



Textes législatifs et réglementaires

► *Validation des acquis de l'expérience*

Un arrêté du 29 novembre 2017, fixant le modèle de formulaire « demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience », est paru au *JO* du 1^{er} février 2018.

Jurisprudence

► *Harcèlement moral - Homicide involontaire*

Le cumul entre, d'une part, des violations manifestement délibérées de plusieurs obligations en matière de durée du travail, du paiement d'heures supplémentaires, de congés payés et du temps de repos par un employeur expérimenté, ne se préoccupant des risques psycho-sociaux engendrés par ces manquements, et d'autre part, des actes de harcèlement moral ayant conduit un salarié au suicide, peut entraîner une condamnation de l'employeur pour homicide involontaire (CA, Paris, 4-12-17, n°16/06348).

► *Homologation PSE - Critères d'ordre des licenciements*

Selon l'article L 1233-5 du code du travail, en l'absence d'accord collectif, l'employeur ne peut déroger aux critères d'ordre des licenciements fixés par cet article.

Ainsi, en présence d'un PSE unilatéral, l'employeur doit prendre en compte les critères d'ordre de licenciement fixés par l'article L 1233-5 et ce, peu importe la position exprimée par le comité d'entreprise favorable au projet de l'employeur de ne pas prendre en compte le critère des qualités professionnelles.

Dès lors, la méconnaissance de cette disposition au sein du PSE est constitutive d'un manquement qui fait obstacle à ce que l'administration homologue ce PSE (CE, 22-12-17, n°400649).

► *Durée du contrat « adultes – relais »*

Selon l'article L 5134-103 du code du travail, le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée, conclu en application de l'article L 1242-3, dans la limite d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Cette limite de durée de trois ans ne doit pas s'entendre comme la durée minimale du contrat à durée déterminée.

Ainsi, un contrat conclu à ce titre pour une durée de 12 mois, et renouvelé une fois, prend fin par l'arrivée du terme, peu importe que ce contrat n'ait pas eu une durée de 3 ans (Cass. soc., 18-1-18, n°16-18956).

► *Nullité du licenciement - Salarié protégé*

Lorsqu'un salarié protégé a obtenu judiciairement sa réintégration, et que l'employeur fait obstacle à cette réintégration en ne mettant pas en œuvre les conditions matérielles pour que le

salarié soit en mesure d'occuper l'emploi proposé, le licenciement prononcé en raison du refus du salarié de rejoindre son poste est illicite.

Tel est le cas, du licenciement d'un salarié qui n'a jamais été réintégré dans son poste, ni dans aucun autre poste de la société, qui ne s'est vu confier ni travail ni matériel et dont l'accès à l'entreprise lui a été refusé (Cass. soc., 17-1-18, n°16-17932).

► *Révision d'un accord d'entreprise*

Une organisation syndicale, signataire d'un accord d'entreprise, qui n'est plus représentative, pour la durée du cycle électoral, au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut s'opposer à la négociation d'un tel accord (Cass. soc., 17-1-18, n°17-10022).

NB : Cette solution est antérieure à la loi « Travail ». Désormais, en l'absence de clause de révision dans l'accord, l'article L 2261-7 définit la procédure de révision des accords d'entreprise.

► *Accueillant familial - Contrat de travail*

Selon l'article L 442-1 du code de l'action sociale et des familles, toute personne accueillie au domicile d'un accueillant familial passe avec ledit accueillant un contrat écrit.

Ce contrat est conforme aux stipulations d'un contrat-type, établi par voie réglementaire, après avis des représentants des présidents du conseil départemental.

Aussi, l'accueillant familial n'est pas lié à la personne accueillie par un contrat de travail. En conséquence, il en va de même, du remplaçant de l'accueillant familial (Cass. soc., 18-1-18, n°16-18936).

► *Mise en œuvre d'un PSE*

Un employeur qui, suite au refus de 21 salariés de voir modifier leur contrat de travail et d'être mutés sur un autre site, modifie son projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité sur le site initial et procède à une nouvelle consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement collectif concernant moins de 10 salariés, n'a pas à mettre en œuvre un PSE.

Peu importe qu'auparavant 21 salariés aient refusé les modifications du contrat de travail qui leur étaient soumises (Cass. soc., 24-1-18, n°16-22940).



► Travail de nuit

Selon l'article L 3122-39 du code du travail, les travailleurs de nuit bénéficient, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés, de contreparties sous forme de repos compensateur auxquelles peut s'ajouter, le cas échéant, une compensation salariale.

Pour bénéficier de ces contreparties, le salarié, qui travaille effectivement quelques heures durant la nuit, doit détenir la qualité de travailleur de nuit (Cass. soc., 20-12-17, n°16-19512.)

► Requalification du contrat d'un salarié protégé

La décision de l'autorité administrative rejetant la demande d'autorisation de transfert du contrat de travail d'un salarié protégé n'interdit pas à la juridiction prud'homale de statuer sur la demande de requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée formée par le salarié à l'égard de son employeur d'origine.

En effet, cette demande relève de la seule compétence de la juridiction judiciaire. Cela ne méconnaît pas le principe de séparation des pouvoirs (Cass. soc., 24-1-18, n°16-13589).

FOCUS

Conflit syndical dans le dépôt des listes : les règles à suivre !

La Cour de cassation a, à de nombreuses reprises, rappelé que les syndicats affiliés à une même confédération nationale ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège lors des élections professionnelles (Cass. soc., 16-10-01, n°00-60203 ; Cass. soc., 13-10-04, n°03-60416 ; Cass. soc., 22-9-10, n°10-60135).

Aussi, lorsque deux organisations syndicales affiliées à une même confédération déposent des listes de candidats pour des élections professionnelles, il convient de déterminer quelle liste retenir.

Par un arrêt en date du 24 janvier 2018 (n°16-22168), la Cour de cassation, réunie en sa chambre sociale, est venue expliquer comment déterminer la liste à retenir.

Dans l'arrêt étudié, deux syndicats affiliés à une même organisation syndicale représentative au niveau national - la CGT pour ne pas la nommer - ont déposé une liste de candidats lors des élections professionnelles d'une association.

Plus précisément, au sein de l'association dite « *Le Fennec* », l'union locale CGT et le syndicat « *CGT Le Fennec* » ont respectivement déposé une liste de candidats pour les élections.

L'association, ayant reçu deux listes de candidats émanant de syndicats affiliés à la CGT, a alors refusé de prendre en compte la liste déposée par le syndicat « *CGT Le Fennec* ». En conséquence, ce dernier a saisi le tribunal d'instance afin de voir annuler les dépôts des listes, de suspendre les élections jusqu'à ce qu'un nouveau protocole d'accord préélectoral soit conclu ainsi que d'annuler la décision de l'association refusant de prendre en compte sa liste.

Le tribunal d'instance a alors jugé que l'association aurait dû retenir la liste du syndicat « *CGT Le Fennec* » et non celle de l'union locale CGT. L'union locale, contestant à son tour cette décision, s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'union locale CGT et approuve le jugement du tribunal d'instance. Ce faisant, la Haute juridiction donne la marche à suivre en cas de concurrence de dépôts de listes.

La Cour de cassation commence par rappeler la règle générale : les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit représentative ou non, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise.

Si tel n'est pas le cas, et que plusieurs syndicats affiliés à une même confédération nationale déposent des listes de candidats, la Cour de cassation donne une solution en 3 temps pour savoir quelle liste retenir.

Il appartient d'abord aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour déposer une liste de candidats.

Ensuite, il convient de se référer, à la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet.

Enfin, en l'absence de dispositions statutaires des syndicats et de l'organisation syndicale d'affiliation, ou de décision syndicale de résolution des conflits, en application de la règle chronologique, seule la liste de candidats déposée en premier lieu doit être retenue.

À ce titre, la Cour de cassation a jugé que c'était à bon droit que le tribunal d'instance avait décidé que seule la liste de candidats déposée en premier lieu devait en application de la règle chronologique être appliquée. La liste de l'union locale CGT ayant été déposée après celle du syndicat « *CGT Le Fennec* », son dépôt a été jugé irrégulier.

La règle est donc donnée. Il ne nous reste, dès lors, seulement qu'à vous rappeler que nous avons adopté dans nos statuts, depuis longtemps déjà, des dispositions permettant de régler un tel type de conflit.

En effet, nos statuts et notre résolution interne votée au CCN de Metz prévoient expressément les règles de désignation des délégués syndicaux. Ces règles trouvent aussi à s'appliquer dans le cas d'espèce.

Ainsi, le Congrès Confédéral de juin 2007, à travers la résolution « *syndicalisation* » avait précisé que :

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr





« Tout en rappelant que le code du travail prévoit que les désignations soit effectuées par le syndicat, le congrès approuve la politique constante de la Confédération, régulièrement confirmée par les CCN depuis la loi du 28 octobre 1982 (délégué syndical, représentant syndical au CE, etc.), dans les modes de désignation de la représentation syndicale vis-à-vis de l'employeur :

- Pour les entreprises ou établissements implantés dans un seul département, la désignation est portée à la connaissance de l'employeur par l'Union Départementale (avec copie à la Fédération) sur décision du syndicat après proposition de son Conseil Syndical ou équivalent, ou l'Assemblée Générale,
- Pour les entreprises comportant plusieurs établissements implantés dans plusieurs départements, la désignation (hors du niveau départemental) est assurée par la Fédération après consultation des syndicats avec information aux Unions Départementales.
- Il en est de même dans un établissement commun à plusieurs départements : la désignation est assurée par la Fédération après consultation des sections syndicales du syndicat, avec une information aux Unions Départementales.

Il en est de même a fortiori pour le Comité Central d'Entreprise ou les structures européennes ou internationales.

Le congrès rappelle que les représentants désignés par l'organisation syndicale ne peuvent être que les mandataires de celle-ci. ».

Il convient de rappeler que l'article 15, de nos statuts confédéraux, dispose « que les parties en cause s'engagent à ne pas recourir à des juridictions extérieures tant que les procédures prévues par le présent article n'ont pas été menées à leur terme. En cas de différend ou de conflit entre structures FO, il est nécessaire de saisir la commission des conflits, qui tranchera par voie d'arbitrage. Cette solution s'imposera à toutes les parties (syndicats) et aux tiers (juge, employeur, autres syndicats) ».

Aussi, si le conflit venait à être présenté devant le juge avant que la commission des conflits se soit prononcée, le magistrat devrait surseoir à statuer.