



## Édito

Ce numéro 7 du bulletin juridique, reprend un arrêt du 26 septembre rendu par la Cour de Cassation précisant que **le périmètre de l'établissement distinct**, déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin par accord préélectoral ou décision de l'autorité administrative, **demeure celui dans lequel doivent se dérouler les élections** lorsqu'il n'a été modifié ni par un protocole préélectoral signé dans les conditions fixées par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail, ni par une décision administrative ».

Nous évoquons également un autre arrêt du 26 septembre, dans lequel il est précisé qu'un **employeur qui a manqué à son obligation de sécurité ne peut pas prononcer un licenciement fondé sur une inaptitude qu'il aurait pu empêcher**.

Nous publions enfin un arrêt du 10 octobre, rappelant que les syndicats ou les salariés qui entendent contester la désignation d'un représentant de la section syndicale (RSS) ont 15 jours pour saisir le tribunal d'instance. Les règles applicables aux délégués syndicaux (c. trav. art. L. 2142-1-2, L. 2143-7 et L. 2143-8) étant transposées au RSS.

**A bientôt !!!**

## Établissement distinct : le périmètre déterminé lors du précédent scrutin reste valable en l'absence d'accord ou de décision administrative

En matière d'élections professionnelles, le périmètre de l'établissement distinct, déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin par accord préélectoral ou décision de l'autorité administrative, demeure celui dans lequel doivent se dérouler les élections lorsqu'il n'a été modifié ni par un protocole préélectoral signé dans les conditions fixées par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail, ni par une décision administrative. C'est ce que précise la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 26 septembre 2012.

S'agissant de la détermination du périmètre de l'établissement distinct dans lequel doivent se dérouler les élections professionnelles, « en l'absence de protocole valide, l'employeur doit saisir l'autorité administrative pour qu'elle fixe le périmètre de déroulement des élections. Toutefois, s'il ne le fait pas, et si aucune organisation syndicale ne procède de son côté à cette saisine, le périmètre déterminé lors des élections antérieures est supposé être celui dans lequel l'employeur doit organiser les nouvelles élections », commente pour AEF Laurence Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation à propos de cet arrêt.

En l'espèce, les mandats des représentants du personnel de l'établissement de Caen (Calvados) de la société ST Ericsson expirent le 15 mai 2011 alors qu'une restructuration de l'entreprise est en cours. Les syndicats et l'employeur ne sont pas d'accord sur les modalités d'organisation des élections au sein

de cet établissement. Le syndicat CFDT souhaite que ces élections se tiennent sans délai, alors que l'employeur en demande le report jusqu'au terme des négociations en cours sur la perte de la qualité d'établissement distinct du site de Caen ou, à défaut, jusqu'à la décision de l'autorité administrative habilitée à trancher cette difficulté. Face à cette situation de blocage du processus électoral, le syndicat CFDT saisit le tribunal d'instance de Caen pour qu'il fixe la date du premier tour des élections professionnelles au sein de l'établissement de Caen.

### Rôle du Juge

Le tribunal d'instance relève que les parties sont en voie de négociation du protocole, plusieurs réunions ayant été proposées par l'employeur, et que l'employeur n'a pas manqué à son devoir de loyauté dans la conduite des négociations. Dès lors, le tribunal d'instance considère qu'il ne peut, sans outrepasser ses pouvoirs, s'immiscer dans les négociations en cours et en fixer le calendrier. Le juge du fond reporte la date des opérations électorales jusqu'à intervention d'un protocole d'accord sur la qualité d'établissement distinct du site de Caen ou, à défaut, d'une décision du directeur départemental du travail. Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation, qui casse le jugement du tribunal d'instance.

### Établissement distinct reconnu lors du précédent scrutin

La Cour de cassation rappelle « que le tribunal d'instance, juge de

l'élection, a le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales ». Elle précise ensuite « que **le périmètre de l'établissement distinct**, déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin par accord préélectoral ou décision de l'autorité administrative, demeure celui dans lequel doivent se dérouler les élections lorsqu'il n'a été modifié ni par un protocole préélectoral signé dans les conditions fixées par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail, ni par une décision administrative ».

Dans cette affaire, la Haute juridiction relève que les mandats des représentants du personnel ont expiré depuis plusieurs mois, que l'employeur a attendu la saisine du tribunal d'instance pour convier les organisations syndicales à une négociation ne portant que sur le constat de la perte de qualité d'établissement distinct, et que face au refus des organisations syndicales de participer à cette négociation, il n'a ni saisi l'autorité administrative ni organisé le processus électoral sur la base du périmètre de l'établissement distinct déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin, se contentant de reporter la réunion. Dès lors, les magistrats de chambre sociale considèrent que c'est à tort que le tribunal d'instance a refusé de fixer la date de déroulement du premier tour des élections au sein de l'établissement de Caen.

[Cour de cassation, chambre sociale, 26 septembre 2012, n° 11-26.659, FS-P+B](#)

### **Comment traiter l'aptitude au travail « sous réserve » ?**

On peut classer les diagnostics des médecins du travail en trois catégories. Citons d'abord celui auquel tout le monde aspire : l'avis d'aptitude sans commentaire. Vient ensuite le très redouté avis d'inaptitude, redouté par les DRH, car il entraîne une procédure pleine d'embûches, et par les salariés, car il leur fait craindre un licenciement. Et puis, celui qui se répand de plus en plus et devrait être regardé

comme redoutable : l'avis d'aptitude « sous réserve ».

Seul l'avis médical d'aptitude sans condition laisse les mains libres à l'employeur. Aussitôt que le médecin du travail émet une réserve, si floue soit-elle, l'employeur doit être en alerte. Il lui faut à tout prix se rapprocher du médecin pour demander des précisions, si nécessaire, et s'assurer que les mesures qu'il envisage sont conformes à ses préconisations. Faute de quoi, nous dit la Cour de cassation dans un arrêt du 26 septembre 2012, il manque à son obligation de sécurité de résultat.

Un commercial a été déclaré apte au travail « sous réserve d'un suivi par le médecin traitant ». L'avis médical est accompagné de la mention : « examen complémentaire prévu ». Sans vérifier quoi que ce soit auprès de la médecine du travail, l'employeur détache son salarié dans l'une de ses filiales, avec un changement de fonctions et de port d'attache.

Le salarié retombe malade, obtient que sa maladie soit reconnue comme professionnelle par la CPAM et, ayant cette fois-ci, été déclaré inapte, est licencié pour impossibilité de reclassement. Il demande que son licenciement soit jugé comme privé de cause réelle et sérieuse.

Pour faire droit à sa demande, la Cour de cassation pointe du doigt la légèreté de l'employeur qui a muté son salarié sans même avoir vérifié que l'examen complémentaire avait eu lieu et sans se préoccuper de savoir si, aux yeux du médecin du travail, l'état de santé de l'intéressé s'accommodait des nouvelles fonctions et du nouveau lieu de travail. Innovant dans sa façon de raisonner, la Cour de cassation nous dit en substance que l'employeur qui a manqué à son obligation de sécurité ne peut pas prononcer un licenciement fondé sur une inaptitude qu'il aurait pu empêcher.

[Arrêt Cour de Cassation Chambre sociale, 26 septembre 2012, 10-26392](#)

### **Le délai de 15 jours pour contester la désignation du RSS court à compter du moment où les syndicats sont informés**

Les syndicats ou les salariés qui entendent contester la désignation d'un représentant de la section syndicale (RSS) ont 15 jours pour saisir le tribunal d'instance. Ce délai court à compter du jour où le nom du RSS a été porté à leur connaissance par affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou par tout autre moyen. Il s'agit de la transposition au RSS des règles applicables aux délégués syndicaux (c. trav. [art. L. 2142-1-2](#), [L. 2143-7](#) et [L. 2143-8](#)).

Dans cette affaire, un syndicat avait été informé de la désignation d'un RSS par un autre syndicat lors d'une réunion du comité d'entreprise. Il avait alors saisi le juge d'instance dans les 15 jours suivant cette réunion.

Pour le syndicat auteur de la désignation, l'action en contestation était forclosée, car la désignation avait été officialisée bien avant la réunion du comité d'entreprise, par affichage.

Cependant, les juges ont estimé que ce syndicat ne rapportait pas la preuve d'un tel affichage. Dans ces conditions, le délai de 15 jours se décomptait bien à partir de la réunion du comité d'entreprise, de sorte que la contestation était intervenue à temps.

[Cass. soc. 10 octobre 2012, n° 11-60225 D](#)

**Responsable Juridique**  
Union Syndicale Solidaires  
**Willem SAMSON**  
[juridique@solidaires.org](mailto:juridique@solidaires.org)

**Veille juridique - Bulletin juridique**  
Union Syndicale Solidaires  
**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/>