

**Arrêt sur image après 2 ans d'application de
la loi du 20 août 2008
portant rénovation de la démocratie sociale**

LES NOUVEAUX CRITERES DE REPRESENTATIVITE

Ghislain BEAURE d'AUGERES, Avocat Associé

INTRODUCTION

- Notion de représentativité
- Aspect historique
- Evolution :
 - D'une représentativité descendante...
 - A une représentativité ascendante

ENJEUX DE LA REFORME

– Avant la loi du 20 août 2008

Organisations syndicales non représentatives

↳ Prérogatives très limitées :

- Pas de représentation (ni section syndicale, ni délégué syndical)
- Pas de candidatures au 1^{er} tour
- Pas d'accès aux négociations collectives

Organisations syndicales représentatives

↳ Conditions de représentativité

- Représentativité présumée
- Représentativité prouvée : effectif - indépendance - cotisations - expérience et ancienneté du syndicat - attitude patriotique pendant l'occupation (cf. ancien article L. 2121-1 du Code du Travail)

↳ Prérogatives

Les organisations syndicales représentatives bénéficiaient de l'ensemble des prérogatives définies par le Code du Travail :

- Droit syndical (section syndicale - délégué syndical)
- Droit électoral (négociation du protocole - candidature au 1^{er} tour...)
- Droit de la négociation collective

ENJEUX DE LA REPRESENTATIVITE

– Après la loi du 20 août 2008 :

Organisations syndicales non représentatives

Organisations syndicales « qualifiées »

↳ Critères :

- Ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
- Indépendance de l'organisation syndicale
- Respect des valeurs républicaines

↳ Prérogatives :

- Droit syndical (section syndicale - RSS affichage – tract)
- Droit électoral (négociation du protocole - présentation de candidats au 1^{er} tour)

Organisations syndicales représentatives

↳ Critères (article L. 2121-1 du Code du Travail) :

- Ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique
- Indépendance de l'organisation syndicale
- Respect des valeurs républicaines
- Influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
- Effectif des adhérents et cotisations
- Transparence financière
- Audience électorale

↳ Prérogatives :

- Droit syndical (section syndicale - désignation des délégués syndicaux)
- Droit électoral (négociation du protocole - Présentation de candidats au 1^{er} tour)
- Droit de la négociation collective

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME

- Calendrier de la réforme de la représentativité
 - Application immédiate ou application différée ?
 - Fait générateur de l'application des nouveaux critères de représentativité : Proclamation des résultats du 1^{er} tour d'une élection dont la première réunion de négociation préélectorale s'est tenue postérieurement au 22 août 2008
 - Période(s) transitoire(s)
 - En droit syndical
 - Principe de maintien de la représentativité acquise
 - Questions subsidiaires
 - En droit électoral
 - Régime de droit commun
 - Dès la proclamation des résultats
 - Appréciation cumulative des nouveaux critères
 - 7 critères (ou 3 + 4) – article L. 2121-1 du Code du Travail

CRITERES DE RECONNAISSANCE DES SYNDICATS « QUALIFIES » (1/2)

– Trois critères fondamentaux :

↳ Critère n° 1 : ancienneté du syndicat

- Modalités de décompte : dépôt des statuts
- Ancienneté minimale 2 ans
- Appréciation formelle (cf. Cass. Soc. 3 mars 2010 : un changement radicale d'affiliation constitue l'exercice d'une liberté syndicale et n'entraîne pas un nouveau décompte de l'ancienneté)

↳ Critère n° 2 : Indépendance

- Notion
- Indépendance et financement par l'employeur :
 - Cass. Soc. 29 mai 2001 (conditions de licéité du financement patronal)
 - Cass. Soc. 10 octobre 2007 (proportionnalité du financement patronal)

CRITERES DE RECONNAISSANCE DES SYNDICATS « QUALIFIES » (2/2)

– Trois critères fondamentaux (suite) :

↳ Critère n° 3 : Respect des valeurs républicaines

- Absence de définition légale
- Appréciation jurisprudentielle :
 - . De l'arrêt du 10 avril 1998 (Front National Police) à l'arrêt du 13 octobre 2010 (CNT)
 - . Règles de preuve

CRITERES DE RECONNAISSANCE DE LA REPRESENTATIVITE COMPLETE (1/2)

– Quatre critères supplémentaires :

↳ Critère n° 4 : L'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience

- Définition
- Difficulté d'appréciation :
 - . Périmètre de cette influence
 - . Influence du syndicat / influence des personnes qui le composent

↳ Critère n° 5 : Effectif des adhérents et cotisations

↳ Critère n° 6 : Transparence financière

- Décrets du 28 décembre 2009

CRITERES DE RECONNAISSANCE DE LA REPRESENTATIVITE COMPLETE (2/2)

– Quatre critères supplémentaires (suite) :

↳ Critère n° 7 : Audience électorale

- Genèse
- Modalités d'appréciation :
 - . Elections du Comité d'Entreprise (prioritairement)
 - . 1^{er} tour
 - . Tous collèges confondus (pour les organisations syndicales inter-catégorielles)
 - . Débat sur la notion de suffrage exprimé
- Licéité de ce critère :
 - . Cass. Soc. 14 avril 2010 (compatibilité à l'égard de la CEDH)
 - . Cass. Soc. 18 juin 2010 (conformité à la Constitution)

QUESTIONS PRATIQUES (1/2)

↳ Situation des syndicats catégoriels :

- Article L. 2122-2 du Code du Travail : seules les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale bénéficient d'une appréciation de leur audience électorale dans le cadre des collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.
- Licéité de ce traitement différencié (Conseil Constitutionnel, 7/10/2010)
- Situation des autres organisations syndicales catégorielles

↳ Difficultés liées au périmètre d'appréciation de l'audience :

- . Etablissement distinct
- . Collèges électoraux

QUESTIONS PRATIQUES (2/2)

↳ Représentativité au sein d'un Groupe

- Durée de la période transitoire :
- Appréciation des nouvelles règles de représentativité :
 - Calcul par cycle
 - Calcul par événement électoral

↳ Représentativité et réorganisation

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Nicolas de SEVIN, Avocat Associé

INTRODUCTION

- Les élections professionnelles ont toujours été un moment fort de la vie de l'Entreprise
 - Accentué par la simultanéité des élections CE / DP
 - Non modifié par la durée des mandats (2 à 4 ans)
- Mais la loi de 2008 a profondément modifié les choses
 - Suppression du monopole des syndicats représentatifs au 1^{er} tour
 - Les organisations syndicales non représentatives deviennent des acteurs majeurs du processus électoral
 - L'atteinte du seuil de représentativité de 10 % est devenu l'enjeu primordial

I) ENJEUX DES ÉLECTIONS

- Ces modifications conduisent aujourd'hui à un véritable bouleversement
 - Vive concurrence entre les organisations syndicales
 - Tensions importantes
 - Multiplication des contentieux

II) PREPARATION DES ELECTIONS

2.1) La prise en compte des salariés mis à disposition

- La notion de mise à disposition
 - Vieux débat. Notion d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail. Jurisprudence du Conseil Constitutionnel
 - La loi du 20 août et l'appréciation :
 - de l'effectif
 - de l'électorat pour le CE et les DP
 - de l'éligibilité pour le CE et les DP
- ↳ Intégration déconnectée de la subordination
- ↳ Droit d'option : un seul vote
- => Cette prédominance de la communauté de travail (contrainte constitutionnelle) est extrêmement discutable

PREPARATION DES ELECTIONS

- Mais cette prise en compte se heurte en outre à d'immenses difficultés pratiques
- Quelques difficultés déjà soumises à la Cour de Cassation :
 - Présence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice

«Cass. Soc. 13/11/2008 : « *sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi les conditions de travail au moins en parties communes susceptibles de générer des intérêts communs* ».
 - Mise à disposition exclusive (Cass. Soc. 14/04/2010)
 - => Eviter les situations de votes multiples

PREPARATION DES ELECTIONS

– Elections à retenir : 1^{ere} élection chez l'utilisateur

- Cass. Soc. 26/05/2010 : les conditions à remplir par les salariés mis à disposition pour pouvoir choisir d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice devant être appréciées lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice, c'est à cette date que les salariés mis à disposition doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option, sans que le fait d'avoir déjà voté dans leur entreprise d'origine puisse les priver de ce droit.
- L'information des organisations syndicales (Cass. Soc. 26/05/2010):
L'employeur doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par les entreprises prestataires.

PREPARATION DES ELECTIONS

- Par ailleurs, cette prise en compte des salariés mis à disposition représente un travail immense et permanent
 - Circulaire 13/11/2008 : approche pragmatique : l'entreprise utilisatrice interroge par écrit les entreprises prestataires qui lui fournissent la liste des salariés mis à disposition. Sur la base des données fournies par le prestataire, l'entreprise utilisatrice fixe le décompte des effectifs et la liste électorale.
 - Prestataires constamment sollicités
 - Instabilité des élus
 - Contrôle difficile de l'unicité du vote
 - Quelle protection ?

=> Véritable nid à contentieux

PREPARATION DES ELECTIONS

2.2.) Négociation du protocole préélectoral

- Articles L.2314-3 (DP) et L.2324-4 (CE) du Code du Travail
- Avant la loi du 20 août, monopole des organisations représentatives et règle d'unanimité (sous réserve d'aménagements jurisprudentiels)
- La loi du 20 août 2008 modifie profondément la situation sur 2 aspects : l'invitation et la signature

PREPARATION DES ELECTIONS

2.2.1) L'invitation à la négociation du protocole : On invite toutes les organisations syndicales, représentatives comme non représentatives

- Cass. Soc. 27 janvier 2010 : monopole des organisations syndicales
 - Invitation à la négociation par courrier pour :
 - Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement
 - Les syndicats ayant constitué une section syndicale
 - Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel
- => Organisations syndicales représentatives et non représentatives présentes dans l'Entreprise

PREPARATION DES ELECTIONS

- Invitation à la négociation par affichage pour les organisations syndicales qui:
 - satisfont aux critères du respect des valeurs républicaines et d'indépendance
 - sont légalement constituées depuis au moins 2 ans
 - et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement (Cass. soc. 22/09/2010)

PREPARATION DES ELECTIONS

2.2.2) Les conditions de validité du protocole

- La validité du protocole préélectoral répond désormais à des règles de majorité spécifiques :
 - Le protocole doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation
 - Parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- => condition de double majorité

PREPARATION DES ELECTIONS

2.3) La question de l'UES

- Accord de configuration ou accord préélectoral ?
- *«Attendu que lorsqu'une UES regroupant 50 salariés ou plus est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire ; qu'il s'en déduit qu'il appartient aux parties de définir lors de chaque scrutin la composition et le périmètre de l'unité économique et sociale définir lors de chaque scrutin la composition et le périmètre de l'UES» (Cass. Soc. 31 mars 2009)*
 - ⇒ Rattachement de l'UES au processus électoral
 - ⇒ Il faut renégocier à chaque élection la composition et le périmètre de l'UES
- A quelle condition de majorité l'UES peut-elle être reconnue ?
 - L'arrêt du 31 mars 2009 dit : accord préélectoral unanime ou décision de justice préalable aux élections
 - MAIS décision rendue sous l'empire de l'ancienne loi alors que seule la condition de double majorité est requise aujourd'hui

PREPARATION DES ELECTIONS

2.4) La multiplication des types d'accords

- Règle de double majorité de l'accord préélectoral
- MAIS le principe de double majorité connaît de nombreuses exceptions :
 - Accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs :
Ex : suppression du CE et du mandat de délégué syndical,
le nombre et la composition des collèges DP et CE

PREPARATION DES ELECTIONS

- Accord collectif de droit commun pour :
 - la possibilité de fixer une durée de mandat entre deux et quatre ans
 - la mise en place du vote électronique
 - la répartition des compétences CCE /CE en matière d'œuvres sociales

=> Frustration des organisations syndicales non représentatives

=> Défaut de cohérence

PREPARATION DES ELECTIONS

2.5) Le vote électronique

- Introduit par la loi du 21 juin 2004 et le décret et l'arrêté du 25 avril 2007
 - => Grand développement aujourd'hui
 - => Souvent forte augmentation de la participation
- Forte hostilité de certains syndicats à cette modalité de vote

PREPARATION DES ELECTIONS

- Le vote électronique suppose un accord de droit commun
 - accord d'entreprise ou de groupe. Pas d'accord d'établissement (Cass. soc. 10 mars 2010)
=> Accord de droit commun (Tribunal d'Instance de BOULOGNE , 28 avril 2010)
 - vote possible en dehors du temps de travail

- Le lien entre l'accord vote électronique et le protocole préélectoral

- Précautions à prendre en matière de vote électronique

PREPARATION DES ELECTIONS

2.6) Absence de protocole électoral

Ref: articles L.2314-23 (DP) et L.2324-21 (CE) :

« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire. »

=> 2 options :

- saisine du Tribunal d'Instance
- mise en œuvre unilatérale des élections (cass.soc. 12 février 1985)

III) CAMPAGNE ELECTORALE

- Principe de neutralité de l'employeur
- Peut-on réserver ces avantages aux seuls syndicats représentatifs?
 - Cass. soc. 22 septembre 2010 : « *ne méconnaît pas le principe constitutionnel d'égalité la disposition d'un accord collectif, plus favorable que la loi, qui subordonne l'octroi d'avantages à des syndicats à une condition de représentativité* »

CAMPAGNE ELECTORALE

– Accès à l’Intranet syndical pendant la période électorale

- Cour d’Appel de PARIS, 6 mai 2010 :

«Le principe d'égalité entre organisations syndicales, de valeur constitutionnelle, implique nécessairement qu'au cours de la période dite transitoire et dans la perspective des élections professionnelles qui détermineront l'audience de chaque organisation et donc sa représentativité, chacune de celles-ci bénéficie de moyens identiques afin de promouvoir son action syndicale ; que ce principe est encore plus fortement justifié compte tenu des nouvelles dispositions législatives ».

⇒ Pourvoi en cours

⇒ Position à notre avis peu compatible avec les modalités de reconnaissance de la représentativité pendant la période transitoire

IV) DEROULEMENT ET DEPOUILLEMENT

- Importance des résultats du 1^{er} tour aux élections du CE
 - Rappel : prise en compte des résultats du 1^{er} tour au CE (et à défaut des DP) pour l'appréciation de la représentativité (Cass. Soc. 13 juillet 2010)
 - La question du quorum et la nécessité du dépouillement
- Importance de la composition du bureau de vote
 - Le bureau de vote devant être composé d'électeurs du collège considéré, seule la présence d'une personne n'ayant pas cette qualité dans la composition du bureau constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin (Cass. soc. 13/10/2010)

DEROULEMENT ET DEPOUILLEMENT

– Importance du procès-verbal du bureau de vote

↳ Cass. Soc. 9 février 2000

« Attendu que, pour annuler les élections des délégués du personnel qui ont eu lieu le 23 février 1998 au sein de la société Vincent Fabre et fils, le jugement attaqué retient que les pressions alléguées pendant le scrutin, qui sont démontrées par les attestations produites par les deux parties, ont été de nature à en vicier les résultats ;

Attendu, cependant, qu'après clôture et dépouillement du scrutin, un procès-verbal de dépouillement est établi portant inscription de toutes observations, protestations ou contestations sur les opérations électorales ;

D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, sans rechercher si le procès-verbal de dépouillement mentionnait les irrégularités alléguées, le tribunal d'instance n'a pas donné de base légale à sa décision ».

V) CONTENTIEUX ELECTORAL

- Cass. soc. 10/03/2010 et 26/05/2010 : La contestation des résultats du 1^{er} tour des élections n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats.
- Cass. soc. 27/01/2010 : Toute personne intéressée est recevable à contester le résultat des élections.
- Cass. soc. 13/10/2010 : *«Attendu qu'à moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral, les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 si, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical ».*

**LA LOI DU 20 AOUT 2008
ET LES MANDATS SYNDICAUX**

Rodolphe OLIVIER – Avocat Associé

I – LA LOI DU 20 AOUT 2008 ET LES DELEGUES SYNDICAUX

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

1) La période transitoire : la désignation des délégués syndicaux entre la promulgation de la loi du 20 août 2008 et les premières élections professionnelles intervenues depuis lors

- Maintien de la présomption irréfragable (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 09-60.032) pour les syndicats FO, CGT, CFTC, CFDT et CFE-CGC et les organisations affiliées à l'un de ces syndicats (articles 11 et 13 de la loi)
- Possibilité de désigner des délégués syndicaux pour les autres syndicats ayant fait la preuve de leur représentativité avant la loi du 20 août 2008 sur la base des anciens critères légaux (articles 11 et 13 de la loi).
- Possibilité pour un syndicat ne bénéficiant pas de la présomption transitoire de représentativité, d'établir celle-ci soit par affiliation postérieure à l'une des organisations représentatives au niveau national ou interprofessionnel, soit par la preuve qu'il remplit bien les nouveaux critères légaux de représentativité, à l'exception de celui fondé sur l'obtention d'un score électoral de 10 % auquel il devra satisfaire dès les premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (Cass. soc. 10 mars 2010, n° 09-60.065, n° 09-60.246 et 09-60.282).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

1) La période transitoire : la désignation des délégués syndicaux entre la promulgation de la loi du 20 août 2008 et les premières élections professionnelles intervenues depuis lors

Exemples :

- Le syndicat des salariés des entrepositaires grossistes de boissons, qui s'est affilié à la CGT le 19 décembre 2008, est représentatif et peut désigner un délégué syndical pendant la période transitoire (Cass. soc 10 mars 2010, n° 09-60.065).
- le syndicat SUD-Aérien, qui ne bénéficiait pas de la présomption de représentativité, peut désigner un délégué syndical pendant la période transitoire, s'il démontre qu'il remplit, à la date de désignation, les nouveaux critères légaux à l'exclusion de celui tiré des 10 % (Cass. soc. 10 mars 2010, n° 09-60.246).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

2) Le mandat des délégués syndicaux prend fin lors des élections professionnelles

(Cass.soc 22 septembre 2010 n° 09-60.435)

Conséquence :

- Le mandat prend fin automatiquement, quels que soient les résultats obtenus par l'organisation syndicale
- Le syndicat, si les conditions sont réunies, doit procéder à une nouvelle désignation et cette désignation peut donner lieu à contestation devant le tribunal d'Instance dans le délai de 15 jours
- L'absence de nouvelle désignation et le maintien « de fait » du mandat au salarié autorise l'employeur et les autres organisations syndicales à contester ce « *maintien dans le mandat* ».
 - Le délai de 15 jours n'est pas applicable

Le mandat de délégué syndical supplémentaire (entreprise d'au moins 500 salariés et syndicats ayant obtenu lors des élections du comité d'entreprise, un ou plusieurs élus dans le collège ouvriers – employés et au moins un élu dans l'un des quelconques collèges) prend également fin lors de chaque élection (Cass. soc. 18 novembre 2008 n° 08-60-397).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

3) La désignation d'un délégué syndical en l'absence de candidature syndicale aux élections

- En l'absence de candidature syndicale aux élections professionnelles, la désignation d'un délégué syndical par un syndicat déjà représentatif lors de l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 reste possible jusqu'au 22 août 2012.

Ces élections ne mettent pas fin à la période transitoire (Cass. soc. 10 février 2010, n° 09-60.244).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Article L 2143-3 du Code du travail : la condition d'effectif :*

- L'effectif de 50 salariés ou plus de l'entreprise ou de l'établissement doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutif ou non, au cours des trois années précédentes.

– *Article L 2143-3 du Code du travail : syndicat représentatif et section syndicale*

- Désignation par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus
 - ❖ syndicat remplissant les 7 critères de l'article L 2121-1 du Code du travail (article L 2122-1 du Code du travail)

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Article L 2143-3 du Code du travail : syndicat représentatif et section syndicale*

- Désignation par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus

→ un syndicat ne peut désigner un délégué syndical que dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par ses statuts, peu important son adhésion à une organisation reconnue représentative au plan national et interprofessionnel (Cass. soc. 11 février 2009 n° 08-60-440).

- ❖ syndicat ayant recueilli au mois 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants (article L 2122-1 du Code du travail).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Article L 2143-3 du Code du travail :*

- L'existence d'une section syndicale
 - ❖ avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement (article L 2142-1 du Code du travail), c'est-à-dire au moins 2 adhérents (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 08-60-599 ; Cass. soc. 23 juin 2010 n° 09-60-438)
 - ❖ si le syndicat procède à la désignation d'un délégué syndical d'établissement, il doit constituer une section syndicale composée d'au moins 2 adhérents au sein de cet établissement (Cass. soc. 23 juin 2010 n° 09-60-438).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Article L 2143-3 du Code du travail :*

- L'existence d'une section syndicale
 - ❖ le syndicat doit, pour établir la preuve de l'existence ou de la constitution d'une section syndicale, démontrer la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 09-60-031).
 - ❖ Le minimum de 2 adhérents est invariable et n'a pas à être apprécié en fonction des effectifs de l'entreprise (Cass. soc. 4 novembre 2009 n° 09-60-075).
 - ❖ Sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats, à laquelle la loi reconnaît la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci et notamment constituer une section syndicale (Cass. soc. 8 août 2009 n° 09-60-012). Il en va de même pour une confédération (Cass. soc. 13 janvier 2010 n° 09-60-155).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Article L 2143-3 du Code du travail :*

- L'existence d'une section syndicale
 - ❖ en cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve permettant d'établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 09-60-031).
 - ❖ la condition d'existence d'une section syndicale doit être remplie au jour de la désignation du délégué syndical (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 08-60-599).

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Article L 2143-1 du Code du travail : les conditions liées au salarié désigné :*

- 18 ans révolus (dérogation possible par accord collectif)
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins un an (4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
- Aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Article L 2143-3 du Code du travail : Le choix du délégué syndical*

- Le délégué syndical doit être choisi parmi les candidats aux élections ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
- S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-avant, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement
- Un syndicat (CGT) peut désigner un délégué syndical parmi les candidats présentés par un autre syndicat (FO) et remplissant les conditions (en particulier celle d'avoir obtenu « sur son nom » le minimum de 10 % des suffrages au premier tour des titulaires) (Cass. soc. 13 janvier 2010 n° 09-60-108)

LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA LOI DU 20 AOUT 2008

4) La désignation d'un délégué syndical à la suite des élections professionnelles intervenues postérieurement à la loi du 20 août 2008

– *Sauf accord collectif plus favorable, une confédération syndicale et les syndicats qui lui sont affiliés ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi (Cass. soc. 29 octobre 2010 n° 09-67969) :*

- lorsqu'une organisation syndicale désigne un délégué syndical surnuméraire, cette désignation ouvre, à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale pour mettre fin à cette situation, un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignation en cause
- il appartient aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations des délégués syndicaux ou à leur remplacement, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet
- à défaut, par application de la règle chronologique, seule la désignation notifiée en premier lieu doit être validée

II – LA LOI DU 20 AOUT ET LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU COMITE D'ENTREPRISE

1) L'application immédiate de la loi du 20 août 2008 :

- Les dispositions de la loi du 20 août 2008, s'agissant des représentants syndicaux au comité d'entreprise, sont d'application immédiate peu important que l'entreprise n'ait pas organisé d'élections en application de la loi nouvelle (Cass. soc. 10 mars 2010 n° 09-60-2820 ; Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 09-60015).

- 2) Le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres élus du comité d'entreprise (Cass. soc. 10 mars 2010 n° 09-60-347) (idem délégués syndicaux).

3) Conditions de désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise (article L 2324-2 du Code du travail)

– Entreprise d'au moins 300 salariés

- un syndicat ne peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise, distinct du délégué syndical, en se fondant sur le nombre de sièges au comité d'entreprise fixé dans le protocole d'accord préélectoral et correspondant à un effectif supérieur à 300 salariés lorsqu'en réalité l'effectif est inférieur à 300 salariés (Cass. soc. 31 mars 2010 n° 09-60-361).

3. Conditions de désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise (article L 2324-2 du Code du travail)

- Entreprise de moins de 300 salariés
 - dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce sont les délégués syndicaux qui occupent de droit le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise (article L 2143-22 du Code du travail). Ce mandat prend fin en même temps que celui de délégué syndical lorsque le salarié n'a pas obtenu le minimum de 10 % « sur sa tête » lors des élections suivantes ou lorsque le syndicat à l'origine de la désignation ne remplit plus, à l'issue de ce scrutin, les critères de représentativité (article L 2143-11 du Code du travail)

3) Conditions de désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise (article L 2324-2 du Code du travail)

- Syndicat ayant des élus au comité d'entreprise – Il faut au moins 2 élus (Cass. soc. 21 octobre 2009 n° 09-60-090). Il peut s'agir de titulaires et/ou de suppléants
- Un accord collectif ne peut subordonner la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise à la représentativité du syndicat (Cass. soc. 10 mars 2010 n° 09-60-282)

3) Conditions de désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise (article L 2324-2 du Code du travail)

– Cas des listes communes aux élections

- Chacun des syndicats peut désigner sur son nom un représentant syndical au comité d'entreprise, dès lors qu'il a obtenu au moins 2 élus. Le nombre d'élus obtenu par chaque syndicat s'apprécie sur la base indiquée par les syndicats lors du dépôt de la liste. A défaut elle se répartit par parts légales entre les organisations (Cass. soc. 4 novembre 2009 n° 09-60-066 ; Cass. soc. 13 octobre 2010 n° 09-60-456)

Exemple : 2 syndicats font liste commune et obtiennent 4 élus (deux titulaires et 2 suppléants). En l'absence d'accord de répartition, chaque syndicat remplit la condition d'avoir 2 élus et peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise (Cass. soc. 4 novembre 2009 n° 09-60-066).

3) Conditions de désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise (article L 2324-2 du Code du travail)

– Cas des listes communes aux élections

- L'indication de la base de répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidature présentée aux élections, pour chacun des candidats de la liste commune, de leur appartenance à l'un ou l'autre des syndicats de la liste (Cass. soc. 13 octobre 2010 n° 09-60-456).

**II – LA LOI DU 20 AOUT 2008
ET LES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE**

- Conditions de désignation : article L 2142-1-1 du Code du travail
 - Syndicat non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement
 - Syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus
 - ❖ avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement (au moins 2 ; cf. délégué syndical) (article L 2142-1 du Code du travail), dont l'un peut être désigné représentant de la section syndicale (Cass. soc. 26 mai 2010).
 - ❖ syndicat qui satisfait aux critères de :
 - respect des valeurs républicaines
 - d'indépendance
 - ❖ syndicat légalement constitué depuis au moins 2 ans
 - ❖ syndicat dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée
 - ❖ ces conditions doivent être remplies à la date de la désignation du représentant de section syndicale (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 09-60-599)
 - Syndicat affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel qui, à l'issue des élections professionnelles, n'a pas été reconnu représentatif dans l'entreprise (Circulaire DGT du 13 novembre 2008).

- Salarié désigné en qualité de représentant de section syndicale :
 - âgé de 18 ans révolus
 - travailler dans l'entreprise depuis au moins un an (4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
 - n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques
 - le salarié peut être l'un des deux membres de la section syndicale et le syndicat n'a pas à choisir obligatoirement un autre salarié que les deux adhérents (Cass. soc. 26 mai 2010) (solution transposable aux délégués syndicaux).

- Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul représentant de section syndicale (Circulaire DGT du 13 novembre 2008)

- Fin du mandat : article L 2142-1-1 du Code du travail :
 - le mandat prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise (Circulaire DGT du 13 novembre 2008)
 - le salarié qui perd son mandat de représentant de section syndicale ne peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section, jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections suivantes dans l'entreprise.

– Situations jurisprudentielles :

- la régularité de la désignation d'un représentant de section syndicale ne nécessite pas que le syndicat à l'origine de la désignation remplisse les critères fixés par les articles L 2121-1 et L 2122-1 relatifs à la représentativité. Il suffit qu'il remplisse, à la date de la désignation, les conditions précitées (article L 2142-1 et L 2142-1-1 du Code du travail) (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 09-60-012).
- l'article L 2142-1-1 du Code du travail n'interdit pas à un syndicat de désigner comme représentant de section syndicale le représentant syndical au comité d'entreprise dont le mandat a pris fin par suite de la perte de représentativité du syndicat et l'absence d'élection (Cass. soc. 4 novembre 2009).

– Situations jurisprudentielles :

- sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats à laquelle la loi reconnaît la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci et désigner en conséquence des représentants de section syndicale (Cass. soc. 8 juillet 2009 n° 09-60-012).
 - ❖ un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de section syndicale soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau des établissements distincts. Cependant, aucune disposition légale n'institue un représentant de section syndicale central (Cass. soc. 29 octobre 2010 n° 09-60484)
 - ❖ le syndicat qui désigne un représentant de section syndicale doit indiquer, à peine de nullité, dans le courrier de désignation, soit l'entreprise, soit l'établissement (Cass. soc. 18 novembre 2009 n° 09-60-033)
- la saisine du tribunal d'instance (qui doit intervenir dans les 15 jours de la désignation du représentant de section syndicale) ne peut intervenir ni par télécopie, ni par courriel (Cass. soc. 18 novembre 2009 n° 09-60-047).

LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Raphaël BORDIER – Avocat Associé

Les parties à la négociation

- La négociation, un monopole des organisations syndicales représentatives :
 - Seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord sont habilitées à négocier et conclure un accord collectif
 - Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être conviées à participer à la négociation, à peine de nullité de l'accord
- La spécificité des organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle :
 - Une représentativité catégorielle qui leur confère le droit de participer à la négociation de toute disposition statutaire applicable aux salariés qu'elle a vocation à représenter (L. 2232-13, al. 1)

Les conditions de validité des accords collectifs (1/2)

Depuis le 1er janvier 2009, la validité des accords collectifs est subordonnée à deux conditions cumulatives :

- **1ère condition** : une majorité « d'engagement » de 30% : l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants (même si le quorum n'a pas été atteint)
 - Appréciation dans le champ de l'accord (établissement, entreprise, groupe) par addition des suffrages
 - Prise en compte de tous les suffrages exprimés (et non des seuls qui se sont portés sur les organisations représentatives)
 - La majorité s'apprécie à la date de conclusion de l'accord : la perte ultérieure de représentativité de tout ou partie des organisations syndicales signataires ne remet pas en cause sa validité (article L. 2261-14-1)

Les conditions de validité des accords collectifs (2/2)

- **2ème condition** : une absence d'opposition émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives non signataires ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections
 - Procédure :
 - délai : 8 jours à compter de la notification de l'accord la plus tardive
 - Modalités : l'opposition doit être écrite et motivée et préciser les points de désaccord
 - Prise en compte des oppositions distinctes (Cass. soc. 13 octobre 2010)
 - Effet : l'accord est réputé non écrit

Modalités de conclusion des accords catégoriels

- **Définition** : accord qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant d'un collège électoral
- Des conditions de validité adaptées : la majorité de 30% et l'absence d'opposition majoritaire s'apprécie dans le collège dont relève la catégorie professionnelle concernée par l'accord
- La problématique des accords pluri-catégoriels

Les particularités de la négociation de révision

- L'accord de révision ne peut être signé que par :
 - des organisations syndicales représentatives
 - sont signataires de l'accord ou qui y ont adhéré.
- Combinaison des règles de conclusion des accords de révision avec les règles de validité des accords collectifs : exigence d'une majorité d'engagement de 30% et d'une absence d'opposition majoritaire
- Comment réviser un accord lorsque toutes les organisations syndicales signataires ont perdu leur représentativité ?

La négociation dérogatoire

Vincent DELAGE Avocat Associé

A. Introduction

1. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 réinvente la négociation dérogatoire dans les entreprises dépourvus de délégué syndical au profit de trois nouveaux négociateurs supplétifs et ceci à compter du 1^{er} janvier 2010 : les élus du personnel, un des salariés mandatés et le représentant de la section syndical.
2. Un dispositif déjà expérimenté par le passé (article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite « *Loi Aubry I* » et article 19 de la loi n° 2000-27 du 19 janvier 2000 dite « *Loi Aubry II* » en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail) et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.
3. Les dispositifs antérieurs à la loi du 20 août 2008 : un échec certain car trop contraignants.

B. Avec qui et comment négocier (1/5)

1. Des conditions communes à la négociation avec les élus du personnel, avec un ou plusieurs salariés mandatés et avec le représentant de la section syndicale
 - L'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise
 - Ne pas être couvert par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation avec des élus et/ou un ou des salariés mandatés en l'absence de délégué syndical (dans la plupart des cas en application de la Loi du 4 mai 2004)
 - L'intervention préalable des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche

B. Avec qui et comment négocier (2/5)

2. Le Champ et les partenaires de la négociation

- Avec les élus du personnel (article L. 2232-21 du Code du travail)
 - Entreprises de moins de 200 salariés
 - Quels élus ?
- Avec un ou des salariés mandatés (article L. 2232-24 du Code du travail)
 - Carence d'institutions représentatives du personnel
 - Conditions tenant au mandatement
- Avec le représentant de la section syndicale (article L. 2143-23 du Code du travail)
 - Entreprises de 200 salariés et plus
 - Conditions tenant au mandatement

B. Avec qui et comment négocier (3/5)

3. La négociation avec les élus du personnel et un ou des salariés mandatés : des principes communs

- Les thèmes de la négociation
- Indépendance et transparence
 - Information des organisations syndicales de la Branche
 - Indépendance des négociateurs
 - Accord entre l'employeur et les négociateurs salariés sur les informations qui leur seront remises
 - Elaboration conjointe d'un projet d'accord
 - Concertation avec les salariés
 - Faculté de saisir les organisations syndicales de la Branche

B. Avec qui et comment négocier (4/5)

4. Les particularités de la négociation avec le représentant de la section syndicale

- Le seul nouvel interlocuteur de l'employeur issu de la loi du 20 août 2008
- Objet de la négociation

B. Avec qui et comment négocier (5/5)

5. Moyens et statut des négociateurs

- La négociation avec les élus du personnel : heures de délégation
- La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés : heures de délégation et statut protecteur
- La négociation avec le représentant de section syndicale

C. Validation des accords et formalités (1/2)

1. Accord conclu avec les élus du personnel

- Application du principe majoritaire
- Validation de l'accord par une commission paritaire de branche

C. Validation des accords et formalités (2/2)

2. Accord conclu avec un ou des salariés mandatés ou avec un représentant de la section syndicale

- Approbation référendaire à la majorité des suffrages exprimés

- Modalités de la consultation des salariés

D. Evolution de l'accord dérogatoire : révision et dénonciation (1/2)

Point de départ : le dépôt

1. Révision

- Accord conclu avec les élus du personnel ou avec un ou des salariés mandatés (article 2232-29 du Code du travail)
- Accord conclu avec un représentant de la section syndicale

D. Evolution de l'accord dérogatoire : révision et dénonciation (2/2)

2. Dénonciation

- Accord conclu avec les élus du personnel ou avec un ou des salariés mandatés (article L. 2232-29 du Code du travail)
- Accord conclu avec un représentant de la section syndicale

E. Quels enseignements après 10 mois d'application ? (1/2)

1. Constat

- La consultation du comité d'entreprise et/ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne doit pas être négligée si les thèmes objets des accords dérogatoires entrent dans le champ de compétence consultative de ces instances : parfois un paradoxe
- Le dynamisme de certaines branches professionnelles est susceptible de constituer un facteur de développement de la négociation dérogatoire : l'accord du 26 avril 2010 conclu dans la branche de la Métallurgie et l'accord du 20 juillet 2010 conclu dans la branche des bureaux d'études techniques et Cabinets de Conseil (SYNTEC)
- Un outil permettant de développer un statut collectif conventionnel dans les sociétés à effectif restreint ?

E. Quels enseignements après 10 mois d'application ? (2/2)

2. Incertitudes

- Les entreprises ne relevant d'aucune branche professionnelle
- L'impact de la fin de la présomption irréfragable de représentativité au niveau de la branche sur l'évolution de l'accord dérogatoire conclu avec un ou des salariés mandatés
- L'impact de l'évolution de l'effectif ou de la disparition des institutions représentatives du personnel sur l'évolution de l'accord conclu avec les élus du personnel

ACTUALITE JURISPRUDENCE SOCIALE 2010
Marie-Pierre SCHRAMM – Avocat Associé

A PROPOS DE LA RECODIFICATION

- Une solution simple rappelée par la Haute Juridiction
 - Sauf dispositions expresses contraires, la codification est intervenue à droit constant (Cass. Soc. 27 janvier 2010, n° 08-44376)
- Et pourtant de nombreuses sources d'incertitudes

DELEGATIONS DE POUVOIRS

– La délégation emporte responsabilité

- Le salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs se bornant à s'enquérir du coût de réparations, sans prendre aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux réparations qui s'imposaient, a commis un manquement grave (Cass. Soc. 23 juin 2010, n° 09-41607)

EGALITE DE TRAITEMENT ET DISCRIMINATIONS

- Rappel des principes : une différence de traitement doit reposer sur des raisons objectives dont le juge contrôle concrètement la réalité et la pertinence (Cass. Soc. 5 mai 2010, n° 08-45502)
- Cette différence de traitement doit se justifier, quelle que soit sa source (Cass. Soc. 11 mai 2010, n° 08-43681 et 08-45307)

EGALITE DE TRAITEMENT ET DISCRIMINATION

- A fonctions différentes, travail et salaire égal entre tous les membres, féminins et masculins, du comité de Direction, ayant notamment un niveau hiérarchique, des responsabilités, un niveau d'études et une charge nerveuse comparables (Cass. Soc. 6 juillet 2010, n° 09-40021)
- A fonctions différentes, si les sujétions sont similaires, elles doivent être indemnisées dans tous les cas mais peuvent être différenciées (Cass. Soc. 7 avril 2010, n° 08-44865)

EGALITE DE TRAITEMENT ET DISCRIMINATIONS

- Pas de principe d'égalité au niveau du groupe

Le principe d'égalité de traitement n'a vocation à s'appliquer qu'au sein d'une même entreprise (Cass. Soc. 14 septembre 2010, n° 08-44180)

- Justification/possession de diplômes utiles

Une appréciation au cas par cas

(Cass. Soc. 17 mars 2010, n° 08-43088, Cass. Soc. 24 mars 2010, n° 08-43089)

NOUVELLES TECHNOLOGIES

- Travail à domicile – droit à indemnisation (Cass. Soc. 7 avril 2010, n° 08-44865)
- Contrôle et surveillance – utilisation d'internet

Les connexions établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, l'inscription d'un site sur la liste des favoris de l'ordinateur ne conférant aux connexions aucun caractère personnel (Cass. Soc. 9 février 2010, n° 08-45253)

PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

- Soumission au principe d'égalité (Cass. Soc. 12 juillet 2010, n° 09-15182)
- Mais pas d'obligation de reclassement interne (Cass. Soc. 26 octobre 2010, n° 09-15187)

OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT

- L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements (Cass. Soc. 3 février 2010, n° 08-40144)

Les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période (Cass. Soc. 26 mai 2010, n° 08-43152) et peuvent résulter de certaines méthodes de gestion (confirmation de jurisprudence : Cass. Soc. 3 février 2010, n° 08-44107)

OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT DROITS INDIVIDUELS

- Droit de retrait (Cass. Soc. 2 mars 2010, n° 08-45086)
- Droit à indemnisation (Cass. Soc. 6 octobre 2010, n° 08-45609)
- Droit à la prise d'acte (Cass. Soc. 6 octobre 2010, n° 09-65103)

OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT : LA FAUTE INEXCUSABLE

- Réparation par l'employeur de l'ensemble des dommages : en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions du Code de la Sécurité Sociale ne sauraient faire obstacle à ce que les victimes puissent demander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale

Conseil Constitutionnel, Décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010

JURISPRUDENCE « EN VRAC »

- Transfert d'entreprise : le cas du salarié partagé
Si le contrat de travail s'exécute pour l'essentiel dans le secteur d'activité repris, l'ensemble dudit contrat de travail est transféré à cette société (Cass. Soc. 30 mars 2010, n° 08-42065)
- Règlement Intérieur : une sanction qui n'y est pas prévue ne peut pas être infligée à un salarié (Cass. Soc. 26 octobre 2010, n° 09-42740)
- Dénonciation d'usage : une précision redoutable de la jurisprudence quant aux salariés concernés (Cass. Soc. 13 octobre 2010, n° 09-13110)

JURISPRUDENCE « EN VRAC »

- Consultation obligatoire du comité d'entreprise et fixation unilatérale de l'ordre du jour (Cass. Soc. 12 juillet 2010, n° 08-4082)
- Consultation du CHSCT en cas d'établissements distincts (Cass. Soc. 30 juin 2010, n° 09-13640)