuées dans le cadre du bureau de jugement et de 30 à 15 minutes pour celles réalisées au sein de la formation de référé (c. trav. art. D. 1423-65 modifié).

Signalons aussi que les modalités de dépassement du nombre d'heures indemnisées pour l'étude des dossiers (tant préalable que postérieure à l'audience) ainsi que pour la rédaction des décisions sont révisées (c. trav. art. D. 1423-65 al. 2 et art. D. 1423-66 modifiés).



## Temps partiel : demander la requalification en temps plein et un rappel de salaire

**Le salarié à temps partiel qui, même pour une courte durée, travaille au-delà de la durée légale de travail, a droit à la transformation de son contrat de travail en temps complet ainsi qu'à un rappel de salaire.**

Dans cette affaire, une salariée a été engagée en qualité d'aide à domicile par contrat de travail à temps partiel. Son horaire ayant dépassé, au cours du mois d'octobre 2004, la durée légale du travail, elle a saisi, en 2009, la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son temps partiel en temps complet.

La Cour d'appel accueille cette demande et condamne l'employeur à lui verser un rappel de salaire sur la base d'un temps complet depuis octobre 2004. Selon l'employeur, le contrat à

temps partiel ne peut être requalifié en temps plein que s'il a été apporté des modifications incessantes et fréquentes au temps de travail du salarié.

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond. Le recours aux heures complémentaires ayant eu pour effet, fût-ce pour une période limitée et isolée, de porter la durée de travail de la salariée au-delà de la durée légale, justifie une transformation du temps partiel en temps plein.

**Ce qu'il faut retenir :** un salarié embauché à temps partiel peut être amené à réaliser des heures complémentaires dans certaines limites.

En tout état de cause, il ne peut pas travailler au-delà de 35 heures, ne serait-ce que pour une courte durée.

A défaut, il peut saisir le juge pour :

- demander la [requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps complet](#) ;
- et par conséquent obtenir un rappel de salaire à hauteur d'un temps complet depuis le jour où il a travaillé 35 heures hebdomadaires ou plus.

Devant le Conseil de prud'hommes, le salarié peut se faire assister voire représenter par une organisation syndicale, plutôt que de faire appel à un avocat.

Dans certaines hypothèses le syndicat peut agir à la place d'un salarié sans qu'il ne soit muni d'un pouvoir de représentation (à travers l'action en substitution)

[Cass. Soc. 12 mars 2014, n°12-15014](#)

## Visite médicale : en cas de manquement de l'employeur, le salarié doit agir vite

Le salarié ne peut pas invoquer le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité pour demander la rupture de son contrat **si les faits sont trop anciens**.

Depuis quelques années, on note la grande sévérité des juges à l'égard des employeurs qui méconnaissent leurs obligations en matière de surveillance médicale des salariés. Ainsi, s'agissant du non-respect de l'obligation d'organiser les visites médicales en application des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail (visite d'embauche, visites périodiques et visite de reprise), les tribunaux considèrent qu'il s'agit d'un manquement patronal à une obligation de sécurité de résultat. Et la sanction est, généralement, lourde, puis-

qu'il a été jugé à de nombreuses reprises que ce manquement pouvait justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur (avec les conséquences indemnitaires que cela implique).

**REMARQUE :** cette rupture du contrat peut se manifester sous deux formes. Il y a tout d'abord « la prise d'acte » : il s'agit de la situation dans laquelle le salarié prend l'initiative de rompre le contrat de travail en reprochant à l'autre partie de ne pas avoir respecté ses obligations contractuelles et en affirmant que cette rupture lui est donc en réalité imputable. Cette prise d'acte a pour effet de rompre immédiatement le contrat. Le salarié peut ensuite saisir les tribunaux afin de statuer sur les conséquences

de cette rupture (la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié le justifiaient, v. notamment en ce sens Cass. soc., 22 sept. 2011, no 10-13.568). La **seconde façon d'opérer est de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail**. Dans ce second cas, le salarié saisit la justice, et c'est le juge qui prononce la rupture du contrat (là encore aux torts de l'employeur, v. par exemple Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-28.165).

Aujourd'hui, la Cour de cassation met un bémol à ces jurisprudences pourtant bien établies, dans deux arrêts qui seront publiés dans son Bulletin, Dans les deux cas, l'obligation d'organiser les

## Visite médicale : en cas de manquement de l'employeur, le salarié doit agir vite (suite et fin)

visites médicales avait été méconnue par l'employeur. Mais les salariés ont réagi trop tardivement pour que ce grief leur permette de rompre le contrat en raison de la faute patronale.

**Dans la première affaire (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634), l'employeur avait omis de faire passer au salarié sa visite d'embauche, puis les visites périodiques pendant les trois années suivantes. Deux ans plus tard, ledit salarié avait pris acte de la rupture son contrat en invoquant cette omission et en affirmant par ailleurs qu'il n'avait pas assez de congés. Mais pour la Cour de cassation, s'il est vrai que « la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail », force est de constater que les manquements de l'employeur tirés du non-respect des visites médicales « étaient pour la plupart anciens », et qu'ils n'avaient donc « pas empêché la poursuite du contrat de travail ». En l'espèce, les juges ont ainsi estimé que la prise d'acte s'analysait en une démission.**

**Dans la seconde affaire (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040), le salarié avait été en arrêt maladie pendant 3 mois et demi. Or, lors de son retour au travail, il n'avait pas passé de visite de reprise. En l'occurrence, le contexte professionnel était tendu, et lorsque 6 mois plus tard, l'intéressé avait été mis à pied pour insubordination, il s'était défendu en demandant en justice, non seulement l'annulation de cette sanction, mais également la résiliation judiciaire de son contrat. Selon lui, une**

telle résiliation se justifiait par le harcèlement qu'il subissait ainsi que par le non-respect patronal des obligations légales relatives aux visites médicales. Toutefois, comme dans la première affaire, la Cour de cassation a donné tort au salarié, en estimant que les accusations de harcèlement étaient infondées, et que surtout, « l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur », laquelle « n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois ».

Ainsi, le salarié qui se plaint du non-respect par l'entreprise de la réglementation relative à la surveillance médicale doit se déterminer rapidement s'il souhaite mettre fin au contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Car s'il continue de travailler pendant plusieurs mois, on estimera que la faute patronale n'est pas suffisamment grave (puisqu'en effet, elle n'a pas empêché la poursuite du contrat). Concrètement, si le salarié se sent mis en danger du fait de l'absence de visite médicale, il peut, sur le coup, en faire le reproche à son employeur (et vraisemblablement faire reconnaître en justice la rupture du contrat aux torts patronaux). En revanche, ce que la Cour de cassation ne veut pas, semble-t-il, c'est qu'il se « réveille » des mois ou des années plus tard, lorsque la relation de travail s'est détériorée, et alors qu'en réalité, ce n'est pas la question de sa sécurité qui est en cause, mais les dissensions qu'il connaît au travail (des raisons qui sont donc totalement étran-

gères à l'obligation de sécurité de l'employeur).

**REMARQUE :** dans un tel cas de figure, et bien qu'on ne puisse pas rompre le contrat de travail, est-il cependant possible d'obtenir, même tardivement, une indemnisation pour non-respect par l'employeur de la réglementation relative aux visites médicales ? Une jurisprudence constante affirme que « le non-respect de cette obligation cause nécessairement un préjudice au salarié » que l'employeur doit donc réparer (v. entre autres Cass. soc., 6 nov. 2013, no 12-16.529). Mais cette jurisprudence vaut-elle encore dans l'hypothèse, courante, où le salarié demande réparation à l'occasion d'une action prud'homale exercée des années plus tard ? Il n'y a pas, pour l'instant, de réponse à cette question. Mais on notera que dans ces deux nouvelles affaires, les salariés n'ont eu droit à aucune indemnisation.

► [Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634](#)

► [Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040](#)

### Responsable Juridique

Union Syndicale Solidaires

Willem SAMSON

[juridique@solidaires.org](mailto:juridique@solidaires.org)

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO

[meo.jeanpierre@gmail.com](mailto:meo.jeanpierre@gmail.com)

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD

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