



Lettre Juridique

Septembre 09

EDITO :

Après un ralentissement de l'activité judiciaire dû à la période estivale, les Tribunaux reprennent du service et de nouvelles jurisprudences importantes sont à prendre en considération.



Sommaire :

- Toute différence de traitement entre cadres et non-cadres doit être justifiée
- L'employeur ne peut pas demander l'annulation de la désignation d'un expert agréé
- Délégation de pouvoirs et désignation syndicale : un salarié occupant une certaine position hiérarchique peut être désigné délégué syndical
- En cas de dépassement injustifié du crédit d'heures, l'employeur peut effectuer une retenue sur salaire
- En cas de licenciement d'un salarié protégé, l'employeur est libéré de son obligation de consulter le CE lorsqu'il est dans l'impossibilité matérielle de saisir ce dernier

Toute différence de traitement entre cadres et non-cadres doit être justifiée

Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07 - 42.675, Pain c/ Sté DHL express.

Le fait qu'un accord collectif prévoit des différences de traitement en fonction de la classification professionnelle ne suffit pas à justifier une rupture d'égalité entre les cadres et les non-cadres.

Il est nécessaire que ces disparités de traitement reposent sur des « raisons objectives et pertinentes ».

C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt récent en date du 1^{er} juillet 2009, invitant ainsi les partenaires sociaux à repenser les distinctions traditionnellement opérées entre salariés cadres et non-cadres. En l'espèce, il était question d'un accord collectif octroyant aux salariés cadres 30 jours de congés payés par an, et aux salariés non cadres 25 jours seulement.

Un salarié non cadre avait alors formulé devant la juridiction compétente une demande de rappel de congés payés sur le fondement de l'égalité de traitement.

La Cour d'appel avait alors estimé que les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées par l'employeur, étaient de nature à justifier une différence de traitement au regard du nombre de jours de congés. Plus loin, elle considérait qu'aucune règle de droit n'obligeait les partenaires sociaux à motiver ou exposer dans le texte même de l'accord les raisons de la norme qu'ils avaient fixée.

La Cour de cassation va censurer cette position en rappelant ce qu'elle avait déjà énoncé dans un arrêt du 20 février 2008 (Cass soc., 20 févr. 2008, n° 05- 45.601, Sté Alain Bensoussan c/

Meier) : « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

Il n'est pas nécessaire de rappeler que bon nombre de conventions collectives fixent des normes par catégories professionnelles. Sont concernés aussi bien les congés payés que les indemnités de licenciement, les indemnités en cas de maladie. Les partenaires sociaux sont donc implicitement invités à revenir sur de telles différences de traitements entre salariés cadres et non-cadres, à la lumière du principe d'égalité.

Ainsi, seules sont admises les différences de traitement qui reposent sur des « raisons objectives et pertinentes ».

Ce dernier critère de pertinence s'appréciera très certainement au cas par cas, selon la situation dans laquelle se trouvent réellement les salariés, en procédant à un examen approfondi des faits.

Les partenaires sociaux ne doivent ainsi plus fonder des inégalités de traitements sur le simple critère de la classification professionnelle mais directement sur les conditions de travail effectives dans les entreprises. Les accords collectifs à venir devront ainsi exposer clairement les raisons pratiques justifiant des disparités de traitements entre des salariés cadres et non-cadres.

À partir du moment où l'expert choisi par le CHSCT dispose de l'agrément ministériel, l'employeur ne peut pas demander l'annulation de la désignation en mettant en doute la compétence de l'expert

Cass. soc., 8 juill. 2009, n°08 - 16.676, CHSCT de la SNCF c/ SNCF français

La Cour de cassation a jugé sans équivoque qu'un expert agréé est un expert compétent.

L'employeur ne peut donc contester la désignation par le CHSCT d'un tel expert, en mettant en doute les compétences professionnelles de l'intéressé.

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de restructuration intéressant trois établissements de la région de Montpellier, le CHSCT de la SNCF avait décidé de recourir à une mesure d'expertise.

L'employeur prétendait alors que le cabinet d'expertise ainsi mandaté manquait de compétences techniques et professionnelles, dans le domaine du bâtiment.

Il avait ainsi demandé devant le Juge des Référé l'annulation de ladite désignation.

La Cour d'appel avait alors fait foi aux demandes de l'employeur considérant que le choix de l'expert en question était constitutif d'un abus manifeste, justifiant l'annulation de la désignation.

La Cour de cassation censure cette position, et juge qu'à partir du moment où l'expert dispose d'un agrément ministériel dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail, de l'organisation du travail et de la production, le choix du CHSCT ne peut être considéré comme abusif.

Cependant, il est pertinent de rappeler que lorsqu'il est saisi par l'employeur d'une contestation sur la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, il appartient au Juge de statuer éventuellement sur l'étendue de la mission confiée à l'expert (Cass. soc., 11 févr.2004, n°02 - 10.862, SNCF c/CHSCT de l'établissement EEXVierzon). Il peut ainsi estimer que le coût manifestement surévalué d'une expertise caractérise un abus de la part du CHSCT (Cass. soc., 26 juin 2001 n°99- 18.249, CHSCT de l'Agence de maintenance technique de la Maxe c/ EDF).

Délégation de pouvoirs et désignation syndicale

Cass. soc., 8 juill. 2009, n°08 - 60.595, Sté Adrexo c/ Aroutzet

Un salarié occupant une certaine position hiérarchique dans l'entreprise peut valablement se faire désigner en tant que délégué syndical.

C'est ce qu'a jugé les Juges de la Cour suprême dans un arrêt récent en date du 8 juillet 2009.

En l'espèce, un salarié avait été promu chef de centre technique en 2006, et avait été par la suite désigné délégué syndical de ce centre en 2008 par la CFE-CGC.

Faisant valoir que l'intéressé disposait d'une délégation particulière écrite d'autorité permettant de l'assimiler au chef d'entreprise, l'employeur avait demandé l'annulation de sa désignation syndicale.

Le Tribunal d'instance avait alors rejeté cette demande en se basant sur l'examen des termes du contrat de travail et des conditions d'exécution du contrat, et en concluant que la prétendue clause de délégation de

pouvoir devait s'analyser plutôt comme une délégation de responsabilité.

Le Tribunal avait ainsi estimé que le salarié, qui par ailleurs ne représentait pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel, ne disposait en réalité d'aucune délégation expresse d'autorité permettant de l'assimiler au chef d'entreprise.

La Cour de cassation a pour sa part validé cette position.

Il faut noter en l'espèce que la clause en question confiait seulement « des attributions exercées sous l'autorité étroite de la direction, sans pouvoir disciplinaire, et opérait un transfert limité de responsabilité en cas d'infraction à la réglementation du travail » ; autrement, la Cour de cassation avait considéré de par le passé que les salariés titulaires d'une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise ne peuvent être désignés délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise (Cass. soc., 21 mai 2003, n°02-60.100, Fédération de la métallurgie CFE- CGC c/ Sté Cete Apave Nord-Ouest).

Cette jurisprudence ne semble pas remise en cause par l'arrêt du 8 juillet 2009, ici présenté.

En cas de dépassement injustifié du crédit d'heures, l'employeur peut effectuer une retenue sur salaire

Cass. soc., 8 juill. 2009, n°08 - 42.546, Sté Transports frigorifiques européen c/ Dugué

4

Un représentant du personnel ne peut dépasser son contingent mensuel d'heures de délégation qu'en cas de circonstances exceptionnelles.

Autrement, l'employeur ayant indûment payé ces heures peut se rembourser lui-même au moyen de retenues sur salaire.

En l'espèce, dans une société de transport, un salarié avait cumulé les mandats de membre du comité d'entreprise et du CHSCT.

À ce titre, l'intéressé disposait de 25 heures de délégation. En cours de mandat, l'employeur avait constaté que sur les quinze derniers mois, l'élu avait dépassé son forfait à hauteur de 182 heures.

L'employeur avait alors procédé à des retenues sur salaire pour obtenir le remboursement des heures indument payées.

Le représentant du personnel avait saisi le Conseil de Prud'hommes compétent d'une demande de rappel de salaires.

Ce dernier, bien que constatant l'absence de circonstances exceptionnelles, avait fait droit à cette demande. Le Conseil estimait qu'à partir du moment où l'employeur avait été régulièrement informé des dépassements et qu'il avait réglé les heures litigieuses, il ne pouvait effectuer une retenue sur salaire sans y avoir été autorisé par un Juge.

La Cour de cassation censure cette position et rappelle au préalable que « l'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale au membre du CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, sauf ensuite à contester devant la juridiction compétente l'usage fait du temps alloué, est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par un accord collectif ou un usage plus favorable ».

Autrement dit, l'employeur doit payer les heures de délégation en cause avant de pouvoir contester,

conformément à la présomption de bonne utilisation.

Cependant, pour les heures de délégation prises au-delà du forfait mensuel, c'est au représentant du personnel de prouver l'existence de circonstances exceptionnelles.

A défaut de justification, celles-ci ne donnent lieu à aucun paiement. Et, si les heures ont quand même été réglées, l'employeur est en droit d'opérer une retenue sur salaire.

Il va sans dire que les représentants du personnel devront être particulièrement vigilants quant à l'application de cette jurisprudence dans les entreprises.

En cas de licenciement d'un salarié protégé, l'employeur est libéré de son obligation de consulter le CE lorsqu'il est dans l'impossibilité pratique de saisir ce dernier

CE, 3 sept. 2009, n° 303393, Haumont

Il a été jugé dans un arrêt particulièrement récent que l'employeur est libéré de son obligation de consulter le CE lorsqu'il est dans l'impossibilité pratique de saisir le comité d'entreprise.

C'est notamment le cas lorsque l'institution représentative du personnel en cause a été dissoute suite à l'annulation des élections professionnelles.

En l'espèce, un représentant du personnel faisait valoir que la procédure de licenciement pour absences injustifiées engagée à son encontre était irrégulière, notamment du fait que le CE n'avait pas été consulté préalablement.

L'employeur ne s'était effectivement pas acquitté de cette obligation, avant

de saisir l'inspecteur du travail, mais il s'était en réalité trouvé dans l'impossibilité matérielle de le faire, le CE ayant été dissous suite à l'annulation des dernières élections professionnelles.

La Cour administrative d'appel et le Conseil d'état considèrent qu'à l'impossible, nul n'est tenu.

L'absence de consultation préalable du CE ne relevait pas en l'espèce d'une carence de l'employeur.

Il faut noter aussi qu'en ligne avec cette décision du 3 septembre 2009, il a déjà été décidé qu'un employeur peut saisir directement l'inspecteur du travail lorsque le comité d'entreprise, régulièrement convoqué, n'a pu se réunir en raison d'un important mouvement de grève interdisant l'accès aux locaux de l'entreprise et auquel participaient plusieurs membres de ce comité (CE 11 mars 1988 n° 73067, Sorres et a.)

