



Veille Juridique
du département des affaires juridiques
et du droit syndical
du 7 au 18 mai 2018

FO

Textes législatifs et réglementaires

► *Bulletin de paie*

Un arrêté du 9 mai 2018, modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail, est paru au *JO* du 12 mai.

► *Dépôt des accords collectifs*

Le décret n°2018-362 du 15 mai 2018, relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs est paru au *JO* du 17 mai. Afin de donner un accès grand public aux accords d'entreprise par le biais d'une plateforme nationale, le présent décret modifie les conditions dans lesquelles est effectué le dépôt des accords collectifs signés à partir du 1^{er} septembre 2017.

► *Contentieux de la sécurité sociale*

L'ordonnance n°2018-358 du 16 mai 2018, relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale est parue au *JO* du 17 mai.

L'ordonnance supprime en première instance les juridictions du contentieux général et du contentieux technique de la sécurité sociale, mais également du contentieux de l'admission à l'aide sociale.

Ces contentieux sont transférés à des tribunaux de grande instance spécialement désignés.

► *Assurance chômage*

L'arrêté du 3 mai 2018, portant agrément de l'avenant n°1 du 17 janvier 2018 au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, est paru au *JO* du 18 mai.

Jurisprudence

► *Accident du travail et compétence du CPH*

Si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée (Cass. soc., 3-5-18, n°16-26306 et 17-10306).

► *Défaut d'accord sur l'emploi des seniors : quid de la constitutionnalité de la pénalité ?*

Le premier alinéa de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale soumet certaines entreprises ou groupes employant au moins cinquante salariés à l'obligation de conclure un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

La méconnaissance de cette obligation est sanctionnée par une pénalité : le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes pendant

lesquelles l'entreprise n'a pas été couverte par l'accord ou le plan exigé, quelle que soit la situation de l'emploi des salariés âgés au sein de l'entreprise.

Pour la société requérante, ces dispositions seraient susceptibles de méconnaître le principe d'individualisation des peines, dès lors qu'elles ne permettraient pas au juge de moduler la pénalité.

En vertu des articles L. 138-25 et L. 138-26 du même code, les obligations dont la méconnaissance est ainsi sanctionnée consistent en la conclusion d'un accord ou, à défaut, en l'élaboration d'un plan d'action comportant un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés, des dispositions favorables à ce maintien dans l'emploi ou à ce recrutement ainsi que des modalités de suivi.

Au regard de telles obligations, le législateur a instauré une sanction susceptible d'être sans rapport avec la gravité du manquement réprimé.

Par conséquent, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, les dispositions contestées méconnaissent le principe de proportionnalité des peines et doivent être déclarées contraires à la Constitution. Le deuxième alinéa de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, est donc contraire à la Constitution (Conseil constit., 4-5-18, décision QPC n°2018-703).

Département des affaires juridiques et du droit syndical

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

frederic.souillot@force-ouvriere.fr





► Représentation équilibrée femmes/hommes et respect de l'alternance (affaire FO)

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance prévue par la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L 2324-22-1 du code du travail entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus (Cass. soc., 9-5-18, n°17-60133).

FOCUS

Représentation équilibrée femmes/hommes : comment faire en présence de deux sièges à pourvoir ?

Dans une affaire FO, le tribunal d'instance de Châteauroux avait jugé, dans une décision du 23 février 2017, pour une élection comportant deux sièges à pourvoir, que l'article L 2314-24-1 exigeant le respect de la proportion d'hommes et de femmes dans le collège, ne s'applique pas lorsque la liste présentée par le syndicat ne comporte qu'un seul candidat.

La CPAM de l'Indre décidait de se pourvoir en cassation à la suite de ce jugement. FO faisait valoir, dans le cadre de son mémoire en défense, que le syndicat, présentant une liste composée d'un seul candidat, n'était pas soumis au principe de représentation équilibrée même si, comme en l'espèce, deux sièges étaient à pourvoir. Le syndicat devait rester libre de présenter une liste incomplète s'il le souhaitait.

Pour FO, une analyse stricte du texte imposait de considérer qu'en présence d'une liste d'un seul candidat, l'article L 2314-24-1 du code du travail ne trouvait pas à s'appliquer. L'article L 2314-24-1 du code du travail ne s'appliquait, selon nous, qu'en présence d'une liste comportant plusieurs candidats.

Ainsi, un syndicat, qui présenterait une liste d'un seul candidat, pourrait indifféremment présenter un homme ou une femme dans le collège titulaire et dans le collège suppléant, peu important la proportion d'hommes et de femmes dans le collège.

Malheureusement telle n'a pas été la position de la Cour de cassation.

Dans un arrêt en date du 9 mai 2018, à la publicité maximale (PBRI), la Cour de cassation considère que, lorsque deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste conforme à l'article L 2324-22-1 du code du travail, alors applicable, interprété conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 19 janvier 2018 (Décision n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018), c'est-à-dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré (Cass. soc., 9-5-18, n°17-14088; voir note explicative de la Cour de cassation : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/).

L'article L 2314-30 du code du travail sur le CSE, issu de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, prévoit que « lorsque l'application des règles d'arrondi conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste ».

Ainsi lorsque deux postes sont à pourvoir, le syndicat doit nécessairement présenter une liste de deux candidats qui doit respecter la proportion d'hommes et de femmes dans le collège. Si cette proportion conduit à exclure l'un des deux sexes, un siège pourra être réservé au sexe sous représenté, ce sexe sous représenté ne pouvant figurer en tête de liste.

Autrement dit en présence d'une élection comportant deux sièges à pourvoir, le syndicat doit présenter obligatoirement deux candidats, le syndicat ne pouvant plus librement choisir de ne présenter qu'une candidature unique, y compris si ce candidat unique appartient au sexe majoritaire dans le collège.

A contrario, en présence d'une élection comportant un seul siège à pourvoir, le syndicat devrait apparemment rester libre de présenter un homme ou une femme quelle que soit la proportion d'hommes et de femmes dans le collège. Ce dernier point reste sérieusement à confirmer à la suite de la décision de la Cour de cassation ! Affaire à suivre...

Au passage, la Cour de cassation prend soin de préciser que le protocole préélectoral ne peut déroger aux règles sur la représentation équilibrée, celles-ci étant d'ordre public absolu.

Ainsi, un syndicat demeure libre de contester les élections en cas de violation de ces règles (notamment lorsque le protocole prévoit des règles moins contraignantes), peu important les dispositions du protocole préélectoral.