



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *TPE : commissions paritaires régionales interprofessionnelles*

L'arrêté du 30 mai 2017, portant calendrier de la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour 2017, et fixant le modèle des documents requis pour la désignation de leurs membres, est paru au *JO* du 8 juin.

## Jurisprudence

### ► *Heures de délégation pendant les contreparties obligatoires en repos*

Si le temps alloué à un représentant élu du personnel, ou à un représentant syndical, pour l'exercice de son mandat est de plein droit considéré comme temps de travail et que la salariée ne pouvait être privée des jours de repos compensateur du fait de l'exercice de ses mandats durant cette période de repos compensateur, il résulte de l'article D 3121-14 du code du travail, alors applicable, que ce n'est que lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, qu'il reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis. Lorsque le contrat de la salariée qui prend ses heures de délégation pendant une période de repos compensateur, n'a pas été rompu, celle-ci ne peut prétendre qu'au report des jours de repos compensateurs et non au paiement d'une indemnité (Cass. soc., 23-5-17, n°15-25250, PBR).

### ► *Droit disciplinaire : portée de l'avis d'une commission de discipline*

Selon l'accord d'entreprise du 21 décembre 2000 « *nouvelle restauration ferroviaire* », la direction ne peut contester l'avis émis par la commission de discipline sur la sanction, mais peut cependant modifier le niveau de gravité du licenciement (Cass. soc., 23-5-17, n°16-11296). La commission ayant écarté tout licenciement et préconisé une mise à pied de 10 jours, l'employeur était lié par l'avis de cette commission. Il ne pouvait donc licencier le salarié pour faute grave.

### ► *Absences répétées ou prolongées et licenciement pour trouble objectif*

Selon l'article L 1132-1 du code du travail, l'interdiction de licencier un salarié, notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié. La perturbation d'un seul service de l'entreprise, dès lors qu'il est essentiel dans

l'entreprise, peut justifier un licenciement pour trouble objectif (Cass. soc., 23-5-17, n°14-11929).

### ► *Inaptitude : double visite de reprise*

L'employeur qui s'abstient de saisir, comme il le doit, après le premier examen médical, le médecin du travail pour faire pratiquer le second des examens exigés par l'article R 4624-31 du code du travail (dans sa rédaction antérieure à la Loi « Travail »), commet une faute susceptible de causer au salarié un préjudice dont l'existence est appréciée souverainement par les juges du fond (Cass. soc., 23-5-17, n°15-26941).

### ► *Mails professionnels, absence de déclaration à la Cnil et preuve en justice*

L'absence de déclaration simplifiée d'un système de messagerie électronique professionnelle non pourvu d'un contrôle individuel de l'activité des salariés, qui n'est dès lors pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés, au sens de l'article 24 de la loi « *informatique et libertés* », ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés et conservés par le système informatique (Cass. soc., 1-6-17, n°15-23522).

### ► *Plan de départs volontaires et ordre des licenciements*

Sauf engagement de l'employeur de s'y soumettre, celui-ci n'est pas tenu de mettre en œuvre les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un départs volontaires du salarié, dans le cadre d'un plan de départs volontaires, prévu après consultation des institutions représentatives du personnel (Cass. soc., 1-6-17, n°16-15456).

### ► *Elections professionnelles : détermination de l'effectif*

Dès lors que l'employeur a loyalement satisfait à son obligation de fournir aux organisations syndicales les informations nécessaires au contrôle de l'effectif des salariés, il était de l'office du juge de fixer cet effectif en fonction des éléments produits ou d'ordonner la production de nouvelles pièces ou une mesure d'instruction (Cass. soc., 31-5-17, n°16-16492).



## FOCUS

### Intérêt à agir du syndicat : quand le Conseil d'Etat restreint ce droit...

Dans une décision très contestable, le Conseil d'Etat a jugé, pour la première fois à notre connaissance, qu'une union de syndicats (comme une Confédération, une Fédération voire une Union départementale) n'avait pas d'intérêt à agir contre un arrêté préfectoral sur le travail du dimanche lorsque celui-ci n'a qu'un impact très local (CE, 24-5-17, n°392661).

Dans cette affaire, la Fédération des employés et cadres de la Confédération générale du travail - Force Ouvrière (FEC FO), et le syndicat Force ouvrière des employés et cadres du commerce du Val-d'Oise, ont demandé au tribunal administratif de Melun d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2012 par lequel le préfet du Val-de-Marne a autorisé la société Autobacs à déroger, pour une durée d'un an, à la règle du repos dominical, pour un magasin situé à Bonneuil-sur-Marne.

Concernant le syndicat Force Ouvrière des employés et cadres du commerce du Val-d'Oise, celui-ci ne justifiait pas d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation de la décision préfectorale d'ouvrir le dimanche, dans la mesure où l'établissement commercial se trouvait dans le Val de Marne.

Le syndicat FO des employés et cadres du commerce du Val d'Oise ne soutenait pas que des salariés habiteraient dans le Val-d'Oise, mais seulement qu'ils étaient susceptibles d'y habiter ou d'y exercer leur activité, la société ayant son siège et disposant de deux autres établissements commerciaux dans ce département.

Ainsi, eu égard à la portée de la décision en litige, le syndicat Force ouvrière des employés et cadres du commerce du Val-d'Oise ne justifiait pas d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation de l'arrêté préfectoral.

Si les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (art. L 2132-3 du code du travail) et si cet intérêt collectif ne se limite pas à celui de ses adhérents, encore faut-il, pour le Conseil d'Etat, que l'action d'un syndicat ou d'une union de syndicats en vertu de cet intérêt collectif ait un lien local avec les statuts du syndicat en question : « *l'intérêt à agir d'un syndicat ou d'une union de syndicats s'apprécie au regard de la portée de la décision contestée* ».

La décision préfectorale en cause avait pour objet d'accorder une dérogation à la règle du repos dominical à un unique établissement de la société Autobacs, dont il ne ressort pas des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'activité de commerce de détail d'équipement automobile excéderait un cadre local. Eu égard à la portée de la décision en cause, une union nationale de syndicats défendant les intérêts collectifs, notamment des salariés du commerce non alimentaire, comme la fédération requérante (FEC FO), ne justifiait pas d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation de la décision qu'elle attaquait, alors même que cette décision accordait une dérogation à la règle du repos dominical que la fédération requérante s'est donnée pour objectif de préserver lors de plusieurs congrès fédéraux.

Par cette décision, le Conseil d'Etat restreint considérablement la capacité à agir d'une union de syndicats, même lorsqu'elle est en lien avec une question de principe, comme le respect du repos dominical, que le syndicat s'est donné pour objectif de défendre. Elle rajoute une condition au texte qui n'existait pas auparavant.

Quelle sera la position de la Cour de cassation lorsque celle-ci sera amenée à juger d'un litige relevant de sa compétence ?  
Affaire à suivre...