



NEWSLETTER

avr.-15- N° 9

Secteur Conventions Collectives

REPRÉSENTATIVITÉ / ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour rappel, de nouveaux formulaires CERFA d'élections professionnelles sont applicables aux élections professionnelles organisées postérieurement au 1er janvier 2015.

Il s'agit :

- des procès-verbaux des élections professionnelles CE/DP/DUP, titulaires et suppléants (6 formulaires différents au total),
- et d'un procès-verbal de carence, dès lors qu'une carence de candidatures a été constatée aux 2 tours des élections professionnelles pour tous les collègues.

Une nouvelle notice, plus complète et comportant les consignes et conseils de remplissage essentiels, les accompagne.

Si les anciens formulaires CERFA ont été utilisés pour des élections intervenues après le 1^{er} janvier 2015, ils ne seront pas considérés comme nuls et seront pris en compte pour les mesures d'audiences électorales du 2^{ème} cycle de représentativité 2013-2016 aux niveaux des branches et national interprofessionnel.

Ceci étant, les nouveaux formulaires contiennent 2 nouveautés majeures :

- **Ils permettent dorénavant d'inscrire les horaires d'ouverture et de clôture du scrutin, ce qui évite de courir un risque d'annulation des élections pour ce motif.**

En effet, l'absence de cette mention au PV constitue une irrégularité, justifiant l'annulation des élections (*Cass. Soc., 16 octobre 2013, n° 12-21.680*), sauf si les horaires figurent sur un document annexé au PV (*Cass. Soc., 17 décembre 2014, n° 14-12.401*).

- Par ailleurs, **les PV contiennent une nouvelle colonne intitulée « Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures ».**

En effet, nous vous rappelons que, depuis le 1^{er} janvier 2015, **l'affiliation syndicale à FORCE OUVRIERE doit être indiquée sur le courrier adressé à l'employeur par le syndicat pour le dépôt des listes de candidatures.**

A défaut, FO ne pourra se prévaloir des suffrages du syndicat qui lui est affilié au niveau de l'entreprise, des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

Pour télécharger la notice
et les 7 nouveaux CERFA



<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/formulaires.55/rerelations-professionnelles.66/procès-verbaux-des-election-des.8883.html>

MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Organisation du travail et géolocalisation d'un véhicule de fonction

Un salarié engagé comme technico commercial, qui bénéficiait d'une grande indépendance dans la gestion de son emploi du temps, avait été licencié pour faute grave à la suite de son refus de se soumettre à une demande de son employeur visant à installer un système de géolocalisation dans son véhicule de fonction.

L'employeur peut-il contraindre un salarié itinérant à installer un système de géolocalisation dans son véhicule de fonction, afin d'assurer le contrôle de la durée du travail ?

A cette question, la Chambre sociale de la Cour de cassation répond, dans une décision du 17 décembre 2014, que l'utilisation d'un système de géolocalisation visant à assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen.

Cette utilisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose, comme en l'espèce, d'une liberté dans l'organisation de son travail. Cette décision, qui s'inscrit dans le sillage d'un arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 3 novembre 2011, illustre le fait que les restrictions apportées aux libertés individuelles et collectives doivent être justifiées par la nature de la tâche de la nature à accomplir et proportionnées au but recherché.

Un salarié engagé comme technico commercial, qui bénéficiait d'une grande indépendance dans la gestion de son emploi du temps, avait été licencié pour faute grave à la suite de son refus de se soumettre à une demande de son employeur visant à installer un système de géolocalisation dans son véhicule de fonction.

L'employeur peut-il contraindre un salarié itinérant à installer un système de géolocalisation dans son véhicule de fonction, afin d'assurer le contrôle de la durée du travail ?

A cette question, la Chambre sociale de la Cour de cassation répond, dans une décision du 17 décembre 2014, que l'utilisation d'un système de géolocalisation visant à assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen.

Cette utilisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose, comme en l'espèce, d'une liberté dans l'organisation de son travail. Cette décision, qui s'inscrit dans le sillage d'un arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 3 novembre 2011, illustre le fait que les restrictions apportées aux libertés individuelles et collectives doivent être justifiées par la nature de la tâche de la nature à accomplir et proportionnées au but recherché.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un accord collectif nul ne produit aucun effet

Par une décision du 9 décembre 2014, la Chambre sociale de la Cour de cassation précise qu'un accord collectif annulé ne peut produire aucun effet, ni pour l'avenir, ni pour le passé.

En l'espèce, des salariés demandaient en justice le paiement de primes d'assiduité prévues par un accord collectif conclu en 2003 et annulé en 2007.

Les demandes des salariés, qui portaient sur la période antérieure à l'annulation de l'accord, avaient été accueillies par les juges du fond, lesquels estimaient que l'accord collectif était

un contrat à exécution successive et que la nullité de l'accord ne valait donc que pour l'avenir et n'avait pas d'effet rétroactif.

La Cour de cassation censure cette décision en visant le principe suivant : ce qui est nul étant réputé n'avoir jamais existé.

Concrètement, il n'est donc pas envisageable de demander l'application de dispositions (primes...) contenues dans un accord collectif annulé, quand bien même les demandes porteraient sur une période où l'accord n'avait pas encore été annulé.

L'égalité de traitement : les avantages catégoriels issus d'un accord collectif sont présumés justifiés, mais pas ceux issus d'un engagement unilatéral

Par un arrêt rendu le 1er juillet 2009, la Cour de cassation était venue remettre en cause les avantages catégoriels issus des accords collectifs ou d'une décision unilatérale de l'employeur (décision du 20 février 2008), considérant que « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage ». Une différence entre catégories professionnelles doit en effet « reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

Vu le nombre de conventions collectives comportant des dispositions catégorielles, cette jurisprudence sonnait comme un coup de tonnerre.

Cette position de la haute juridiction avait été confirmée par une série d'arrêts rendus par la chambre sociale le 8 juin 2011, donnant des exemples de justifications recevables de la différence de traitement entre catégories professionnelles.

Plusieurs conventions collectives comprenant des dispositions catégorielles s'étaient vues attaquées, dont la convention collective des bureaux d'études techniques, dite Syntec.

Cependant, la Cour de cassation a fait machine arrière par une décision de principe du 27 janvier 2015 concernant justement la branche SYNTEC-CINOV. En l'espèce, un syndicat avait invoqué une rupture de l'égalité de traitement entre cadres et ETAM

relevant de la convention SYNTEC-CINOV et avait demandé l'ouverture d'une renégociation. Plusieurs avantages attribués aux cadres étaient mis en cause (durée de préavis de licenciement plus long, meilleure indemnité de licenciement, primes supplémentaires, etc.).

Allant à l'encontre de sa position antérieure, la Cour de cassation n'a pas demandé à ce que des raisons objectives soient invoquées pour justifier ces différences. Elle a au contraire jugé que les différences de traitement entre catégories professionnelles instituées par voie de conventions ou accords collectifs sont présumées justifiées. Une position qu'elle explique par le fait que de tels conventions ou accords sont négociés et signés par des organisations syndicales représentatives habilitées par le vote des salariés.

Cette décision s'inscrit dans la logique actuelle de renforcement du poids de la négociation collective qui sous couvert de représentativité et de majorité, justifie des entorses au principe de faveur et à la hiérarchie des normes...

Par cette présomption, la charge de la preuve est ainsi inversée. C'est à celui qui invoque la rupture de l'égalité de traitement de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération professionnelle.

En revanche, un autre arrêt rendu le même jour, par la Cour de cassation a tenu à préciser que cette présomption de justification ne s'applique pas à l'avantage issu d'un engagement unilatéral.