



Édito

Dans ce numéro, vous retrouverez trois nouveaux arrêts importants de la Cour de Cassation rendus le 13 février 2013 concernant l'application de la Loi du 20 août 2008 :

- La Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence sur la possibilité de désigner un RSS d'établissement dans une entreprise où le syndicat désignataire est représentatif,
- La Chambre sociale a également tranché la question de la représentativité dans une entreprise au sein de laquelle interviennent des élections partielles.
- Il a été également jugé que le recours au vote par correspondance n'est contraire à aucune règle d'ordre public.

Nous abordons aussi un arrêt qui précise qu'en cas de défaillance de l'employeur, l'auteur d'une demande de réunion du CHSCT présentée conformément à l'article L. 4614-10 du Code du travail, est recevable à demander en justice la réunion de ce CHSCT.

Enfin, dans un autre arrêt, il a été jugé que le Représentant du Personnel, victime de harcèlement moral, doit obtenir réparation de son préjudice.

Bonne lecture et à bientôt !!

Qui peut obliger l'employeur à organiser une réunion du CHSCT ?

En cas de défaillance de l'employeur, l'auteur d'une demande de réunion du CHSCT présentée conformément à l'article L. 4614-10 du Code du travail est recevable à demander en justice la réunion du CHSCT.

Suite à la mise en place d'un projet de réorganisation d'entreprise, trois membres représentants du personnel, dont le secrétaire du CHSCT, sollicitent de l'employeur une réunion du CHSCT comportant comme unique point à l'ordre du jour cette réorganisation. L'employeur ne donnant pas suite à cette demande, ils saisissent le juge des référés, lequel enjoint l'employeur, par ordonnance, d'organiser la réunion demandée.

La cour d'appel (CA Versailles, 14 sept. 2011, n° 11/03124, n° 11/03724), saisie à son tour par l'employeur, annule l'ordonnance de référé au visa de l'article L. 4614-10 du Code du travail. Elle estime que la tenue d'une réunion du CHSCT ne peut être exigée judiciairement de l'employeur que par un représentant spécialement désigné par deux membres au moins du CHSCT. Cette procédure de désignation n'ayant pas été suivie, la cour d'appel estime que l'ordonnance de référé est entachée de nullité.

La Cour de cassation censure cette décision, estimant que la cour d'appel a ajouté au texte de l'article

L. 4614-10 du Code du travail des exigences supplémentaires qu'il n'imposait pas. «En cas de défaillance de l'employeur, l'auteur d'une demande de réunion du CHSCT présentée conformément à l'article L. 4614-10 du Code du travail, est recevable à demander en justice la réunion de ce CHSCT ». En l'espèce, trois membres du CHSCT, dont le secrétaire, avaient bien été les auteurs de cette demande. Leur recours en justice était en conséquence légitime.

Source : Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.651, FS-P+B, M. J. c/ Sté Pages Jaunes : JurisData n° 2013-000304

Le Représentant du Personnel, victime de harcèlement moral, doit obtenir réparation de son préjudice

Dans cette affaire, une représentante du personnel, titulaire de plusieurs mandats d'une société de fabrication de sous-vêtements, a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts à l'encontre de son employeur pour cause de harcèlement moral.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande. Elle a relevé que certains éléments évoqués par la salariée relevaient d'une méthode de direction employée à l'égard de tous les membres du service et non pas

seulement de l'intéressée ; que la surcharge de travail a été le lot de tous les membres du service, et qu'il n'était pas établi à l'égard de celle-ci d'implications négatives à la suite de la restructuration du service.

Les juges de la Cour de cassation ont cassé et annulé la décision de la Cour d'appel aux motifs que la salariée produisait des attestations tendant à démontrer qu'elle était une cible privilégiée dans son service en matière de sanctions et de reproches, que l'ambiance de travail dans le service à laquelle elle appartenait s'était dégradée avec l'arrivée d'un nouveau responsable qui ne laissait aucune initiative et surveillait les moindres faits et gestes des salariés. La surcharge invoquée par la salariée était réelle. Les membres du CHSCT avaient, de surcroît, fait le constat d'une souffrance au travail de la salariée et que, selon le médecin psychiatre, cette dernière était en arrêt de travail pour troubles anxio-dépressifs en lien avec le travail.

Ce qu'il faut retenir : Selon l'article L1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Source : Cass. Soc. 17 janvier 2013, n°11-24696

Application de la Loi du 20 août 2008 (Sources : Blog de Thierry RENARD)

1. RSS : la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence très important.

Par un Arrêt en date du 13 février 2013, la Cour de cassation est revenue sur sa position concernant la possibilité de désigner un RSS d'établissement dans une entreprise où le syndicat désignataire est représentatif.

On se souvient en effet que par un Arrêt en date du 10 mai 2012 n°11-21144, la Cour de cassation avait en quelque sorte fermé la porte à l'activité syndicale dans les établissements où un syndicat représentatif dans l'entreprise n'avait pas atteint dix pour cents des voix dans le périmètre de certains établissements.

L'Arrêt du 13 février 2013 n°12-19662 revient sur la jurisprudence du 10 mai 2012 et permet à un syndicat non représentatif dans un établissement tout en étant représentatif dans l'entreprise, de pouvoir désigner un RSS dans cet établissement. [RSS et DSC, 13 février 2013](#)

Ce revirement de jurisprudence devrait conduire de nombreux syndicats représentatifs dans des entreprises multi-établissements à procéder à nouveau à des désignations de RSS dans les établissements où ils n'ont pas atteint le seuil électoral de 10%.

2. Cycle électoral et interrogations

Toujours le 13 février 2013, la Chambre sociale a tranché la question de la représentativité dans une entreprise au sein de laquelle interviennent des élections partielles.

Il y avait deux possibilités :

- prise en compte « au fil de l'eau » des résultats partiels pour recalculer la représentativité
- figer la représentativité syndicale pendant le cycle électoral

La Cour de cassation, et en cela très fortement invitée par les confédérations représentatives, a selon les termes du communiqué sur le site de la cour de cassation, choisi, « la stabilité et la sécurité des négociations collectives en optant pour une mesure de la représentativité pour la durée du cycle électoral ».

V. Arrêt du 13 février 2013 n° 12-18098 représentativité cycle électoral

« Attendu que pour valider la désignation par le syndicat CFDT de ce délégué syndical central, le tribunal d'instance retient que c'est au jour de la désignation du délégué syndical que doit s'apprécier la représentativité du syndicat dans l'entreprise, et qu'en l'occurrence, le syndicat CFDT est devenu représentatif suite aux élections partielles organisées le 17 novembre 2011 ; Qu'en statuant comme il l'a fait, alors que les résultats obtenus lors d'élections partielles ne pouvaient avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ; »

Ce choix va devoir être pris en compte par tous les syndicats pour apprécier les opportunités d'avoir des élections le même jour dans tous les établissements, pour agir ou non sur la durée du cycle.

Car en réalité dès lors que tous les établissements ne votent pas le même jour, figer la représentativité pendant toute la durée du cycle risque d'entraîner une distorsion très sensible entre les choix effectifs des salariés (compris dans leur majorité) et le droit d'engagement de la collectivité des travailleurs. Prenons l'exemple d'une entreprise avec des établissements de tailles très différentes. L'établissement qui représente en nombre de travailleurs, plus de la moitié de l'entreprise, vote et modifie en profondeur les rapports de force entre les organisations syndicales en présence. Des organisations désavouées dans la réalité, pourraient continuer à engager les salariés au nom d'une représentativité théorique figée. Tout cela nous promet beaucoup de polémiques à l'avenir...

Mais la question du cycle électoral va entraîner des choix tactiques compliqués en matière de désignation de RSS.

Un syndicat qui n'est pas représentatif dans l'entreprise peut choisir de désigner des RSS d'établissement ou un RSS d'entreprise. Il faudra choisir en fonction de la durée du mandat qui pourra être différente compte tenu de la date d'élection dans chacun des établissements et en fonction du moment où on désigne un RSS d'entreprise au regard du cycle électoral en cours. On peut

entrevoir une multitude de combinaisons mathématiques et juridiques.

3. Le vote par correspondance

La Cour de cassation par un autre Arrêt en date du 13 février 2013 [vote par correspondance, 13 février 2013 \(1\)](#) a jugé que le recours au vote par correspondance (mode exclusif de vote) n'est contraire à aucune règle d'ordre public, de sorte qu'un protocole signé à la double majorité prévoyant une telle disposition est valide.

**Rupture conventionnelle :
il faut impérativement
remettre au salarié un
exemplaire de la
convention**

La rupture conventionnelle doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur n'a pas remis un exemplaire de la convention au salarié.

Une semaine après avoir statué sur le cas d'une rupture conventionnelle conclue dans un contexte de harcèlement moral (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332), la Cour de cassation se prononce sur les conséquences de la non-remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture.

Elle estime "que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement

du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause".

A défaut, la convention est atteinte de nullité et la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Remarque : la cour d'appel avait également statué en ce sens : faute d'être en possession d'un exemplaire de la convention, le salarié n'avait pas pu contacter Pôle emploi pour l'aider à prendre une décision en pleine connaissance de cause. Il n'avait en outre pas pu savoir qu'il avait la possibilité de se rétracter dans les 15 jours suivant la signature de la convention, ces différentes informations figurant dans la convention de rupture. En conséquence, les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, avaient considéré que ladite convention était nulle et que la rupture devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-27.000

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>