



Panorama 2020

1 an de contentieux confiné

ToutSurLeCse.fr

**Une communauté solidaire
Un outil syndical**

Table des matières

Election	1
Fonctionnement	2
Information-consultation	2
Périmètres	3
Représentant	3
Santé, sécurité et conditions de travail	4

Election

L'employeur qui n'organise pas les élections du comité prive les salariés d'un moyen de défense de leurs intérêts, leur causant un préjudice. Cependant, lorsque l'employeur n'organise pas une élection partielle, le salarié doit démontrer le préjudice lié à cette défaillance (*Cass. soc.*, 4 nov. 2020, n° 19-12.775).

L'effectif pris en compte pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir dans le comité est l'effectif théorique au premier tour du scrutin (*Cass. soc.*, 5 fév. 2020, n° 19-13.444). Si les parties à la négociation du protocole d'accord préélectoral ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la répartition du personnel dans les différents collèges électoraux, c'est l'autorité administrative qui procède à cette répartition (*Cass. soc.*, 22 janv. 2020, n° 19-12.896). Dans ce dernier arrêt, la Cour précise également qu'aucune formalité n'est nécessaire pour mettre fin aux négociations.

L'employeur ne peut refuser abusivement le dépôt d'une liste, notamment lorsqu'il argue de formalités afin de refuser à plusieurs reprises la liste et qu'il refuse son dépôt deux minutes après l'heure limite (*Cass. soc.*, 27 mai 2020, n° 18-60.038).

Pendant la campagne, l'employeur est tenu d'agir, au titre de son obligation de neutralité, lorsqu'une organisation syndicale utilise la messagerie du comité pour diffuser sa propre propagande (*Cass. soc.*, 27 mai 2020, n° 19-15.105). Les règles en matière de diffamation à l'encontre d'un candidat s'appliquent également aux élections professionnelles (*Cons. const.*, 13 nov. 2020, n° 2020-863). En cas de citation pour diffamation, l'auteur des propos susceptibles d'être jugés diffamatoires dispose de 24 heures au lieu de 10 jours pour apporter des preuves des faits en cause.

A l'issue du scrutin, le procès-verbal doit être rédigé immédiatement par le secrétaire et en présence des électeurs (*Cass. soc.*, 27 mai 2020 n° 19-13.504). S'il faut organiser un second tour, les candidatures libres ne sont pas soumises à l'obligation de respecter la règle de représentation équilibrée du nombre de femmes et d'hommes (*Cass soc.*, 25 nov. 2020, n° 19-60.222).

L'annulation de l'élection du comité par le juge n'empêche pas de nommer représentant de section syndicale le même que celui qui a été désigné avant l'élection annulée et dont le syndicat ne serait pas devenu représentatif à cette occasion (*Cass. soc.*, 4 nov. 2020, n° 19-13.151). Cette interdiction de renommer immédiatement le même représentant de section syndicale est également sans effet si la désignation se fait dans un périmètre différent de la précédente élection (*Cass. soc.*, 9 sept. 2020., n° 19-13.926).

Fonctionnement

La présidence du CSE peut être déléguée à des salariés mis à disposition, à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci (*Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-18.681*).

En cas de recours visant à suspendre les décisions de l'employeur dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avant la fin de la procédure de consultation du CSE, c'est le juge administratif qui doit être saisi (*Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.714*). Seul un membre élu du CSE peut être désigné par lui pour le représenter dans le cadre d'une action judiciaire (*Cass. crim., 9 sept. 2020, n° 19-83.139*).

Le bon usage des heures de délégation est présumé. Cependant, lorsque le représentant du personnel utilise ses heures de délégation en dehors de ses heures habituelles de travail un dimanche ou un jour férié, c'est à lui de démontrer que cet usage est justifié par la nécessité de son mandat (*Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 18-24.049*).

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ne peut être utilisé en ce qui concerne les modalités de calcul d'une indemnité compensatrice de congés payés (*Cass. soc., 14 oct. 2020, 19-11.508*).

Information-consultation

Lorsque le comité ne dispose pas des informations nécessaires pour rendre son avis, il peut saisir le président du tribunal judiciaire afin qu'il ordonne à l'employeur la communication de ces informations et qu'il fixe un nouveau délai de consultation (*Cass. soc., 26 fév. 2020, n° 18-22.759*). Cette saisine doit impérativement se faire avant l'expiration du délai de consultation (*Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-26.483*). L'employeur et le CSE peuvent proroger le délai de consultation d'un commun accord sans formalisme particulier (*Cass. soc., 8 juil. 2020, n° 19-10.987*).

En cas de nouvelles offres faites à un salarié déclaré inapte dans le cadre d'une procédure de licenciement, l'employeur est tenu de consulter le comité (*Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-24.328*). Le défaut de consultation du CSE sur les offres de reclassement rend le licenciement du salarié inapte sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974 et n° 19-16.488*).

Périmètres

L'accord sur le périmètre et le nombre des établissements distincts relatif à l'implantation des anciennes institutions représentatives du personnel est rendu caduque au jour du premier tour des élections du CSE (*Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-18.401*). Le contentieux relatif au périmètre et au nombre des établissements distincts relève de la compétence du juge judiciaire, même lorsqu'une décision administrative a été prise sans que cela ne remette en cause la dualité des juridictions et la séparation des pouvoirs (*Cass. soc. 24 juin 2020, n° 20-40.001*). En cas de contestation du découpage, l'autorité administrative prend en compte la situation de l'entreprise à la date à laquelle elle doit rendre sa décision, tandis que le juge saisi d'un recours contre cette décision apprécie les circonstances de fait à la date à laquelle il statue (*Cass. soc., 8 juil. 2020, n° 19-11.918 et n° 19-60.107*). La centralisation des fonctions supports ou l'existence de procédures de gestion définies par le siège, comme des compétences budgétaires ou de gestion du personnel, ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion permettant de caractériser l'existence d'un établissement distinct (*Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.011*).

Représentant

Une organisation syndicale ne peut désigner un membre élu du CSE, titulaire ou suppléant, en qualité de représentant syndical au CSE. Un accord ne peut déroger à cette règle (*Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-13.269*). La désignation d'un délégué syndical supplémentaire prévu par un accord collectif est soumise aussi à la priorité légale accordée à un candidat ayant recueilli à titre personnel au moins 10% des suffrages (*Cass. soc., 25 mars 2020, n° 19-11.581*). Cependant si l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10% refusent expressément d'être désignés délégué syndical, le syndicat pourra désigner un candidat ayant eu moins de 10% ou à défaut un simple adhérent (*Cass. soc., 8 juil. 2020, n° 19-14.605*). Ce score personnel ne permet pas à une candidate ayant recueilli ce nombre de voix minimum d'être désignée par une organisation syndicale non représentative lorsque celle-ci change de syndicat en cours de mandat (*Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 19-11.397*). Ce score n'est pas affecté par l'annulation de l'élection de la candidate qui aurait été élue en méconnaissance des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes. L'annulation du mandat au CSE est alors sans effet sur la désignation en tant que déléguée syndicale (*Cass. soc., 11 mars 2020, n° 19-11.661*). Une telle annulation n'a pas non plus d'effet sur la représentativité du syndicat (*Cass. soc., 1er juil. 2020, n° 19-14.222*) ni sur l'acte de candidature du salarié dont le mandat est annulé (*Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-15.505*) et ne peut pas non plus entraîner l'annulation de l'élection dans son ensemble (*Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974 et n° 19-60.147*).

Une instance conventionnelle qui n'aurait pas la même nature qu'une instance légale, comme une commission disciplinaire, n'ouvre pas le droit à ses élus au statut protecteur des représentants du personnel (*Cass. soc.*, 22 janv. 2020, n° 18-21.206). Cette protection est cependant due aux candidats aux mandats légaux dès lors que l'imminence de leur candidature est connue de l'employeur (*Cass. soc.*, 11 mars 2020, n° 18-23.893) même si cette connaissance résulte d'une information orale.

Tant que l'employeur n'obtient pas d'autorisation de licencier un salarié protégé, il doit maintenir tous les éléments de sa rémunération, primes comprises (*Cass. soc.*, 20 mai 2020, 18-23.444). L'employeur devra en outre verser une indemnité correspondant à toute la période d'éviction en cas de licenciement illicite, même s'il engage une nouvelle procédure après la réintégration du salarié protégé (*Cass. soc.*, 8 juil. 2020, n° 19-10.534). L'indemnité d'éviction ne peut cependant pas couvrir la période postérieure à l'âge de mise en retraite d'office si le salarié n'a pas été réintégré avant (*Cass. soc.*, 8 juil. 2020, n° 17-31.291 et n° 18-16.254). Pour avoir des preuves de la faute du salarié, l'employeur ne peut porter une atteinte excessive à la vie privée du représentant à peine de nullité (*Cons. d'Etat*, 2 mars 2020, n° 418640) cependant il peut l'obtenir par le biais d'un service de surveillance interne même s'il n'a pas fait l'objet d'une information préalable (*Cons. d'Etat*, 13 juil. 2020, n° 417972). Constitue une faute susceptible d'entraîner le licenciement le refus par le salarié de changer de lieu de travail lorsque son contrat contient une clause de mobilité ou que ses fonctions impliquent par elles-mêmes une mobilité (*Cons. d'Etat*, 29 juin 2020, n° 428694). Si l'employeur a notifié le licenciement, celui-ci ne peut se rétracter et annuler sa décision prise irrégulièrement pour reprendre la procédure au début (*Cass. soc.*, 18 nov. 2020, n° 19-10.286).

Lorsqu'un salarié protégé prend acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, alors qu'il avait déjà formé un recours hiérarchique contre la décision de l'inspection du travail d'autoriser le transfert de son contrat de travail, le recours devant le conseil de prud'hommes est sans objet (*Cons. d'Etat*, 23 sept. 2020, n° 425216). En cas de licenciement pour inaptitude, le juge doit vérifier le sérieux des recherches de l'employeur pour reclasser la salariée protégée sans se borner à l'appréciation de la décision administrative d'autoriser le licenciement (*Cons. d'Etat*, 18 nov. 2020, n° 427234).

Santé, sécurité et conditions de travail

La Cour a apporté des précisions sur les titulaires du pouvoir de commander une expertise en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En cas d'expertise au niveau central, une expertise peut être commandée au niveau de l'établissement en cas de circonstances ou de risques particuliers à celui-ci (*Cass. soc.*, 5 fév. 2020, n° 18-26.131). Lorsqu'un risque grave existe dans une entreprise utilisatrice et qu'aucune mesure n'est prise, le comité de l'entreprise de travail temporaire peut demander une expertise (*Cass. soc.*, 26 fév. 2020, n° 18-22.556).