



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 16 mai au 20 mai 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Elections - Chambres de commerce et d'industrie

Un arrêté du 10 mai 2016 portant convocation des électeurs et relatif au dépôt des candidatures pour l'élection des membres des chambres de commerce et d'industrie est paru au *JO* du 18 mai dernier.

Jurisprudence

► Question prioritaire de constitutionnalité

La Cour de cassation a été saisie de deux QPC (CPH Amiens, 28-4-16, numéro de saisine 16-40209). La première question concerne la notion de secteur d'activité du groupe pouvant servir de cadre d'appréciation du licenciement économique. L'absence de définition de cette notion engendre-t-elle une insécurité juridique pouvant porter atteinte à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre ? Par ailleurs, l'indemnisation, selon la taille de l'entreprise, du salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse porte-t-elle atteinte au principe d'égalité devant la loi et à la liberté d'entreprendre ?

► Travail temporaire - Indemnité de requalification

L'indemnité de requalification doit être calculée, non seulement sur le salaire de base, mais également sur les accessoires du salaire (Cass. soc., 3-5-16, n°14-29739).

► Requalification du CDD - Ancienneté

Une cour d'appel, après avoir accueilli une action en requalification de CDD en CDI à compter du 13 décembre 2004, a refusé de faire remonter l'ancienneté à cette date en raison de l'absence de relations contractuelles entre novembre 2007 et août 2009, date de signature d'un nouveau contrat. Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation dans les termes suivants : « *Qu'en statuant ainsi, alors que par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié était réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier et qu'il était en droit de se prévaloir à ce titre d'une ancienneté remontant à cette date* » (Cass. soc., 3-5-16, n°15-12256).

► CDD saisonnier

Selon l'article L 1244-2 du code du travail, « *une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions (...)* ». Si le salarié peut solliciter des dommages-intérêts pour la violation d'une disposition conventionnelle visée par l'article L 1244-2 du code du travail, il ne saurait, comme dans l'hypothèse d'un

licenciement, invoquer la violation d'une garantie de fond dans le cas d'une absence de proposition d'un nouveau contrat saisonnier (Cass. soc., 3-5-16, n°14-30085).

► Modulation sans accord collectif

En l'absence d'accord collectif, le code du travail donne la possibilité à l'employeur d'imposer unilatéralement la répartition du travail sur une période n'excédant pas quatre semaines. La mise en œuvre de cette faculté n'est pas subordonnée à l'accord individuel des salariés (Cass. soc., 11-5-16, n°15-10025).

► Inaptitude et consultation des DP

La Cour de cassation rappelle (Cass. soc., 11-5-16, n° 14-12169) que la consultation des DP est obligatoire avant d'engager une procédure de licenciement d'un salarié pour une inaptitude d'origine professionnelle. L'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dès lors que la mise en place de tels délégués est obligatoire et qu'il ne démontre pas, par la production d'un PV de carence, qu'il lui était impossible de recueillir l'avis des DP. Par ailleurs, la Haute Cour énonce qu'un employeur ne peut produire, pour un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, un procès-verbal de carence datant de 2002, en se prévalant de l'allongement à quatre ans des mandats des DP prévu par la loi du 2 août 2005. En effet, cet allongement ne s'appliquant qu'aux élections professionnelles organisées après la publication de la loi, ce PV ne pouvait justifier l'absence de consultation des DP en 2006. Dès lors, le licenciement est irrégulier.

► Grève - Faute lourde

La Cour de cassation rappelle qu'un licenciement pour faute lourde peut être prononcé en cas de maintien dans les locaux, durant une grève, malgré une décision de justice ordonnant l'expulsion (Cass. soc., 3-5-16, n°14-28353).

► Désignations DS et RS au CE - Annulation des élections professionnelles

L'annulation des élections professionnelles n'a pas d'effet rétroactif. En conséquence, cette annulation n'affecte pas, jusqu'aux élections suivantes, les désignations des DS et RS au CE effectuées à l'issue desdites élections (Cass. soc., 11-5-16, n° 15-60171).



► Accident du travail

Si la présomption d'imputabilité au travail s'attachant, en application de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale, aux lésions survenues au temps et sur le lieu du travail s'étend aux soins et arrêts de travail prescrits ensuite à la victime jusqu'à la date de consolidation de son état de santé ou de sa guérison, elle ne fait pas obstacle à ce que l'employeur conteste devant la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale l'imputabilité à l'accident ou à la maladie initialement reconnus tout ou partie des soins et arrêts de travail pris en charge ultérieurement par l'organisme (Cass. civ.2., 4-5-16, n°15-16895).

► Contrat de travail intermittent

Par un arrêt en date du 11 mai (Cass. soc., 11-5-16, n°15-11382), les Hauts magistrats ont considéré que le contrat de travail intermittent, conclu en l'absence d'une convention ou d'un accord collectif désignant précisément les emplois permanents qui peuvent être pourvus par la conclusion de ce type de contrat, est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet.

FOCUS

Une nouvelle victoire pour FO en deux actes !

Le syndicat FO des employés et cadres du commerce du Val d'Oise a assigné en référé la société d'ameublement Ikea en vue, notamment, de l'enjoindre d'accorder à chacun de ses salariés les repos légaux obligatoires et de respecter les durées de travail conventionnelles.

Une demande de dommages et intérêts à verser à titre de provision à FO en réparation du préjudice subi consécutif aux infractions constatées est également demandée.

Le premier épisode judiciaire a consisté à faire admettre que l'action de FO était recevable. La cour d'appel avait estimé l'action de FO irrecevable dans la mesure où, notamment, FO n'établissait ni la réalité des violations à la législation relative au temps de travail ni ne démontrait en quoi les constatations effectuées par certains salariés constituaient une atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Ce raisonnement a, fort heureusement, été cassé par la Cour de cassation (Cass. soc., 9-7-15, n°14-11752).

La Cour de cassation a rappelé que « l'intérêt à agir n'est pas subordonné à la démonstration du bien-fondé de l'action et que le syndicat se prévalait de la méconnaissance par l'employeur des dispositions d'un accord collectif ».

Par ailleurs, la violation d'une règle d'ordre social destinée à protéger les salariés suffit à rendre l'action recevable. Il importe peu que seuls quelques salariés soient concernés par la violation.

L'action en justice étant recevable, l'affaire a donc été renvoyée devant la cour d'appel de Versailles (CA Versailles, 12-5-16, n°15/07723).

Pour démontrer les nombreuses infractions au temps de travail, FO s'appuie sur une étude réalisée à partir des états de badgeage dans le magasin de Franconville obtenus par les délégués du personnel au titre de leurs prérogatives prévues par l'article L 3171-2 du code du travail.

Cette étude porte sur un panel de 84 personnes qui représentent 18 % de l'effectif du magasin.

La cour d'appel constate ainsi « la réalité de nombreuses infractions relative au temps de travail ». Ces « manquements constituent un trouble manifestement illicite et peuvent laisser craindre la répétition imminente de nouvelles infractions ».

Les juges du fond refusent cependant d'ordonner les mesures sollicitées par FO « qui consistent à voir rappeler à l'employeur l'ensemble des dispositions applicables, à l'enjoindre de les respecter dans tous les magasins de la société, à l'égard de l'ensemble des salariés et à assortir cette injonction d'une astreinte ». Selon la cour d'appel, ces mesures « s'analysent, par leur caractère général et non limité à l'établissement dans lequel un nombre de manquements a été constaté, en un rappel à la loi, allié à une mesure de contrainte disproportionnée au regard de l'objectif visé. A défaut d'identification précise du trouble allégué ou du dommage imminent, de démonstration de manquements déterminés, intentionnels, nombreux et/ou persistants, l'injonction sollicitée (...) n'est pas une mesure de remise en état ni une mesure conservatoire », susceptible d'être prescrite par le juge des référés.

Pour faire droit à la demande de provision formulée par FO, la cour d'appel estime que : « Il résulte nécessairement de la violation des règles relatives au temps de travail un préjudice pour le syndicat. L'étude réalisée n'a porté que sur un panel de 85 salariés, mais elle permet de retenir, par projection, qu'un plus grand nombre de salariés ont été privés du bénéfice des règles d'ordre public et des règles conventionnelles applicables ».

Néanmoins, pour minorer le montant des dommages et intérêts versés, la cour d'appel constate que « la société Ikea a modifié depuis 2014 son logiciel de planification, qui intègre désormais les règles relatives à la durée du travail et empêche que des plannings soient réalisés en violation de ces règles. Ainsi, les salariés pourront-ils demander en directe leur temps de travail. Des efforts de formation des collaborateurs et managers ont été parallèlement déployés ».

Cette victoire obtenue après de longues années de combat, rappelle que la défense de l'intérêt collectif de la profession trouve pleinement écho devant le juge.