

N'est pas lanceur d'alertes qui veut !

De Edward Snowden, qui a dénoncé l'ampleur des programmes de surveillance de la NSA, à Bradley Manning, qui a transmis à Wikileaks des documents confidentiels de l'armée américaine, ceux qu'on appelle les lanceurs d'alerte défraient la chronique de l'actualité internationale.

Ces citoyens qui dénoncent au public des faits qu'ils estiment contraires à l'intérêt général, le font souvent au péril de leur carrière professionnelle. Obligation de loyauté, de discrétion, de réserve... en révélant leurs informations, ils enfreignent souvent la loi et sont susceptibles d'être poursuivis. Les associations de lutte contre la corruption, au premier rang desquelles Transparency international, se battent de longue date pour leur protection.

La protection des lanceurs d'alerte est un des thèmes de prédilection des associations de lutte contre la corruption. La loi sur la transparence de la vie publique a été une nouvelle occasion de débattre du sujet, débat qui a abouti à la création d'un nouveau cas de discrimination au travail pour les salariés dénonçant un conflit d'intérêts.

Ainsi, toute discrimination envers une personne qui relate des faits de conflits d'intérêts dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions est désormais interdite. Ce qui paraît étrange c'est que l'article de loi n'a été transposé ni dans le Code du travail ni dans celui de la fonction publique !!

La dénonciation est limitée aux seuls faits relatifs à des conflits d'intérêts, et seulement ceux concernant les membres du



Gouvernement et des élus locaux précisément désignés dans le texte de loi. L'exclusion des parlementaires du domaine de cet article est à cet égard particulièrement surprenante...

Gare à la mauvaise foi...

Par ailleurs, la loi entend sanctionner fortement les lanceurs d'alerte de mauvaise foi. Elle se reporte aux peines prévues pour la dénonciation calomnieuse, cinq ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, mais étend le domaine du délit. Cette nouvelle infraction est constituée dès lors que les faits rapportés l'ont été de mauvaise foi, avec l'intention de nuire, ou lorsque leur inexactitude, même partielle, était connue.

La loi a été promulguée le 11 octobre 2013, après la décision de conformité partielle du Conseil constitutionnel (Cons. const., 9 oct. 2013, n°2013-676 DC). Si l'article 25 sur les lanceurs d'alerte est entré en vigueur au lendemain de sa publication, la loi ne pourra être effective qu'après la parution du décret de nomination du président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, prévu pour décembre. ≈

Source : L. n°2013-907, 11 oct. 2013 relative à la transparence de la vie publique

Annnonce d'une réforme des services de l'Inspection du travail

Le ministre du Travail, Michel Sapin appelle de ses vœux un "ministère fort". À cette fin, il a ouvert deux grands chantiers dont celui de l'évolution du système d'inspection du travail, présenté en conseil des ministres le 6 novembre 2013. Cette réforme est ambitieuse. Elle aurait vocation à supprimer le corps des contrôleurs du travail pour ne conserver que celui des inspecteurs du travail, mais également à étendre le pouvoir de sanction des inspecteurs du travail et à revoir l'ensemble de l'organisation du système d'inspection du travail. Le ministre prévoit le vote d'une loi sur cette réforme dès le 1^{er} trimestre 2014. Elle devrait être suivie immédiatement par les décrets d'application afin qu'elle soit mise en place progressivement au cours de l'année 2014. Affaire à suivre...

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°16 novembre 2013
N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Hervé Resse
Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)
Rédaction : Marie Becaert, Hervé Resse, Michel de La Force
Impression : Imprimerie de Montligeon
ZA les Gaillons Bellevue - 61400 St-Hilaire-le-Chatel

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des SSII,
Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
cfecgc@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org



≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

“De notre droit à bien connaître le droit”

Vous recevez aujourd’hui ce numéro spécial de notre lettre interne Passerelles Cadres, exclusivement consacré à l’actualité juridique, particulièrement riche, de ces derniers mois.

On entend souvent parler, ici ou là, d’une “judiciarisation” de la société toute entière, pour désigner le recours croissant – et parfois excessif – aux tribunaux, pour régler des conflits qui auraient pu l’être par des méthodes moins lourdes et moins contraignantes, telles que médiation, négociation, recherche du compromis. Cela est sans doute une réalité, mais ce n’est pas celle qui nous occupe dans ce numéro.

Notre volonté, plus concrète, est d’attirer l’attention de nos lecteurs sur cette autre indéniable évolution qu’est la formalisation accrue, plus précise, plus fine, des relations professionnelles et sociales dans leur ensemble. Le droit encadre de plus en plus ce qu’il est possible de dire et de faire dans le cadre de la relation de travail. Si tous les acteurs, salariés et dirigeants, constatent que les mailles du filet du droit se resserrent, ceux qui comme nous ajoutent à leur emploi des activités syndicales le vivent plus intensément encore. Il convient donc d’être mieux informé quant à ces évolutions. Si nul n’est censé ignorer la loi, connaître le droit devient une nécessité.

À cet égard, la richesse de l’actualité juridique et sociale de ces derniers mois est telle que nous avons jugé indispensable de vous proposer un regard attentif “dans le rétroviseur”.

Dans ce numéro qui en annonce d’autres, vous découvrirez quatre rubriques : lois et règlements, décisions de jurisprudence individuelles, collectives, ainsi que l’actualité sociale.

Bonne lecture !

≈ sommaire

Lois et règlements..... p. 2

Jurisprudence :
défense individuelle p. 3

Jurisprudence :
défense collective p. 4

Actualité sociale p. 5

≈ chiffres

-0,1

Le recul de la croissance du PIB français, pour ce troisième trimestre 2013. Le recul était prévu et anticipé, a-t-on précisé du côté de Bercy, confirmant qu'il ne s'agit en réalité pas d'une récession. Pour l'année complète, le gouvernement continue de tabler sur un croissance de 1 %, "dans une économie qui redémarre".

10,9

Le taux de chômage en France métropolitaine annoncé pour fin 2014, par l'Observatoire français des conjonctures économique (OFCE). Il terminera autour de 10,6 % à fin 2013. Les experts estiment à 56.000 les destructions d'emploi pour l'année à venir dans le seul secteur marchand. Ils seraient compensés par...

... 96.000

... créations dans le secteur non marchand, soit un solde positif de 40.000 emplois créés. Mais comme la population active augmentera de 116.000 personnes, ce solde serait insuffisant pour réduire le nombre de demandeurs d'emploi (+ 76.000).

50.000

Le nombre d'emploi détruits chaque année, faute de repreneurs, par la fermeture d'entreprises viables. La CFE-CGC soutient donc le projet de loi de Benoît Hamon, qui obligera les entreprises à informer leurs salariés avant toute cession. Ceux-ci pourraient alors s'organiser pour une éventuelle reprise.

2

En mois : dans ce même projet de loi sur l'économie sociale et solidaire, tel serait le créneau pour les salariés, leur permettant de préparer un business-plan de reprise.

16.700

En ... milliards de dollars d'emprunts, le marché de la dette publique américaine, mis en évidence au moment du "shutdown". C'est le premier au monde, la moitié détenue par des investisseurs étrangers. La Chine détient 23 % de cette moitié, poids souvent noté comme un possible facteur de déséquilibre géopolitique, à long terme.

Lois et règlements

Volonté de stimuler la croissance ? Tout laisse à penser qu'en ces temps de disette, le Gouvernement souhaite relancer la consommation des ménages par le biais de ce dispositif exceptionnel de déblocage anticipé de l'intéressement et de la participation. Près de 8.8 millions de salariés sont potentiellement concernés...

Le déblocage anticipé de l'intéressement et de la participation

Par le biais d'un dispositif exceptionnel qui prendra fin au 31 décembre 2013, la loi n°2013-561 du 28 juin 2013 offre aux salariés la possibilité de débloquent, de façon anticipée et dans la limite de 20.000 €, les sommes issues de la participation et de l'intéressement investies dans un compte-courant bloqué ou sur un plan épargne salariale: PEE, PEI. Sont exclues de ce dispositif les sommes placées dans un PERCO et ceux investis dans des fonds solidaires.

Mais qui est vraiment visé ? Les retraités, les chômeurs, les fonctionnaires, les professions libérales sont par hypothèse exclus de ce dispositif : ils ne sont pas salariés.

Même si elle est de plus en plus répandue, l'épargne salariale n'est pas le lot de tous les salariés. En 2010, selon la DARES, ils étaient environ 9 millions de personnes à bénéficier de la participation, soit 57,3 % des salariés du secteur marchand non-agricole.

Attention, le déblocage ne concerne que les droits acquis avant le 1^{er} janvier 2013 et ce aussi bien pour la participation que pour l'intéressement.

Pour être exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu, les sommes débloquentes doivent être utilisées pour l'achat de biens, en particulier dans le secteur de l'automobile ou pour la fourniture de prestations de services.



Pour en savoir plus sur ce dispositif, la lettre circulaire Acoff du 19 juillet 2013 et les questions-réponses issues de la circulaire ministérielle du 4 juillet diffusées en annexe de cette lettre sont consultables en ligne sur le site de l'URSSAF. ≈

Source : Loi n°2013-561 du 28 juin 2013

L'expérimentation du CDD à objet défini

Le CDD à objet défini, créé par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail pour une période expérimentale de 5 ans, c'est-à-dire jusqu'au 27 juin 2013, est prolongé d'une année supplémentaire, soit jusqu'au 27 juin 2014. Le CDD à objet défini permet aux entreprises de recruter un ingénieur ou un cadre pour une durée minimale de 18 mois dans le cadre d'une mission ponctuelle dont le terme est incertain mais dont, la durée totale ne peut, en tout état de cause, excéder 36 mois. Toutefois, la possibilité de conclure un tel contrat nécessite qu'un accord

de branche ou d'entreprise le prévoit. En pratique, cette forme de contrat est utilisée pour la réalisation d'études.

Attention, aucun accord permettant d'y recourir n'a été conclu dans la branche des Bureaux d'Etudes dite "SYNTEC". Dans cette hypothèse, un accord d'entreprise est indispensable pour la conclusion de ce type de CDD, sous peine de requalification en CDI.

Source : Loi n°2013-660 du 22 juillet. 2013

Jurisprudence : défense individuelle

La Cour de cassation, à travers trois décisions, vient nous donner des précisions inédites quant au régime juridique applicable à la sanction disciplinaire, à la prise d'acte et à l'étendue de l'obligation de reclassement dans le cadre d'un PSE.

Droit disciplinaire : on ne peut pas licencier pour des faits connus au moment du prononcé d'une sanction antérieure

La Cour de cassation confirme aujourd'hui sa position.

Elle estime que l'employeur, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à un salarié, qui choisit de notifier à ce dernier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, épuise son pouvoir disciplinaire. Face à un ensemble de fautes de même nature, l'employeur qui décide de n'en sanctionner que certaines ne peut donc pas opérer un retour en arrière et s'appuyer sur les fautes non sanctionnées pour justifier une nouvelle sanction (Cass. soc., 16 mars 2010, n°08-43.057). ≈

Source : Cass. soc., 25 sept. 2013, n°12-12.976



Prise d'acte : un salarié ne peut pas invoquer un manquement de l'employeur dont il n'a eu connaissance qu'après la prise d'acte

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 9 octobre dernier que le salarié ne peut invoquer devant le juge un manquement de l'employeur certes antérieur à la prise d'acte mais connu du salarié postérieurement à celle-ci.

Dans cette affaire, le salarié a invoqué devant le juge prud'homal un autre grief, non mentionné dans sa lettre de rupture daté du 27 août 2008 : son employeur avait porté atteinte à sa vie privée en faisant appel à un détective privé pour contrôler son emploi du temps en dehors de ses heures de travail les 11 et 12 août 2008.

La cour d'appel estime, tout comme la Cour de cassation, que le grief d'atteinte à la vie privée ne peut être retenu dès lors que le salarié n'en avait pris connaissance qu'après avoir rompu son contrat de travail. ≈

Source : Cass. soc., 9 oct. 2013, n°11-24.457

Outplacement : l'employeur est aussi responsable du reclassement

L'employeur ne peut pas s'abriter derrière un prestataire extérieur pour s'exonérer de son obligation de reclassement externe, dans le cadre d'un PSE. Le non-respect de cet engagement rend le licenciement injustifié.

La Cour de cassation rappelle les obligations de l'employeur en matière de reclassement externe dans le cadre d'un PSE. Le fait de solliciter un prestataire ex-

terieur ne minimise pas sa responsabilité. Les défaillances d'un cabinet qui ne propose pas d'offres valables d'emploi (OVE) à un salarié en passe d'être licencié engagent également l'employeur. Car pour la chambre sociale, "le non-respect de cet engagement, qui étendait le périmètre de reclassement, constituait un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement". Privant, de fait, le licenciement de cause réelle et sérieuse. ≈

Source : Cass. soc., 30 sept. 2013, n°12-13.439

Rupture conventionnelle : pas de délai entre l'entretien et la signature de la convention

Voici un nouvel arrêt de la Cour de cassation sur la rupture conventionnelle qui concerne cette fois la procédure.

Elle retient que l'article L. 1237-12 du code du travail, qui impose la tenue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels les parties conviennent de la rupture du contrat, n'instaure pas de délai entre ce ou ces entretiens et la signature de la convention de rupture. Les deux événements peuvent donc intervenir le même jour. L'arrêt est très clair sur ce point. Gare à toute manifestation de précipitation toutefois. Car les juges peuvent vérifier si l'employeur n'a pas exercé une pression sur le salarié pour hâter sa décision.

Source : Cass. soc., 3 juill. 2013, n°12-19.268

Jurisprudence : défense collective

La Cour de cassation est récemment venue rappeler le régime de l'immunité des syndicats en matière de poursuites en diffamation, et continue de conforter la CFE-CGC comme seul syndicat catégoriel.

Communication syndicale

Déterminer jusqu'où peut aller un tract est un enjeu des relations sociales dans l'entreprise. Déterminer qui est responsable et à quel titre en est un autre.

Les personnes morales, et donc les syndicats, ne peuvent être poursuivies pour diffamation, même s'il s'agit de diffamation non publique. En revanche, le délégué syndical peut être mis en cause à ce titre. Encore faut-il que le tract distribué comporte des imputations diffamatoires.

Dans cette affaire, un tract, diffusé au sein de l'entreprise, critique les conclusions d'une enquête interne déclenchée par un soupçon de conflits d'intérêts lors de la passation de contrats de services informatiques. La présidente de l'entreprise attaque en justice le délégué syndical à l'origine du tract et son syndicat pour diffamation non publique.

La Cour de cassation met tout d'abord le syndicat hors de cause pour des raisons de pur droit.

Rappelons que le contenu des tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse (C. trav., art. L. 2142-5). Or, aucune disposition de la loi sur la presse du 29 juillet 1881, ni aucun autre texte n'autorise la poursuite d'une personne morale du chef de diffamation. La Cour prend soin de préciser que le régime juridique de la contravention de diffamation non publique (le tract n'ayant été diffusé qu'en interne) relève bien des infractions de presse au même titre que le délit de diffamation publique. Le syndicat ne peut donc même pas être poursuivi.

Puis, la Cour de cassation examine le cas du délégué syndical qui a diffusé le tract. En tant que personne physique, il peut être poursuivi pour diffamation, il faut donc examiner si les imputations qui figurent sur le tract sont diffamatoires. La Cour soulève que le tract met en cause l'auteur de l'enquête interne en cause, et dénonce son résultat mais ne vise pas directement la présidente de l'entreprise. Il n'y a donc pas de diffamation. ≈

Source : Cass. crim., 10 sept. 2013, n°12-83.672

Syndicat : n'est pas catégoriel qui veut

Pour bénéficier du calcul spécifique de la représentativité propre aux syndicats catégoriels, il faut être affilié à un syndicat catégoriel et interprofessionnel au niveau national. Pas d'exception.

La Cour de cassation vient de le confirmer : seule la CFE-CGC peut bénéficier des règles spécifiques de calcul de la représentativité.

Dans cette affaire, il s'agit des "praticiens-conseils". Ils ont leur propre collège lors des élections professionnelles, et le syndicat autonome des praticiens conseils présente sa liste.

Mais leur représentativité doit être calculée sur l'ensemble des collèges, et pas seulement sur



les résultats obtenus dans leur collège propre. Et ce, parce que ce syndicat est rattaché d'une part à une union de médecins salariés qui n'est pas interprofessionnelle, et d'autre part à l'Unsa, qui n'est pas catégorielle.

Exit donc l'application des dispositions prévues par l'article L. 2122-2 du code du travail qui prévoit le calcul de la représentativité du syndicat sur les résultats obtenus dans le (ou les) collège dans lesquelles leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats. Ces règles restent donc réservées aux cadres, et uniquement pour les syndicats affiliés à la CFE-CGC seul syndicat catégoriel interprofessionnel au niveau national. ≈

Source : Cass. soc., 24 sept. 2013, n°12-27.647

Une flambée des PSE

Le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi, notifiés à l'administration depuis le début de cette année 2013, a été pointé à 736 par le quotidien La Tribune en ce début de novembre. Réagissant, le Ministre Arnaud Montebourg a reconnu que 15.000 emplois ont été perdus en 18 mois, dans plus de 1.000 entreprises en difficulté. Plus inquiétant, alors que l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) estime à 250.000 le nombre d'emplois détruits depuis la crise de 2008, il estime également à 250.000 "les sureffectifs dans les entreprises françaises". L'élection présidentielle de 2012, notamment, aurait conduit à repousser à plus tard des plans aux effets par trop négatifs dans l'opinion. Ce qui expliquerait les annonces accumulées ces dernières semaines, souvent dans des entreprises à forte notoriété, telles qu'Alstom, la Redoute, ou Fagor-brandt.

