

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Chantage, fausses promesses, "vraies réalités"

Vous avez déjà pointé les éléments néfastes du projet de loi El Khomri (*). Pourquoi y revenir dans ce numéro de Passerelles Cadres ?

Cette affaire a, depuis son lancement, été fort mal engagée. Même les ministres "en charge" en font aujourd'hui l'aveu, certains non sans malice. Cela finit par ressembler à ces mauvaises séries, où de mauvais acteurs jouent un mauvais scénario... mais dont on attend toutefois l'épisode suivant pour voir jusqu'où cela conduira. Nous le démontrons dans cette lettre, c'est l'idéologie même du projet de loi qu'il faut dénoncer. Il n'offre aucune certitude, au plan des créations d'emplois et de la baisse du chômage ; il permettra en revanche un recul sans précédent, j'insiste sur ce mot, sur le droit du travail, la représentation syndicale, et la vie quotidienne des salariés.

N'êtes-vous pas en train de démontrer que "oui, décidément, notre pays est bien irréformable" ?

Présenter ainsi les choses relève d'une faible rhétorique. Dans les manifestations, je vois des citoyens refuser ce qu'ils décrivent comme un retour au XIX^e siècle. Et je ne crois pas qu'ils exagèrent. La "flexisécurité" promise dans ce projet installe bel et bien une "précarisation globale" sous le fallacieux prétexte d'adapter notre modèle "à la modernité". C'est notamment vrai pour les plus jeunes d'entre nous. Mais la réalité, c'est que nous sommes en Europe le distributeur le plus généreux de dividendes à l'actionnaire ; nous sommes le pays où le chômage des seniors est le plus dramatique. Sans entrer dans une théorie du complot, j'affirme qu'on cherche à opposer les malheureux chômeurs aux "veinards" qui ont un emploi. Raboter les droits de ceux qui travaillent, au motif que cela permettrait aux autres d'en retrouver un, c'est littéralement une escroquerie.

Le Medef souligne le risque de voir dans les années à venir un taux de chômage à 14 % si "on ne réforme pas". N'est-ce pas un véritable danger ?

Pur chantage ! Il y a moins d'un an, le Président du Medef nous promettait 1 million d'emplois. Où donc les a-t-il cachés ? Le vrai danger, c'est cette logique de bras de fer que veulent imposer certains employeurs : précarité pour tous, salaires et avantages mirobolants pour quelques-uns. Je conclus à mon tour, par quelques questions : pourquoi nous présente-t-on toujours le code du travail comme unique levier supposé agir sur l'emploi ? Pourquoi ne parle-t-on jamais des Codes du commerce et des Impôts, autres leviers possibles ? Et pourquoi n'évoque-t-on jamais la responsabilité des grandes entreprises, lorsqu'elles cassent l'emploi des TPE et des PME, leur imposant des concurrences intenable avec les pays à bas coûts, y ajoutant délais de paiement démentiels, et remises asphyxiantes ? Et si les grandes entreprises cessaient d'étrangler les plus petites et leurs salariés ?

(*) Lire ou relire Cadres & Avenir n°26

≈ sommaire

Chiffres p. 2

Avis d'expert p. 2

Décryptages p. 3-4

Délégations p. 5

Jurisprudence
individuelle p. 6

Jurisprudence
collective p. 7

≈ chiffres

2,9

En millions, le nombre de chômeurs en France au 4^e trimestre 2015, au sens du BIT. Ce calcul est moins douloureux... car on ne le sort que quatre fois l'an. De plus il ne prend pas en compte les chômages "partiels", les catégories B et C des chiffres de Pôle Emploi. En revanche, si l'on additionne les 5 catégories ABCD et E, on arrive au chiffre moins reluisant de...

6.159.000

... Personnes recensées par Pôle Emploi en février 2016. Pour la seule France métropolitaine. Ajoutons-y les DOM-TOM, et nous arrivons à 6.494.100...

154 %

Voilà l'augmentation, depuis 2008, du chômage de longue durée (DELD) au sens de l'INSEE. Soit le nombre de chômeurs de catégories A,B et C inscrits à Pôle Emploi depuis un an ou plus. Il atteint 2.484.400 inscrits en février 2016, et c'est un record. Sur un an, il grimpe de 8,5 %, soit 195.400 personnes supplémentaires.

+ 13,7 %

Si ces chiffres ne sont pas glorieux, il est faux pour autant de dire que la France est championne d'Europe de l'augmentation du nombre de chômeurs. Selon Eurostat, entre 2012 et 2014 la France est passée de 2,67 à 3,02 millions de chômeurs, soit + 13,7 %. Mais sur la même période, l'Italie a par exemple vu le nombre de ses demandeurs d'emplois augmenter de 20,25 %.

2.000

En Euros, la prime promise en janvier pour toute entreprise de moins de 250 salariés qui recruterait un salarié payé entre 1 et 1,3 Smic, en CDI ou en CDD de 6 mois et plus. Soit à peu près le prix d'une chaise, d'un bureau, d'un ordinateur pour travailler. Gageons que les TPE et PME n'embauchent pas pour toucher une prime éphémère, mais pour réaliser leurs carnets de commandes à des prix compétitifs.

47

En milliards de dollars, selon une étude de Henderson Global Investment : les dividendes versés aux actionnaires en 2015 par les entreprises françaises. Record des pays de la Zone Euro. Au moins un domaine où nous sommes premiers...

≈ avis d'expert

Loi El Khomri : retour sur un projet sans précédent

Après la "V1" de février, nous avons découvert en mars la "V2". Mais comme chantaient jadis les Poppy's, "non, non rien n'a changé..." C'est pourquoi nous insistons dans ce numéro sur ce projet tout aussi mal inspiré. En attendant une "V3" qui resterait probablement conforme à son esprit initial. Et c'est bien là qu'est le problème !

Le projet de loi intitulé "Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs", révèle une redoutable cohérence. Notre avocat et conseil, Me Jérôme Borzakian, s'est rendu disponible pour nous expliquer en quoi, et pourquoi. Nous ne saurions assez l'en remercier.

PC : Quel serait, Maître, la raison fondamentale de s'opposer à ce texte, en sa version "revue et corrigée" ?

M^e Borzakian : aux prétextes de valoriser la négociation collective, de donner plus de souplesse aux entreprises et d'apporter de "nouvelles protections" aux salariés, le projet répond en réalité à trois exigences constantes du MEDEF : augmenter la durée du travail, baisser les salaires et faciliter les licenciements. Les moyens proposés pour y parvenir sont une atteinte frontale à la hiérarchie des normes : on organise la mise à l'écart des juges, et l'on s'applique à contourner les organisations syndicales, suspectées (à juste titre) d'être des obstacles à cette précarisation programmée.

J'ajoute que ce projet de loi, loin de le simplifier, complexifierait considérablement le code du travail.

PC : On entend dans ce registre bien des commentaires alarmistes. Ne poussent-ils pas, comme on dit, "un peu loin le bouchon" ?

M^e JB : Bien au contraire, les conséquences d'une application des mesures qu'il contient, seraient une remise en cause sans précédent des droits des salariés ; une précarisation à marche forcée du monde du travail, sans compter les dégâts en matière d'emploi. Pour dire le



© Zoe Artman

fond de ma pensée : on chercherait en vain dans l'histoire sociale française, depuis la Libération, un seul exemple d'une attaque aussi massive contre les droits des travailleurs. La mobilisation du monde du travail et de la jeunesse en mars a permis d'obtenir le retrait de certaines dispositions du projet de loi initial, sur des points non négligeables.

Mais il faut le dire aux adhérents de la FIECI : ces reculs ne remettent pas en cause la philosophie générale du texte, ni l'essentiel de la régression sociale qu'il porte en germe. ≈

5 piliers inacceptables

De façon à la fois pédagogique et didactique, nous résumons ici les 5 principes qui aux yeux de M^e Weizmann et M^e Borzakian rendent ce projet insupportable, dans ses fondements mêmes. Et nous sommes sur la même longueur d'onde que lui.

Une remise en cause généralisée de la hiérarchie des normes

Deux lois (2004 et 2008) ont déjà consacré la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche en matière de temps de travail. Le projet El Khomri veut généraliser ce principe dans les domaines suivants :

- ✓ Détermination du taux de majoration des heures supplémentaires ;
- ✓ Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses ;
- ✓ Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectifs, ou détermination des contreparties ;
- ✓ Mise en place des astreintes ;
- ✓ Dépassement de la durée quotidienne jusqu'à 12 heures, de la durée hebdomadaire maximale de travail dans la limite de 60 heures ;
- ✓ Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 heures sur une période de 16 semaines ;
- ✓ Dérogation à la durée minimale du repos quotidien ;
- ✓ Définition des jours fériés et chômés ;
- ✓ Mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise : fixation de la période de référence de la période d'acquisition des congés, majoration des jours de congés, fixation de la période de prise des congés, ordre des départs, règles de fractionnement et de report des congés ;
- ✓ Détermination du contingent d'heures complémentaires ;
- ✓ Mise en place d'horaires à temps partiel ; détermination des délais de prévenance pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel ;
- ✓ Modalités de report en cas d'horaires individualisés ;

- ✓ Modalités de récupération des heures perdues.

Sur toutes ces questions, précise M^e Weizmann, "la négociation d'entreprise deviendrait totalement libérée de toute régulation par la loi ou la convention collective de branche, quel que soit le cadre fixé par la branche. Le temps de travail deviendrait dès lors le levier privilégié du chantage à l'emploi au niveau de l'entreprise. Précisément là où le rapport de forces est le moins favorable aux salariés et à leurs représentants".

Baisse des salaires

La méthode est ici la même. Alors que des conventions de branche empêchent la négociation d'entreprise de baisser le taux de majoration des heures supplémentaires sous le seuil de 25 %, le projet de loi prévoit que des accords d'entreprise puissent abaisser le taux de majoration des heures supplémentaires à 10 %. "Là encore, on voit les risques de chantage à l'emploi au niveau de l'entreprise. Une baisse généralisée des salaires dans plusieurs branches serait alors en œuvre, ainsi qu'une nouvelle atteinte à la hiérarchie des normes et au principe de

favor. En faisant passer de 1 à 3 ans la période de référence permettant de calculer le déclenchement des heures supplémentaires, la mise en place d'une modulation du temps de travail sur une période aussi longue se traduirait automatiquement par



une disparition des heures supplémentaires aujourd'hui effectuées par les salariés, sans compter les désagréments en termes de rythme et de qualité de vie". Ce qu'on appelle une logique "pile tu perds, face je gagne".

Contournement des organisations syndicales majoritaires

L'article 12 du projet de loi annonce que les accords d'entreprise devront désormais, pour être valides, avoir été signés par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles (au lieu de 30 % aujourd'hui). Dans l'hypothèse où un accord recueillerait entre 30 % et 50 % de ces suffrages, les organisations syndicales signataires pourraient demander l'organisation d'une consultation directe des salariés, pour faire valider leur projet d'accord. Pour M^e Borzakian, "l'institution de ce référendum d'entreprise, destiné à contourner les organisations syndicales majoritaires, constitue un très dangereux précédent dans le droit de la négociation d'entreprise. Il favorisera toutes les pressions des directions pour contourner les organisations majoritaires, dès l'entrée en négociation". Ouvrant grand la voie à une substitution progressive du référendum aux négociations d'entreprise, il porte une grave atteinte au fait syndical dans l'entre-

(suite page 4)

Réforme du Travail

(suite de la page 3)

prise, donc à la démocratie sociale. Si le gouvernement a concédé pour la forme quelques reculs et corrections, les négociations sont en réalité tellement imbriquées que ce recul n'est en réalité que de façade.

Facilitation des licenciements et mise à l'écart du juge

C'est probablement l'un des points les plus complexes à saisir pour un salarié "profane", car il repose singulièrement sur la technique juridique. Essayons tout de même de développer quelques points.

L'article 30 bis du projet de loi intègre, à côté des difficultés économiques et des mutations technologiques, le motif de licenciement tiré d'une nécessaire "sauvegarde de la compétitivité", et celui de la "cessation d'activité", que la jurisprudence reconnaît déjà.

Mais il "préconstitue" le critère de "difficultés économiques", qui seraient désormais "caractérisées soit par une baisse des commandes ou du C.A. pendant plusieurs trimestres consécutifs (comparés à la même période de l'année précédente) ; soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit par une importante dégradation de trésorerie... soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés". Ce serait par exemple une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison avec la même période de l'année précédente. Tout ceci alors que, conformément à une jurisprudence constante depuis la grande loi sur les licenciements économiques de 1975, la seule baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, même sur plusieurs trimestres, ne peut constituer un motif économique de licenciement, souligne M^e Borzakian.

N'autoriser l'entreprise à ne présenter que des résultats d'exploitation reviendrait à une mise à l'écart du juge, qui jusqu'à présent dispose de l'ensemble des données (immobilisations, investissements) pour évaluer la réalité d'une santé économique.

Il y aurait dès lors des critères que le juge ne pourrait que constater et d'autres qu'il aurait la charge d'apprécier. La juris-



prudence s'en trouverait complexifiée, et la sécurité juridique remise en cause.

De plus le projet propose que les partenaires sociaux soient invités au niveau de la branche à négocier ces durées de prise en compte de la baisse du chiffre d'affaires ou du résultat d'exploitation, des durées subsidiaires étant prévues à défaut d'accord. Cela revient à placer les organisations syndicales dans les branches dans une situation très inconfortable, en négociant les contours de la mise à l'écart du juge ; étrange conception de la démocratie sociale ! En définitive, le contrôle du juge serait donc profondément remis en question, ce qui constitue le principal problème de ces nouveaux éléments de définition du licenciement économique.

De nombreuses autres dispositions techniques limitent ou effacent le juge de la décision finale en matière de licenciements. D'autres dispositions font peser sur le salarié le poids d'apporter la preuve de la réalité des difficultés économiques, alors qu'il ne peut disposer à ses côtés d'une expertise comptable.

Limitation de l'indemnisation des salariés en cas de licenciement abusif

Le projet de loi institue un barème du montant maximal des dommages-intérêts que les salariés pourraient demander en fonction de leur ancienneté, en cas de licenciement injustifié. Ce barème, applicable quelle que soit la taille de l'entreprise, institue des plafonds d'indemnisa-

tion variant entre 3 et 15 mois de salaire (là où n'existaient jusqu'à présent que des planchers). Ils seraient très inférieurs à la moyenne des indemnités aujourd'hui allouées par les prud'hommes, et priverait là encore le juge de tout rôle d'appréciation de la réalité du préjudice subi. À titre d'exemple, les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté pourront demander tout au plus trois mois de salaire de dommages-intérêts, quels que soient le motif et les circonstances de leur licenciement. À bien des égards, cela revient à les dissuader purement et simplement de contester leur licenciement en justice. Dans la dernière version du projet de loi, ce barème est devenu "indicatif". Il ne faut pas sous-estimer l'importance d'un tel barème, même indicatif, et son incidence sur le montant des dommages-intérêts alloués aux salariés. De ce point de vue, le barème demeure fondé sur des plafonds anormalement bas estime notre expert.

De nombreux autres reculs sont envisagés dans ce texte qu'on nous présente comme moderne et favorable aux salariés. Contre toute évidence. Ajoutons-y des atteintes à la médecine du travail, alors qu'on ne cesse d'essayer d'avancer sur la prévention du stress et des risques psychosociaux, et vous avez un tour d'horizon à peu près complet. Il faudrait un livre entier pour détailler toutes les voies proposées vers ce "en arrière toute". Plus que jamais, il faut refuser cette loi qui sous prétexte de recruter demain, veut sacrifier les travailleurs d'aujourd'hui sur l'autel du cynisme. ≈

Décret de la loi Rebsamen sur la DUP : enfin sorti !

La délégation unique du personnel, réformée par loi "Rebsamen" peut ENFIN entrer en application.

Depuis le temps (la loi a été publiée au JO du 18 août 2015), il convient de rappeler les faits ! La loi dite "Rebsamen", relative au dialogue social et à l'emploi, a élargi le champ de la délégation unique du personnel, appelée DUP (c. trav. art. L. 2326-1 à L. 2326-9 du Code du travail).

Deux modifications fondamentales sont introduites par cette loi.

D'une part, alors que la DUP ne rassemblait jusqu'à présent que les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise, elle y inclut désormais également le CHSCT.

D'autre part, la loi introduit la possibilité de mettre en place une DUP, jusque dans les entreprises de moins de 300 salariés. Le seuil maximal était dans l'ancienne formule de 200 salariés.

Un décret précise les conditions d'application de cette DUP réformée, qui entre donc officiellement en vigueur le 25 mars 2016.

Nombre de représentants à la DUP

Le gouvernement précise tout d'abord le nombre de représentants à la DUP. Ce nombre, qui peut toujours être augmenté par le protocole préélectoral, s'établit de la façon suivante (c. trav. art. R. 2326-1 modifié) :

- ✓ de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- ✓ de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- ✓ de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- ✓ de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- ✓ de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- ✓ de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- ✓ de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

L'effectif s'apprécie dans le cadre de l'entreprise, ou dans le cadre de chaque établissement distinct, selon le niveau d'implantation de la DUP.

Crédit d'heures alloué

Le décret donne par ailleurs le crédit d'heures alloué à chaque membre titulaire de la DUP (c. trav. art. R. 2326-2 nouveau) :

- ✓ de 50 à 74 salariés : 18 heures par mois.
- ✓ de 75 à 99 salariés : 19 heures par mois.
- ✓ de 100 à 299 salariés : 21 heures par mois.

suppléants peuvent répartir entre eux les heures de délégation, dans la limite, là encore, d'une fois et demie le crédit d'heures habituellement accordé dans le mois (c. trav. art. L. 2326-6, 2°).

Dans cette hypothèse, les membres de la DUP concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information prend la forme d'un document écrit précisant leur identité, ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'entre eux (c. trav. art. R. 2326-3 nouveau).



En matière de crédit d'heures, la loi Rebsamen a innové : elle met en place un système de cumul, dans la limite de 12 mois. À condition, pour chaque représentant, de ne pas disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie. À titre d'exemple, dans une entreprise de 50 à 74 salariés, le cumul permet à un membre de la DUP d'utiliser jusqu'à 27 heures un mois donné ($18 + [18/2] = 27$).

Le représentant titulaire qui entend recourir à ce mécanisme de cumul doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (c. trav. art. R. 2326-3 nouveau).

Titulaires, Remplaçants, Répartition des heures

Autre nouveauté : les titulaires et les

Mutualisation des expertises

Enfin, la nouvelle DUP permet une mutualisation des travaux d'expertise. Ainsi, lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune (c. trav. art. L. 2326-5, 5°).

La prise en charge des honoraires des experts et la contestation éventuelle de l'expertise s'effectuent selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT.

Enfin, les experts doivent remettre leur rapport commun au plus 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée. ≈

Source : Décret 2016-345 du 23 mars 2016, JO du 24

De l'art de la précision en Cour de cassation...

Trois arrêts parus en janvier rappellent qu'en toutes choses, il faut savoir apprécier TOUS les éléments d'un dossier...

Un cas d'école ! E-mails privés... sur ordinateur professionnel

Un employeur produit des e-mails et des fichiers, stockés sur le disque dur de l'ordinateur professionnel du salarié. Mais celui-ci les a conservés dans une messagerie personnelle privée. Question : l'employeur peut-il légitimement y accéder ? Ces messages sont-ils au contraire protégés par le secret des correspondances ? Pour dire autrement les choses : l'email n'ayant pas été identifié comme personnel, était-il présumé professionnel, considéré comme un simple fichier, enregistré sur le disque dur... De sorte qu'il devenait possible d'y accéder librement ?

Entre ces deux interprétations résolument opposées, il fallait trancher et... la Cour de cassation a tranché ! Les messages électroniques provenant de la messagerie personnelle du salarié, distincte de la messagerie professionnelle dont celui-ci dispose pour son activité, ne peuvent pas être ouverts et lus par l'employeur. Ils sont bien protégés par le secret des correspondances. ≈

Source : cass. soc. 26 janvier 2016, n° 14-15360

Harcèlement moral, et nature des agissements répétés

Dans cette affaire, on avait bien établi la mise à l'écart de la salariée. Mais l'enquête de police, faute d'éléments matériels ou de témoignages directs circonstanciés, n'avait pu établir les autres agissements, notamment brimades répétées et autres vexations.

La cour d'appel avait considéré la mise à l'écart comme établie. Mais elle avait refusé de reconnaître le harcèlement moral. En effet, cet agissement de même type,

qui avait perduré, n'était pas conforté, selon elle, par d'autres agissements de nature différente. De surcroît, il n'était pas établi que la décision de mise à l'écart, ait eu initialement pour objet ou effet d'atteindre à la dignité et à la santé de la salariée.



Qu'a finalement décidé la Cour de cassation ?

Elle a estimé que :

- d'une part, poser comme condition du harcèlement moral que soient constatés des agissements répétés de nature "différente" ;
 - et d'autre part, considérer que ces agissements aient initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime ;
- revenait à ajouter à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas.

L'arrêt d'appel a donc été cassé. Et l'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel. ≈

Source : cass. crim. 26 janvier 2016, n° 14-80455

Quand les conclusions d'un audit peuvent justifier un licenciement...

Les faits : une salariée, responsable administrative au sein d'une mutuelle, est licenciée pour faute, après un audit réa-

lisé par un cabinet d'expertise comptable. L'audit a mis en lumière qu'elle outrepassait largement ses fonctions.

Pour contester son licenciement, la salariée avait adopté un raisonnement généralement appliqué aux preuves recueillies par des moyens de contrôle automatisés (vidéosurveillance, badgeuses, etc.). Selon elle, les éléments issus du rapport d'audit ne pouvaient pas être invoqués à son encontre, puisqu'ils avaient été collectés par un dispositif de contrôle qui n'avait pas été porté préalablement à sa connaissance.

Cet argument a été rejeté par la Cour de cassation. Certes, la salariée n'avait pas été préalablement informée de la mission confiée par l'employeur à une société d'expertise comptable. Toutefois, elle n'avait pas été tenue à l'écart des travaux réalisés dans les locaux de la mutuelle, travaux qui avaient d'ailleurs consisté en des entretiens avec l'intéressée, et en des sondages sur des pièces comptables ou juridiques. Les conclusions de cet audit ne constituaient donc pas un élément de preuve obtenu par un moyen illicite. ≈

Source : cass. soc. 26 janvier 2016, n° 14-19002

Rappel

La Cour de cassation est la juridiction la plus élevée de l'ordre judiciaire français. C'est une juridiction permanente, qui siège au palais de justice de Paris, au 5, quai de l'Horloge.

Elle comprend six chambres :

une chambre criminelle ;
et cinq chambres civiles :

- une chambre commerciale ;
- une chambre sociale ;
- une chambre civile spécialisée en droit des personnes, de la famille et des contrats ;
- une chambre civile spécialisée en responsabilité civile et sécurité sociale ;
- une chambre civile spécialisée en droit immobilier et droit de la construction.

2 arrêts à propos des CHSCT



Délai de l'employeur pour contester l'expertise

L'employeur assume les frais d'expertise. Il peut en contester la nécessité en saisissant le juge judiciaire. Il peut aussi contester la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai même de l'expertise (c. trav. art. L. 4614-13). Soulignons qu'il est dans l'intérêt de l'employeur d'agir rapidement : car, en pratique, s'il ne manifeste aucune intention de saisir le TGI, l'expert va accomplir sa mission. Celui-ci est d'ailleurs tenu de réaliser l'expertise dans un délai d'un mois, en cas de risque grave (c. trav. art. R. 4614-18).

La loi ne fixe aucun délai à l'employeur pour saisir le président du Tribunal de Grande Instance. Pour autant, celui-ci étant tenu de statuer en la forme des référés, c'est-à-dire en urgence (c. trav. art. R. 4614-20), certaines cours d'appel en ont déduit que la contestation de l'employeur devait être réalisée "à bref délai" ou "dans un délai raisonnable".

La Cour de cassation a cependant censuré ce raisonnement. Dans deux affaires, l'employeur avait saisi le TGI respectivement 3 et 7 mois après la délibération du CHSCT. En l'absence de texte spécifique, l'action de l'employeur n'est soumise qu'au délai de prescription de droit commun, qui est de 5 ans (c. civ. art. 2224).

Des évolutions sont envisagées dans le cadre du projet de loi El Khomri. Nous en reparlerons, le cas échéant. ≈

Source : cass. soc. 17 février 2016, n° 14-15178 ; cass. soc. 17 février 2016, n° 14-22097

Paiement de l'expert : les règles vont changer en cas de contentieux

À l'heure actuelle, sauf abus du CHSCT, l'employeur doit supporter les frais d'expertise (c. trav. art. L. 4614-13)... et ce, même s'il a obtenu en justice l'annulation de la décision du CHSCT mandatant l'expertise (cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-24218).

Cette obligation de paiement, même en cas de contentieux, s'explique par le fait que l'expert doit accomplir sa mission rapidement, nonobstant l'existence d'un recours. De plus, aucune disposition légale n'impose au juge judiciaire de statuer dans un délai déterminé, étant néanmoins précisé que le président du TGI doit trancher le litige en urgence (c. trav. art. R. 4614-19). En outre, le CHSCT n'ayant pas de budget propre, ne peut payer l'expert pour la mission accomplie.

Le mécanisme paradoxal de paiement de l'expert par l'employeur malgré l'annulation de la mission a été jugé inconsti-

tué par le Conseil constitutionnel. Toutefois, afin d'éviter un blocage des expertises dans l'attente d'une réforme du contentieux de l'expertise du CHSCT, le mécanisme est tout de même maintenu jusqu'au 1^{er} janvier 2017 (C. const., décision 2015-500 QPC du 27 novembre 2015, JO du 29).

D'ici cette date, fixée par le Conseil constitutionnel lui-même, la Cour de cassation considère que l'employeur est, en toutes circonstances, tenu de payer l'expert désigné par le CHSCT même si l'expertise est par la suite jugée injustifiée. ≈

Source : Cass. soc. 15 mars 2016, n° 14-16242

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°26 - avril 2016

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
Rédaction : Marie Becaert, M^e Weizmann, M^e Borzakian,
Michel de La Force, Hervé Resse
Photos : Fotolia, Zoe Artman
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours,
72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN,
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

CFE CGC FIECI PARTAGEZ



ALV1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR