



Textes législatifs et réglementaires

► *Cotisations sociales*

Un arrêté du 16 novembre 2015 fixant les taux de cotisation des employeurs de la main-d'œuvre docker à la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers à compter du 1^{er} janvier 2015 a été publié au *JO* du 25 novembre 2015 (NOR : DEVT1507416A).

► *Formation professionnelle – Agriculture*

Le décret n°2015-1519 du 23 novembre 2015 visant à faciliter les conditions d'acquisition du certificat d'aptitude professionnelle agricole a été publié au *JO* du 25 novembre 2015.

► *Comptes des syndicats*

Le décret n°2015-1525 du 24 novembre 2015 relatif à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 du code du travail a été publié au *JO* du 26 novembre 2015.

► *Fonction publique*

Un arrêté du 16 novembre 2015 qui met en œuvre le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les corps des agents techniques du ministère de la Défense, en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, a été publié au *JO* du 27 novembre 2015 (NOR : DEFH1524346A).

► *Loi Macron*

Le décret n°2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a été publié au *JO* du 26 novembre 2015.

Jurisprudence

► *QPC – Expertise du CHSCT*

Le Conseil constitutionnel a déclaré le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail inconstitutionnels. Ces dispositions concernant le recours de l'employeur contre les expertises commandées par le CHSCT seront abrogées à compter du 1^{er} janvier 2017. Il considère en effet que l'absence d'effet suspensif sur la mise en œuvre de l'expertise du recours de l'employeur le conduisant à payer des honoraires alors qu'il a obtenu l'annulation de la décision du CHSCT porte atteinte au droit des biens (Cons. Const., QPC, 27-11-15, n°2015-500).

► *QPC – Financement des organisations syndicales*

Le Conseil constitutionnel a déclaré les mots « *de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et* » figurant dans la seconde phrase du 1^o de l'article L. 2135-13 du code du travail conformes à la Constitution. Cet article, relatif à la répartition des crédits entre les organisations syndicales et patronales par le fonds paritaire, organise un financement uniforme entre les organisations syndicales sans tenir compte de leurs différences de représentativité. Aucune atteinte au principe d'égalité devant la loi, ni méconnaissance de la liberté syndicale et du principe de participation des travailleurs à la

détermination collective des conditions de travail n'a été relevée (Cons. Const., QPC, 27-11-15, n°2015-502).

► *QPC – Travail temporaire – Emploi des personnes handicapées*

Le Conseil constitutionnel a décidé que le second alinéa de l'article L. 5212-3 du code du travail qui dispose que « *les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents* » est conforme à la Constitution. Ainsi, les travailleurs handicapés d'un groupement d'employeurs mis à disposition d'une entreprise cliente sont pris en compte dans le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de ce groupement (Cons. Const., QPC, 20-11-15, n°2015-497).

► *Expertise – CHSCT*

Le juge peut réduire le coût prévisionnel d'une expertise qu'il estime surévaluée au moment de la désignation par le CHSCT de cet expert. Il n'a pas à attendre qu'elle ait eu lieu pour réduire son coût *a posteriori* (Cass. soc., 18-11-15, n°14-17512).

► *Obligation de sécurité*

La Cour de cassation, dans un arrêt du 25 novembre 2015, a considéré que, dès lors que l'employeur justifie avoir pris



toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, il ne méconnaît pas son obligation de sécurité de résultat (Cass. soc., 25-11-15, n°14-24444).

Par contre, si l'employeur est informé d'un conflit entre salariés d'une gravité telle que l'un d'eux a dû être hospitalisé d'urgence et ne justifie pas d'avoir pris les mesures suffisantes pour apaiser le conflit, il manque à son obligation de sécurité de résultat (Cass. soc., 19-11-15, n°13-26199).

► *Activités sociales et culturelles*

La Cour de cassation a admis qu'un accord collectif puisse répartir la contribution patronale aux activités sociales et culturelles entre plusieurs comités d'établissement en fonction de leurs effectifs. Cependant, ladite répartition ne peut priver un établissement du minimum légal calculé sur la masse salariale (Cass. soc., 12-11-15, n°14-12830).

► *Existence du forfait-jour*

La réalité d'une convention de forfait en jours ne peut résulter des mentions portées par l'employeur sur les bulletins de salaire du salarié. Ces conventions doivent nécessairement être passées par écrit (Cass. soc., 4-11-15, n°14-10419).

► *Indemnité de petit déplacement*

Le point de départ du petit déplacement rémunéré par l'indemnité de petit déplacement définie par la convention collective des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 ne se situe pas au domicile du salarié, même lorsque celui-ci est éloigné du chantier. Il est fixé, par le texte, au siège social, ou à l'agence régionale ou au bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier (Cass. soc., 4-11-15, n°14-14564).

► *AGS*

La chambre criminelle de la Cour de cassation a récemment condamné une entreprise pour tentative d'escroquerie à l'AGS par usage de la fausse qualité de salarié. L'entrepreneur fautif avait mis en place un montage destiné à garantir indûment la prise en charge des salaires de nouveaux employés qui étaient

de sa famille alors qu'il avait déjà cessé son activité et ne fournissait plus de travail à ses salariés habituels (Cass. crim., 12-11-15, n°14-82765).

► *Action en justice du secrétaire du CE*

Dès lors qu'un membre du CE est bien désigné par une délibération préalable et régulière du comité d'entreprise pour agir en justice en son nom, l'action est régulière. C'est ce que rappelle la chambre criminelle de la Cour de cassation dans une affaire dans laquelle l'employeur n'avait pas respecté ses obligations de consultation du CE (Cass. crim., 3-11-15, n°12-87163).

► *Syndicat des dentistes – Diffamation*

La chambre criminelle a décidé que les allégations d'un syndicat de dentistes visant le Conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes, formulées sur un site internet, sont constitutives d'un délit de diffamation. Elles portaient sur des faits précis et déterminés, imputés au Conseil et portaient atteinte à son honneur et à sa considération (Cass. crim., 3-11-15, n°14-83413).

► *Harcèlement sexuel*

L'employeur ne peut être exonéré de sa responsabilité en matière de harcèlement sexuel en justifiant ses actes par la longueur des tenues d'une salariée. Et ce, quand bien même une plainte pénale à son encontre a fait l'objet d'un classement sans suites (CA Limoges, 13-10-15, n°14/01164).

► *Principe de laïcité*

Le non-renouvellement du contrat d'une assistante sociale, employée dans un établissement public de soins psychiatriques, au motif qu'elle refuse d'ôter son voile, n'est pas contraire à la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et du citoyen. C'est ce qu'a jugé la Cour européenne des droits de l'homme, validant ainsi la conception française de la laïcité et qui interdit aux agents publics de manifester leurs croyances religieuses dans l'exercice de leurs fonctions (CEDH, 26-11-15, n°064846/11).

FOCUS

Le comité d'entreprise n'a pas qualité à agir pour obtenir l'exécution d'un accord collectif

La chambre sociale de la Cour de cassation vient de réaffirmer que le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action visant à l'application d'une convention collective. Cette action est réservée aux organisations qui ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail.

En vertu de l'article L. 2262-12 du code du travail, chaque salarié dispose, dans le cadre d'un litige individuel, d'un droit d'agir en justice pour obtenir de l'employeur le respect des engagements résultant d'un accord collectif.

Les organisations syndicales disposent également de moyens de recours lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un accord. Elles disposent d'une action de substitution qui leur permet d'agir au nom de leurs membres liés par un accord (art. L. 2262-9 du code du travail). La jurisprudence a également admis une action visant à réclamer l'exécution des engagements résultant d'un accord collectif en agissant sur le terrain de la défense d'un intérêt collectif de la profession (art. L. 2132-3 du code du travail ; Cass. soc., 3-5-07, n°05-12340 ; Cass. soc., 11-6-13, n°12-12818).



Lorsqu'elles sont signataires de l'accord en cause, elles peuvent intenter, en leur nom propre, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés avec l'employeur ou à défaut des dommages et intérêts (art. L. 2262-11 du code du travail).

Le comité d'entreprise revendiquait, dans l'affaire qui a donné lieu à la décision de la Cour de cassation, le pouvoir d'agir dans le cadre d'une action en exécution de la convention.

En l'espèce, en raison d'une fusion entre deux sociétés relevant de conventions collectives différentes, le comité d'entreprise et un syndicat ont intenté une action en justice pour faire appliquer la convention collective Syntec du 15 décembre 1987 et permettre aux salariés arrivants de bénéficier des avantages conventionnels y étant attachés. L'employeur refusait d'appliquer ladite convention considérant que la société absorbée relevait de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988.

La cour d'appel avait jugé l'action du comité d'entreprise irrecevable. Au soutien de son pourvoi, le comité fait valoir qu'il avait un intérêt à agir, dès lors que la question soumise avait une incidence sur la masse salariale qui sert au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles.

Le moyen n'est pas retenu par la Cour de cassation qui juge l'action irrecevable dans un arrêt rendu le 17 novembre 2015. Elle considère que les dispositions qui ouvrent une action en justice aux « *organisations ou groupements ayant capacité*

d'ester en justice, liés par une convention ou un accord collectif de travail, [leur permettant], en leur nom propre, [d'] intenter contre toute personne liée par la convention ou l'accord, toute action visant à [en] obtenir l'exécution (...) et, le cas échéant, des dommages et intérêts, (...) ne concerne pas les comités d'entreprise » et ne leur donne pas qualité pour agir (Cass. soc., 17-11-15, n°14-13072).

La Cour de cassation s'inscrit dans une jurisprudence constante qui affirme que le comité d'entreprise ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés, de sorte qu'il ne peut se prévaloir des actions susvisées (Cass. soc., 18-3-97, n°93-43989 ; Cass. soc., 20-9-06, n°04-10765). En effet, le comité d'entreprise n'est ni partie à l'accord collectif, ni signataire de celui-ci et n'en tire ainsi aucune qualité pour agir dans le but d'obtenir l'exécution des engagements contractés. Et ce, quand bien même l'accord aurait une incidence sur la masse salariale (Cass. soc., 2-3-11, n°10-13547).

La Cour de cassation apprécie strictement le droit d'agir pour obtenir l'exécution des engagements prévus dans un accord collectif. Du point de vue de l'action du comité d'entreprise d'une part, en refusant de lui reconnaître la qualité à agir et de l'action du syndicat d'autre part, dont la Haute Cour contrôle la recevabilité. En effet, elle vérifie que l'action porte bien sur l'application d'une convention collective à l'ensemble du personnel et non sur le paiement de sommes déterminées à des personnes désignées.

Obtenir de l'employeur l'exécution des engagements qu'il a contractés en justice est donc une action très encadrée et strictement contrôlée.