



Juridique mai 2015

Écarter un salarié de la vue de l'entreprise et "l'exécuter" pendant une réunion constitue un harcèlement



MON PREMIER ASSUREUR

Constitue un harcèlement moral le fait pour un employeur d'écarter un attaché de direction de la vie de l'entreprise, de lui demander, au cours d'une réunion, des explications sur son activité dans des conditions qu'un des participants qualifie "d'exécution", et de lui reprocher de façon injustifiée et exclusive d'un usage normal de son pouvoir de direction, son absence totale d'exécution des tâches qui lui ont été confiées depuis son embauche. C'est ce que décide la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril 2015.

La cour de cassation retient dans un arrêt du 15 avril 2015 que le fait pour un employeur d'écarter un cadre de la vie de l'entreprise, de l'humilier pendant une réunion, et de lui faire des reproches injustifiés et excessifs sur son absence de travail constitue un harcèlement moral.

Dans cette affaire, un attaché de direction engagé en 2003 par la Mutuelle assurance de l'éducation est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en 2008, après une série de conflits avec son employeur. Il saisit la justice pour faire reconnaître le harcèlement moral qu'il estime avoir subi. La cour d'appel lui donne raison et constate l'existence d'agissements "constitutifs de harcèlement moral [qui] ont eu pour effet une dégradation des conditions de

travail" de l'intéressé "susceptible, au vu des éléments médicaux versés aux débats, d'altérer sa santé mentale".

La Cour de cassation approuve cette analyse. Les magistrats de la chambre sociale relèvent que selon les constatations de la cour d'appel, "au cours d'une réunion organisée le 24 novembre 2004, le président de la mutuelle avait demandé au salarié des explications sur son activité dans des conditions qui étaient apparues choquantes à l'un des participants, lequel évoquait une 'exécution'". Les juges d'appel retiennent également "une lettre du 26 novembre 2004" dans laquelle "l'employeur avait, de façon injustifiée et exclusive d'un usage normal de son pouvoir de direction, reproché au salarié son absence totale d'exécution des tâches qui lui avaient été confiées depuis son embauche". Enfin, ils constatent que le salarié "avait, dès le début du mois de novembre 2004, été écarté de la vie de l'entreprise".

La cour d'appel, "qui en a déduit, hors toute dénaturation, que le salarié avait été l'objet d'agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, a légalement justifié sa décision", concluent les hauts magistrats.

Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-21.306

La présomption du caractère professionnel des données ne vaut que si l'outil est fourni par l'employeur

La chambre sociale de la Cour de cassation a érigé "une véritable présomption de caractère professionnel à différentes utilisations faites par le salarié de l'outil professionnel" (connexions internet, e-mails envoyés ou reçus, clé USB, dossiers et fichiers créés), rappelle Blandine Allix, avocate associée au cabinet Flichy Grangé Avocats. Commentant le récent arrêt de la chambre commerciale qui autorise l'employeur à consulter les SMS échangés depuis un téléphone portable professionnel, elle souligne que "cette présomption autorisant l'employeur à prendre connaissance de l'information [...] ne vaut que si l'équipement en question est la propriété de l'employeur, non pas celle du salarié". Ce qui devrait inviter les employeurs à s'interroger sur l'usage des équipements personnels des salariés pour l'exercice de leur activité professionnelle.

Blandine Allix, avocate associée au cabinet Flichy Grangé Avocats, analyse la portée de l'arrêt de la Cour de cassation autorisant l'employeur à lire les SMS échangés depuis un téléphone professionnel, dans un commentaire publié le 26 février 2015.

La Cour de cassation, tout en consacrant le droit pour le salarié au respect de l'intimité de sa vie privée "même au temps et au lieu de travail", a érigé "une véritable présomption de caractère professionnel à différentes utilisations faites par le salarié de l'outil professionnel, empêchant ce dernier - sous réserve que les informations n'aient pas été identifiées par le salarié comme personnelles - d'opposer à l'employeur l'irrecevabilité de la preuve apportée".

"La chambre sociale de la Cour de cassation a en effet érigé cette présomption" aux connexions internet établies par un salarié depuis un ordinateur mis à disposition par l'employeur (Cass. soc., 9 juillet 2008, n° 06-45.800), aux e-mails adressés ou reçus par le salarié sur son ordinateur professionnel (Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-15.310), à la clé USB connectée à l'ordinateur professionnel (Cass. soc., 12 février 2013, n° 11-28.649), et enfin aux dossiers et fichiers créés par le

salarié sur un ordinateur professionnel (Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.13). Dans toutes ces hypothèses, l'employeur peut donc accéder aux données concernées "hors la présence du salarié", sauf si les données sont expressément identifiées comme personnelles.

"La chambre sociale de la Cour de cassation n'a cependant pas eu l'occasion d'ériger cette présomption aux textos envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail", observe Blandine Allix. "C'est la chambre commerciale qui vient de lui 'voler la vedette' dans un arrêt du 10 février 2015", en jugeant que les SMS envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. "Mais en réalité, cette décision est aussi celle de la chambre sociale", qui a été préalablement sollicitée pour avis.

Cet avis, "cohérent avec les décisions précitées rendues précédemment par la chambre sociale", vient confirmer une décision rendue en 2011 "concernant l'utilisation par l'employeur d'un message - certes vocal et pas écrit - laissé par un salarié sur la boîte du téléphone portable professionnel d'un collègue". La chambre sociale jugeait alors que "le message, envoyé par le salarié aux temps et lieu du travail, qui était en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtait pas un caractère privé et pouvait être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire à son encontre" (Cass. soc., 28 septembre 2011, n°10-16.995).

"Le point commun de toutes ces décisions est que l'outil en question est purement professionnel (ordinateur ou téléphone professionnel) ou professionnel 'par destination' (clé USB personnelle connectée à l'ordinateur professionnel)", commente Blandine Allix. "Autrement dit, cette présomption autorisant l'employeur à prendre connaissance de l'information [...] ne vaut que si l'équipement en question est la propriété de l'employeur, non pas celle du salarié. Un arrêt de la Cour de cassation concernant un dictaphone appartenant personnellement au salarié le confirme. Dans cet arrêt, la Cour a en effet jugé que 'l'employeur ne pouvait procéder à l'écoute des enregistrements réalisés par la salariée sur son dictaphone personnel en son absence ou sans qu'elle ait été dûment appelée'" (Cass. soc., 23 mai 2012, n° 10-23.521).

Pour Blandine Allix, cette restriction aux seuls outils professionnels doit conduire à interroger "la pratique de certaines entreprises autorisant les salariés à utiliser leurs équipements personnels pour l'exercice de leur activité professionnelle (dénommée en anglais BYOD, bring your own device, ou BYOT, pour bring your own technology)".

La Cour de cassation reconnaît que les syndicats sont habilités à contribuer à la conception normative

"Le message" de la Cour de cassation dans son arrêt Syntec du 27 janvier 2015 "est d'abord celui-ci : la convention ou l'accord collectif est intrinsèquement légitime parce qu'il est négocié et signé par des organisations syndicales représentatives en charge de la défense des droits et intérêts des salariés et habilités à contribuer à la conception normative. Produit de la négociation sociale, la convention ou l'accord collectif n'a pas à être justifié dans son contenu, fût-ce lorsqu'il comporte dans son menu des différences de traitement entre catégories professionnelles". C'est ce que précise Grégoire Loiseau, professeur à l'école de droit de la Sorbonne (Paris 1), Of counsel, Flichy Grangé Avocats, dans son analyse pour AEF de la nouvelle position de la Cour de cassation sur les avantages catégoriels d'origine conventionnelle .

La Cour de cassation considère dans des arrêts du 27 janvier 2015 que les avantages catégoriels prévus par un accord collectif sont présumés justifiés au regard du principe d'égalité de traitement. Grégoire Loiseau, professeur à l'école de droit de la Sorbonne (Paris 1), Of counsel, Flichy Grangé Avocats, commente pour AEF la portée de cet arrêt dans lequel la haute juridiction "change de regard sur les avantages catégoriels conventionnels". Voici son analyse :

"Que tirer de l'arrêt Syntec rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 27 janvier dernier ? Le changement de trajectoire qu'il opère est majeur et fait sens. Il fait sens car il n'est pas dans la pratique de la négociation collective de passer chaque mesure au crible de l'égalitarisme. Les acquis des uns sont couramment des concessions des autres et réciproquement, et c'est le tout qui fait l'objet de l'accord. L'équilibre est global, atteint par l'addition d'éventuels déséquilibres particuliers. Il n'est pas déraisonnable de considérer, dans ces conditions, qu'un accord collectif conclu avec des organisations syndicales représentatives, non seulement peut opérer des différences de traitement entre catégories professionnelles, mais que celles-ci doivent à leur source négociée par des organisations investies de la défense des droits et intérêts des salariés d'être présumées justifiées par des considérations de nature professionnelle. La présomption est un label de légitimité.

Le message de la chambre sociale est d'abord celui-là : la convention ou l'accord collectif est intrinsèquement légitime parce qu'il est négocié et signé par des organisations syndicales représentatives en charge de la défense des droits et intérêts des salariés et habilitées à contribuer à la conception normative. Produit de la négociation sociale, la convention ou l'accord collectif n'a pas à être justifié dans son contenu, fût-ce lorsqu'il comporte dans son menu des différences de traitement entre catégories professionnelles. La loi le fait aussi et il n'est pas attendu de ses auteurs qu'ils justifient leurs choix. C'est à celui qui conteste ce contenu, sur le fondement du principe d'égalité, d'en établir le caractère illégitime. L'illégitimité dérive alors, dans cet esprit, de ce que les différences de traitement sont étrangères à des considérations de nature professionnelle, ce qui revient à une sorte de défaut de conformité avec la défense des droits et intérêts des salariés.

Dans le communiqué accompagnant la publication de l'arrêt sur le site de la Cour de cassation, la chambre sociale expose les raisons pratiques qui l'ont conduite à procéder à ce qu'elle présente comme une inversion de la charge de la preuve. Il y a pourtant là, en réalité, bien plus qu'une simple inversion de la charge de la preuve. Jusqu'à présent, il revenait à la partie faisant application d'un avantage catégoriel, notamment entre les cadres et les non-cadres, d'établir que la différence de traitement reposait sur des raisons objectives. Dorénavant, celui qui conteste le bien-fondé d'une différence de traitement doit démontrer que cette dernière est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Or, une chose est d'exiger du requérant contestant un avantage catégoriel qu'il établisse que celui-ci ne repose pas sur une raison objective ; autre chose est de parvenir à démontrer que la différence de traitement ayant fait l'objet de la négociation sociale dans le cadre d'un accord collectif global est étrangère à toute considération de nature professionnelle. Le changement de perspective est donc plus radical, sans commune mesure avec un simple aménagement des règles relatives à l'administration de la preuve. C'est l'objet de la preuve qui, fondamentalement, est modifié, lui donnant d'ailleurs l'allure d'une *probatio diabolica* (1). Car comment établir qu'un avantage catégoriel que les organisations syndicales représentatives signataires de l'accord ont agréé parmi d'autres éléments négociés se distingue de ceux-ci en ce qu'il serait objectivement déconnecté de toute considération de nature professionnelle ?

Plus encore qu'un changement de perspective, c'est un changement de logique qui est à l'œuvre dans l'arrêt du 27 janvier 2015. Un avantage catégoriel n'est plus l'objet d'une évaluation, en soi, pour déterminer s'il repose sur une cause objective. C'est la source qui l'institue qui, soit lui confère une présomption de légitimité lorsqu'elle est conventionnelle, soit oblige l'employeur à

justifier de son objectivité lorsqu'il résulte, notamment, d'un engagement unilatéral. Les juges de cassation le précisent dans un autre arrêt rendu le même jour, jugeant que "pour l'attribution d'un avantage particulier, une différence de statut juridique entre des salariés placés dans une situation comparable au regard dudit avantage ne suffit pas, à elle seule, à exclure l'application du principe d'égalité de traitement" et qu'il "appartient à l'employeur de démontrer que la différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation au regard de l'avantage litigieux repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence " (Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-17.622).

La différence de traitement n'est donc plus suspecte en tant que telle, à charge pour celui qui l'a instaurée de donner des gages de son bien-fondé. Elle ne le demeure que lorsqu'elle est façonnée unilatéralement par l'employeur. Quand elle est en revanche l'objet d'un consensus dans le cadre d'un accord collectif, l'idée est qu'elle relève de la marge d'appréciation dont les négociateurs sociaux disposent dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement à l'image de celle qui est reconnue au législateur. Il ne faudrait pas hâtivement en déduire que les partenaires sociaux peuvent s'abstraire du principe d'égalité à l'occasion de la négociation et de la conclusion d'un accord collectif. Mais la Cour de cassation récuse tout dogmatisme en permettant de s'en écarter et en reconnaissant une légitimité de principe au traitement négocié de différences entre catégories professionnelles, à l'égal des différences que le législateur est susceptible d'opérer. On en retient alors que les avantages catégoriels, qu'ils résultent de la loi ou d'un accord collectif, sont présumés objectivement causés quand, ayant une autre origine, ils doivent être au besoin justifiés. On en retient aussi que, dans l'espace laissé libre par la marge d'appréciation, les différences de traitement ne sont pas conçues, et ne doivent pas davantage être perçues, comme des inégalités de traitement."

(1) preuve impossible à rapporter

FO n'obtient pas gain de cause sur l'annulation de l'arrêté de représentativité nationale interprofessionnelle



"La cour d'appel administrative [de Paris] saisie sur l'arrêté de représentativité [au niveau] national interprofessionnel a refusé d'annuler l'arrêté considérant l'absence d'intérêt de FO à agir, FO étant représentative, [et que] les erreurs reconnues ne changeraient pas les résultats finaux en termes de représentativité, méconnaissant ainsi notamment l'impact des mesures pour les poids relatifs dans les négociations", réagit Force ouvrière, mardi 2 décembre 2014. La cour

administrative d'appel de Paris, dans un arrêt du 24 novembre, ne donne pas raison à la confédération qui demandait l'annulation de l'arrêté du 30 mai 2013 sur la représentativité nationale interprofessionnelle. La même cour a aussi débouté FO à propos de recours portant sur des arrêtés de représentativité dans les branches professionnelles.

"La CGT-FO n'est pas fondée à demander l'annulation de cet arrêté" du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, conclut la cour administrative d'appel de Paris, dans un jugement du 24 novembre 2014. Parallèlement, la cour condamne la confédération à verser 2 500 euros à la CFDT au titre des frais engagés dans la procédure ; l'organisation ayant en effet pris une avocate dans cette affaire.

L'argument de l'excès de pouvoir du ministère du Travail sur la publication de l'arrêté de représentativité n'est donc pas retenu par la cour.

PAS DE REMISE EN CAUSE DE L'ACTION DE L'ADMINISTRATION

D'une manière générale, la cour administrative d'appel de Paris rejette les nombreuses récriminations de Force ouvrière en direction de l'administration du travail et notamment de son action au sein du Haut conseil du dialogue social. Sans être exhaustif, FO reprochait notamment à l'administration d'avoir été surreprésentée lors de la réunion du 25 avril 2013 consacrée à la délivrance de l'avis sur le projet d'arrêté de représentativité nationale interprofessionnelle. Reconnaisant que si effectivement des agents du ministère du Travail non-membres du Haut conseil étaient bel et bien présents lors de cette réunion, ils n'ont pas pris part aux débats et que cette présence "n'a pas été de nature à entacher d'irrégularité l'avis rendu".

"Force ouvrière examine la possibilité d'exercer un recours", fait savoir l'organisation par voie de communiqué. En pratique, l'organisation pourrait désormais décider de saisir le Conseil d'État. Si les chances d'avoir au final gain de cause sont aléatoires, cela pourrait constituer un moyen d'envoyer à ses adhérents un nouveau signe d'opposition à la loi du 20 août 2008 et aux règles de représentativité syndicale. Et ceci d'autant plus, à deux mois du 23e congrès confédéral qui se tiendra à Tours.

De même, sur la forme, FO reprochait à l'administration d'avoir sensiblement rectifié les résultats présentés le 25 avril 2013, par rapport à ceux présentés le 29 mars 2013, date de la présentation des résultats du premier cycle électoral. "Il ressort des pièces du dossier que ces corrections ont, en tout état de cause, eu une portée extrêmement limitée sur la mesure de l'audience nationale", considère la cour d'appel.

EXHAUSTIVITÉ ET FIABILITÉ RECONNUES

Sur le fond, "la CGT-FO n'est pas fondée à soutenir que les données recueillies et consolidées par l'administration n'ont pas été exhaustives et fiables". L'organisation syndicale a largement remis en cause dans son mémoire de septembre 2013, les actions de l'administration pour remédier aux dysfonctionnements relevés durant le cycle électoral.

En réponse, la cour d'appel administrative souligne que "l'administration a, d'une part, mené des actions de sensibilisation auprès des entreprises [sur les anomalies de remplissage des procès-verbaux], d'autre part, pris des mesures aux fins de collecter les procès-verbaux manquants et, enfin, mis en place une procédure de contrôle des procès-verbaux et de correction des anomalies". Par ailleurs, à propos de l'intrusion dans le système informatique Mars (Mesure d'audience de la représentativité syndicale) de février 2012, la cour considère que "cette attaque informatique n'a eu aucune incidence sur l'intégrité et la sécurité du système".

"Une victoire contentieuse et syndicale pour la CFDT qui défend cette réforme de la représentativité", réagit Marylise Léon, secrétaire nationale de la CFDT. "Pour la CFDT ces résultats sont d'une fiabilité incontestable".

De plus, "la circonstance que la question du rattachement de certaines organisations syndicales d'outre-mer à des confédérations nationales et celle de la prise en compte des entreprises à statut ont fait l'objet d'un désaccord au sein du Haut Conseil du dialogue social et n'ont été tranchées qu'en fin de cycle par le ministre n'est pas, par elle-même, de nature à remettre en cause la fiabilité des résultats de mesure d'audience", avance la juridiction dans son arrêt. L'intégration des résultats des entreprises à statut, tout particulièrement, avait engendré de nombreuses discussions entre les partenaires sociaux, les opposants à ce principe expliquant que les accords nationaux interprofessionnels ne s'appliquant généralement pas aux salariés de ces entreprises, il n'y avait aucune raison de les comptabiliser pour la représentativité nationale interprofessionnelle.

Licenciement nul : le salarié qui refuse l'offre de réintégration peut se prévaloir de la nullité de la rupture

Le salarié dont le licenciement est nul peut refuser la réintégration proposée par l'employeur sans qu'il en résulte une renonciation de sa part à se prévaloir de la nullité de la rupture. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril 2015 qui figurera à son rapport annuel.

Le refus d'un salarié protégé, licencié sans autorisation, d'accepter l'annulation du licenciement et la réintégration proposée par l'employeur, ne lui interdit pas de se prévaloir de la nullité de la rupture. C'est ce que décide la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril 2015.

Dans cette affaire, une aide ménagère, également déléguée du personnel suppléante, est licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, sans que l'employeur ait préalablement sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail. Elle saisit alors la justice pour obtenir l'annulation de son licenciement.

L'employeur fait valoir pour sa défense qu'il a proposé à la salariée d'annuler le licenciement et de la réintégrer, pour reprendre une procédure régulière de licenciement. Le refus de la salariée, estime-t-il, interdit à celle-ci de se prévaloir de la nullité de son licenciement.

Telle n'est pas l'analyse du conseil de prud'hommes, approuvé par la cour d'appel puis par la Cour de cassation. Les hauts magistrats retiennent dans un attendu de principe que "le salarié dont le licenciement est nul peut refuser la réintégration proposée par l'employeur sans qu'il en résulte renonciation à se prévaloir de la nullité de la rupture".

Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-24.182, publié au rapport annuel

L'indemnité pour violation du statut protecteur d'un DP se calcule sur la base de la durée légale du mandat de deux ans

Le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril 2015 qui sera publié au rapport annuel. Pour la haute juridiction, cette indemnité doit être calculée en référence à la durée légale du mandat de deux ans, peu importe qu'un accord collectif puisse porter ce mandat à quatre ans en application de la loi 2005-882 du 2 août 2005. Un autre arrêt du même jour étend cette solution au cas du DP auteur d'une prise d'acte justifiée. L'indemnité pour violation du statut protecteur reste donc plafonnée à trente mois de salaire.

L'article L. 2314-27 du code du travail, créé par la loi 2005-882 du 2 août 2005, permet à un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise de porter la durée du mandat des délégués du personnel de deux à quatre ans. L'indemnité due à un délégué dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, qui est égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, augmentée de six mois, doit-elle être calculée en référence à cette durée augmentée ? Non, répond la Cour de cassation dans deux arrêts du 15 avril 2015. Cette indemnité doit être calculée en référence à la durée légale du mandat, qui est de deux ans.

Dans la première affaire, une déléguée du personnel est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement sans que son employeur en ait demandé l'autorisation à l'inspection du travail. La cour d'appel lui accorde une indemnité pour violation du statut protecteur calculée par référence aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période comprise entre son éviction et l'expiration de sa période de protection. Compte tenu de l'allongement de la durée de mandat des délégués du personnel à 4 ans par la loi 2005-882 du 2 août 2005, l'indemnité atteint en l'espèce 40 mois de salaire.

La Cour de cassation censure ce calcul. Pour les magistrats de la chambre sociale, "le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois" correspondant à la protection des anciens délégués.

Dans la seconde affaire, une salariée employée comme commerciale, également déléguée du personnel, prend acte de la rupture de son contrat de travail, estimant avoir été victime de discrimination syndicale. Elle saisit ensuite la justice afin de faire juger que sa prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul. La cour d'appel ayant jugé la prise d'acte justifiée, elle donne raison à la salariée et condamne l'employeur à lui verser une indemnité pour violation du statut protecteur de 121 940 euros, soit 52 mois de salaire, calculée en prenant en compte la durée restant à accomplir sur les quatre ans de son mandat.

L'employeur conteste ce calcul devant la Cour de cassation. Il fait valoir que cette indemnité est "hors de proportion avec le préjudice effectivement subi", et qu'elle doit être "modérée et non plus nécessairement calculée par référence" à la durée allongée du mandat. La Cour de cassation lui donne raison sur ce point, reprenant le raisonnement retenu en cas de rupture illégale du contrat. Pour les hauts magistrats, "le délégué du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois" correspondant à la protection des anciens délégués.

La position adoptée par la Cour de cassation est conforme à celle qu'elle a exprimée dans un avis du 15 décembre 2014 concernant le calcul de l'indemnité due à un médecin du travail licencié sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration. Ce salarié protégé "a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée de la protection minimale légale accordée aux représentants du personnel". La note explicative de l'avis indique en effet que la chambre sociale a "appliqué cette limitation aux conseillers prud'hommes pourtant élus pour une durée de cinq années", "aux administrateurs d'un organisme du régime général de sécurité sociale", "ainsi qu'aux administrateurs de mutuelle".

Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-27.211, publié au rapport (prise d'acte)

L'annulation des élections professionnelles n'entraîne pas nécessairement celle de l'élection au CHSCT



L'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membres des institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour du prononcé. Il en résulte que l'annulation de cette élection n'a aucune incidence sur la régularité de la désignation des membres du CHSCT organisée antérieurement. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril 2015.

L'annulation des élections professionnelles n'a pas d'incidence sur la désignation des membres du CHSCT si elle est prononcée après cette désignation, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril 2015.

Dans cette affaire, après les élections professionnelles organisées en novembre et décembre 2013 au sein de la société Devoteam, les membres du collège désignatif procèdent le 31 mars 2014 à l'élection des représentants au CHSCT "Ile de France" et "régions". Par un jugement du 1er avril 2014, le tribunal d'instance annule les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. La fédération CGT des sociétés d'études et des salariés saisissent alors le tribunal d'instance pour obtenir l'annulation de la désignation des membres du CHSCT.

Le tribunal d'instance refuse cette demande, approuvée par la Cour de cassation. Les magistrats de la chambre sociale précisent que "l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée". Il en résulte que "l'annulation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

le 1er avril 2014 était sans incidence sur la régularité de l'élection des membres du CHSCT organisée le 31 mars précédent".

Cass. soc., 15 avril 2015, n° 14-19.139, publié



- Je cherche une information : jurisprudence, convention collective, texte législatif...
- Frédérique PAQUIER : 01 48 18 88 04 ou paquier@unsa.org

- J'ai une question sur la représentativité : élections professionnelles, contentieux...
Je suis mandaté par ma fédération dans une branche et j'ai besoin d'éléments juridiques
- Frédérique PAQUIER : 01 48 18 88 04 ou paquier@unsa.org

- Je suis défenseur syndical ou conseiller du salarié et j'ai besoin d'un conseil
Elisabeth GENEIX : 04 73 19 83 89 ou elisabeth.geneix@unsa.org

- Je suis adhérent et j'ai une question relative à mon contrat de travail
Sophie COGEZ : 06 86 68 27 67 ou sophie.cogez@unsa.org

- J'ai besoin d'une formation juridique
- Sophie COGEZ : 06 86 68 27 67 ou sophie.cogez@unsa.org

- Je cherche une information sur l'action ou la formation des élus prud'hommes
- Simon LEQUEUX : 07 48 18 88 11 ou leqxsimon@aol.com

- Pour toute autre question ou si je souhaite créer une antenne juridique
Dominique DUCLOS : 06 87 14 54 68 ou dominique.duclos@unsa.org