

2 Le regard de l'expert

Les réunions communes à plusieurs instances représentatives du personnel

4 À la Une

Commission paritaire de la banque en formation recours

5 À savoir

- HSBC et l'évaluation des comportements des salariés
- La MFA, le délai de carence et les dispositions conventionnelles
- Négociation collective

6 Côté jurisprudence

Illustrations des circonstances justifiant le recours du CHSCT à un expert

7 Dernière minute

- La Société Générale condamnée pour discrimination sexuelle
- Le CE doit saisir très tôt le juge pour faire repousser les délais préfix de consultation

ÉDITORIAL



Consulter
la circulaire
fédérale

ANTE PLENA ! (EN AVANT TOUTE !)

La loi Rebsamen à peine digérée, la loi dite « Travail » du 8 août 2016 est entrée en vigueur. Son appropriation par les équipes et les structures a débuté, facilitée par la communication efficace de la Confédération tout au long du parcours législatif du texte. Et ce n'est pas fini ! 127 décrets d'application sont attendus d'ici la fin de l'année ! Il faudra patienter jusqu'à leur publication pour avoir une vision globale de la Loi et de toutes ses implications. Dès le 23 août 2016, la Fédération en livrait une première analyse dans la circulaire fédérale N°33 (que vous pouvez consulter en cliquant sur le bouton plus haut...).

Nouvelles missions des branches, restructuration de ces dernières, articulation accord de branche/accord d'entreprise (domaine réservé, ordre public conventionnel et champs dérogatoires ouverts à la négociation locale), modification des règles de validité des accords (accords majoritaires à 50 %, possibilité de référendum)... Les nouveautés ne manquent pas. Elles marquent la volonté du législateur de faire confiance au dialogue social et de le promouvoir. Les négociateurs d'entreprise obtiennent d'ailleurs de nouveaux moyens pour mieux y contribuer.

C'est une opportunité que doivent saisir les organisations syndicales pour montrer ce qu'elles savent faire et se positionner comme des interlocuteurs incontournables dans les entreprises et dans les branches. Car l'enjeu est important : il s'agit d'être capable de construire et de porter un droit conventionnel dédié aux salariés.

La Loi introduit aussi beaucoup de nouveaux droits pour les salariés : le CPA bénéficiera à tous les travailleurs pour sécuriser leurs parcours et consolider

leurs droits, même après la perte de leur emploi. La mise en œuvre de la garantie jeune, de droits collectifs pour les travailleurs des plateformes numériques, l'encadrement des emplois saisonniers et la mise en œuvre d'une représentation pour les salariés des entreprises franchisées sont autant d'avancées obtenues par notre organisation. Et elles ne s'arrêtent pas là : les règles du forfait des cadres sont enfin intégrées dans l'ordre public légal de même que le droit à la déconnexion. De nouveaux congés voient le jour, d'autres sont allongés, le retour d'un congé maternité est mieux protégé...

La CFDT peut être fière de ces acquis. Elle a fortement contribué à un texte qui permet de faire évoluer notre modèle social vers plus de réactivité et davantage de proximité avec les salariés.

Il s'agit d'une pierre supplémentaire apportée à la modernisation du dialogue social. La Loi Rebsamen avait déjà ouvert la voie. Qu'en sera-t-il demain ? Les opposants à la Loi vont, paraît-il, porter leur lutte sur le terrain judiciaire. Passés les effets d'annonce, nous verrons bien ce qu'il adviendra de cette « menace ». Certains ne reculent jamais devant un combat d'arrière-garde...

Qu'ils ne perdent toutefois pas de vue, à quelques mois des présidentielles, que certains veulent réduire le Code du travail à peau de chagrin, réduire à néant le rôle des corps intermédiaires et faire ainsi régresser notre modèle social, avec tous les dangers économiques et sociaux que cela comporte pour nos concitoyens qui sont aussi des salariés. La CFDT restera quant à elle fidèle à elle-même... vigilante et à l'avant-garde !

Toute l'équipe fédérale vous souhaite une bonne lecture de cette nouvelle lettre juridique.

Thierry Tisserand, Secrétaire national

LES RÉUNIONS COMMUNES À PLUSIEURS INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL



Par Marie Bourgault et Me Jonathan Cadot, LEPANY & ASSOCIÉS

L'article L. 23-101-1 du Code du travail, issu de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 vient prévoir que :

« L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres. »

Applicable depuis plus d'un an, ce texte appelle de nombreuses interrogations sans qu'à ce jour une circulaire d'application ou la jurisprudence n'ait apporté des réponses.

■ Sur les conditions de recours à la réunion commune

L'employeur peut décider unilatéralement d'organiser des réunions communes aux différentes instances représentatives du personnel amenées à être informées et/ou consultées sur un même projet (DP, CE, CCE, CHSCT, ICCHSCT).

La possibilité d'organiser de telles réunions repose uniquement sur son objet : l'information et/ou la consultation des instances sur un projet considéré.

Il n'est nullement requis que ces réunions communes soient subordonnées à un accord des membres du CE et du CHSCT ou à une quelconque mention dans le règlement intérieur du CE et dans celui du CHSCT.

La possibilité d'organiser une réunion commune suppose uniquement que le projet considéré nécessite l'information ou la consultation desdites instances.

Elles ne concernent donc pas uniquement les projets de restructuration ou sujets d'une certaine gravité (Plan de Sauvegarde de l'Emploi, article L. 1224-1 du Code du travail).

Conseil

- 1) Vérifier que les points mis à l'ordre du jour entrent dans le champ d'application de l'article L. 23-101-1 du Code du travail.
- 2) Prévoir dans les règlements intérieurs du CE et du CHSCT des dispositions limitant le recours aux réunions communes en accord avec l'employeur (accord préalable des secrétaires du CE et du CHSCT sur la décision de recourir à une réunion commune).

■ Sur l'établissement de l'ordre du jour

L'article 23-101-1 du Code du travail prévoit que l'employeur « inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. »

Il n'est pas précisé de quelle manière doit être établi l'ordre du jour.

En l'absence de précisions concernant l'établissement de l'ordre du jour, il est légitime de considérer que l'employeur doit tenter d'établir l'ordre du jour conjointement avec les secrétaires du CE et du CHSCT.

Si l'ordre du jour ne pouvait pas être établi conjointement, il pourrait en revanche convoquer unilatéralement la réunion dès lors qu'elle porterait sur un projet nécessitant une consultation obligatoire.

Conseil

- 1) Prévoir une disposition dans les règlements intérieurs du CE et du CHSCT confirmant la fixation conjointe de l'ordre du jour avec les secrétaires du CE et du CHSCT.
- 2) Demander l'application des règles prévues aux règlements intérieurs du CE et du CHSCT, à défaut de dispositions spécifiques relatives aux réunions communes.

Attention : votre employeur pourrait soutenir que s'agissant de réunions communes ces dispositions n'ont pas vocation à s'appliquer.

■ Sur l'envoi des convocations

Les convocations seront envoyées par l'employeur comme pour toutes réunions.

Il est expressément prévu que l'ordre du jour sera communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies, étant rappelé que le délai est de trois jours pour le comité d'entreprise et de huit jours pour le CHSCT.

Aucune précision n'est apportée sur la communication des documents.

Conseil

Insérer dans les règlements intérieurs du CE et du CHSCT des dispositions prévoyant les modalités de communication des documents.

Le cas échéant, et à défaut de dispositions spécifiques relatives aux réunions communes, demander à votre employeur l'application des règles prévues par les règlements intérieurs des instances.

Attention : votre employeur pourrait soutenir que s'agissant de réunions communes, ces dispositions n'ont pas vocation à s'appliquer.



■ Sur la tenue de la réunion

Il est prévu que « les règles de composition de fonctionnement de chaque institution sont respectées ».

Pour autant, on peut s'interroger sur les modalités pratiques de fonctionnement de la réunion commune, et, notamment s'agissant de la désignation du président et du secrétaire de séance dès lors que chacune des instances dispose d'un président et d'un secrétaire propre.

En effet, il apparaît compliqué de considérer que, lors d'une même réunion, il y ait deux présidents et deux secrétaires de séance.

Conseil

Prévoir cette disposition dans les règlements intérieurs ou décider, en début de réunion, à la majorité des élus, qui du secrétaire du CE et du secrétaire du CHSCT sera le secrétaire de séance.

S'agissant des votes en réunion, chacune des instances devra procéder de manière indépendante et conformément aux dispositions prévues à son règlement intérieur.

Aucun vote ne sera effectué par l'ensemble des élus (membres du CE et du CHSCT confondus).

Ce sera, notamment, le cas, pour les désignations d'expert (sauf à prendre en compte des règles spécifiques en cas d'expertise commune prévues par accord collectif) ou des mandats pour ester en justice.

Conseil

Acter dans les règlements intérieurs des instances que lors des réunions communes :

- les votes sont réalisés de manière indépendante, par chacune des instances, et ce conformément aux dispositions prévues par leur règlement intérieur.
- en aucun cas, il ne peut être procédé à un vote de l'ensemble des élus, membres du CE et du CHSCT confondus.

■ Sur le recueil des avis

L'article L.23-101-1 du Code du travail prévoit de manière explicite qu'il pourra être sollicité l'avis du CE et celui du CHSCT lors d'une réunion commune.

En principe, un avis indépendant devra être rendu par chacune des deux instances.

Une difficulté pratique pourrait intervenir si l'employeur entendait solliciter l'avis du CHSCT lors d'une réunion commune au CE.

En effet, le CE ne peut, en principe, rendre son avis qu'après avoir préalablement pris connaissance de l'avis du CHSCT, la loi précisant, qu'à défaut d'accord collectif, le CHSCT doit rendre son avis 7 jours avant la date à laquelle le CE est réputé avoir été consulté (article R. 4614-5-3 du Code du travail).

Une telle disposition rend de facto impossible le recueil de l'avis du CHSCT et du CE lors de la même réunion sauf accord collectif prévoyant une telle possibilité.

Conseil

Acter dans les règlements intérieurs du CE et du CHSCT que l'employeur s'engage à ne pas réunir les deux instances pour le recueil des avis, et ce afin d'éviter tout litige en invoquant les dispositions de l'article R. 4614-5-3 du Code du travail.

■ Sur l'établissement du procès-verbal

Aucune disposition légale ne vient trancher cette question.

Il pourrait être soutenu que chaque secrétaire établira un procès-verbal de réunion dès lors qu'il est indiqué à l'article 23-101-1 du Code du travail que les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Il apparaîtrait curieux qu'une même réunion puisse faire l'objet de deux comptes rendus, ce qui ne manquerait pas de poser des difficultés dès lors que les propos retranscrits dans les deux comptes rendus seraient différents.

Dans ces conditions, il pourrait être envisagé d'établir un procès-verbal de réunion commune qui bien entendu devra être approuvé de manière séparée par le CE et le CHSCT.

Cela permettrait le cas échéant au CHSCT de bénéficier des moyens du CE pour établir les procès-verbaux.

Conseil

Acter dans les règlements intérieurs du CE et du CHSCT la rédaction d'un seul procès-verbal de réunion commun aux deux instances et les modalités de son élaboration.

COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE EN FORMATION RECOURS

Par Stéphane Torossian, délégué syndical CFDT Barclays Bank Plc

L'article 27-1 de la convention collective de la banque prévoit que tout salarié de son champ licencié ou rétrogradé pour motif disciplinaire peut saisir la Commission paritaire de la banque en formation recours pour lui demander son avis sur la sanction prononcée.

Cette Commission est composée d'une délégation patronale dont un président salarié de l'AFB et deux DRH de banques de la place, et d'une délégation syndicale composée d'un représentant de chaque syndicat représentatif au niveau de la branche (CFDT-CGT-FO-CFTC-SNB).

Cette Commission doit être saisie par courrier en recommandé adressé à l'AFB dans les 5 jours calendaires à compter de la première présentation du courrier de licenciement. Ce recours est suspensif sauf si le salarié est licencié pour faute lourde. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après l'avis de la commission qui devra être communiqué dans les 30 jours suivant la saisine.

Fonctionnement de la commission :

L'AFB écrit au salarié saisissant la Commission et à son employeur pour en fixer la date. Le salarié et son employeur peuvent préalablement constituer un dossier qui sera examiné par les deux délégations.

Le dossier est consultable par le salarié et son employeur au siège de l'AFB le matin de la réunion de la Commission.

Déroulé de la réunion :

Chaque partie est entendue par les membres de la commission. La procédure n'est pas contradictoire. Le salarié est entendu en premier. Il peut être assisté ou représenté par un élu appartenant à son entreprise ou à son groupe. Il expose les motifs l'amenant à saisir la Commission. Les membres de la Commission peuvent lui poser toute question qu'ils jugeront utile à la compréhension du cas. À la fin de l'entretien, le président de la Commission demande au salarié quelle(s) requête(s) il souhaite transmettre à son employeur. Il peut s'agir d'une demande de négociation, d'atténuation de la sanction prononcée, de réintégration, etc.

L'employeur est ensuite entendu. Il doit expliquer aux membres de la Commission les motifs qui l'ont amené à prononcer la sanction, objet de la saisine. Les membres de la Commission peuvent également lui poser toute question qu'ils jugeront utile à la compréhension du cas. À la fin de l'entretien, l'employeur doit se positionner sur la demande formulée préalablement par le salarié.

Ensuite, la Commission délibère et rend soit un avis commun, soit un avis distinct. L'avis est ensuite envoyé en recommandé au salarié et à l'employeur. Ce dernier doit à nouveau notifier la sanction au salarié. Elle peut être identique ou différente.



© Rawpixel Ltd - Thinkstock.com

Autres points :

Certaines banques notamment les grandes (BNP, Société Générale, LCL), mais pas exclusivement disposent de Commissions paritaires internes à leur établissement ou Groupe. Elles sont régies par leurs propres accords d'entreprise. Les salariés licenciés pour motifs disciplinaires de ces banques ou groupes peuvent au choix saisir la Commission paritaire interne à leur entreprise ou groupe ou la Commission paritaire de la Banque en formation recours.

Attention : Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la Commission paritaire de la banque en Formation recours n'ait rendu un avis met fin à la procédure de recours.

Conseils des représentants CFDT en Commission paritaire de la Banque en Formation recours :

- 1) Si un élu CFDT a assisté le salarié à l'entretien préalable ou si vous êtes contacté par un salarié qui a saisi la Commission, il est utile de nous contacter le plus tôt possible pour que nous puissions échanger sur le dossier. Nous pourrions vous donner toute information utile dans le cadre de la préparation du dossier du salarié et de son entretien par la Commission.
- 2) Les chambres des prud'hommes sont surchargées de dossiers. Il peut être important de montrer aux juges que le salarié a épuisé tous les recours à son entreprise ou à sa branche avant de les saisir.
- 3) **Saisine de la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise, si elle existe, dans la vôtre ou de la Commission de la Banque en Formation recours ?** Cela dépend du motif de la sanction signifié au salarié. Pour les dossiers de faute disciplinaire ayant trait à des questions de déontologie et/ou de conformité, nous conseillons aux salariés de saisir la Commission de la Banque en Formation recours. Les enjeux politiques entre organisations syndicales dans votre entreprise ou groupe peuvent aussi jouer un rôle dans votre conseil au salarié sur le choix de la Commission.
- 4) La plupart des représentants des salariés dans cette Commission sont aussi juges aux prud'hommes. Ils pourront utilement indiquer au salarié si leur dossier est « gagnable » aux prud'hommes.

Vos représentants CFDT en Commission paritaire de la Banque en formation recours :

Louis Perrier : 06 76 85 86 53

Stéphane Torossian : 06 14 36 82 21

Fédération CFDT Banques et Assurances : 01 56 41 54 50

HSBC ET L'ÉVALUATION DES COMPORTEMENTS DES SALARIÉS

Le Groupe HSBC emploie un peu plus de 9 000 salariés en France répartis en agence et en établissements bancaires. La CFDT y est représentative à hauteur de 27 %. Le dialogue social y est souvent contraint... ainsi que nous l'avons vu à différentes occasions...

S'inspirant des précédents développés outre-Manche, HSBC France met en place en 2014 un dispositif visant à évaluer le comportement des salariés par les managers au moyen d'une grille avec points de repère et catégories (comportement exemplaire, satisfaisant ou à améliorer). Cette grille doit permettre d'évaluer les comportements individuels des salariés alors qu'aucune définition de ces éléments ne permet au salarié ou à son évaluateur d'appréhender les exigences comportementales requises pour le poste et d'adapter en conséquence le comportement des salariés.

Le Comité Central d'Entreprise et la Fédération tentent dans un premier temps de faire suspendre la mise en œuvre de ce dispositif par le juge des référés qui estime que l'illicéité du trouble n'est pas suffisamment caractérisée pour exiger une suspension d'urgence avant tout débat. Le Comité Central et la Fédération déposent une assignation au fond et à jour fixe devant le tribunal de grande instance de Paris. Ils font valoir que l'évaluation laisse une place prépondérante à la subjectivité et n'a pas pour finalité d'apprécier les aptitudes professionnelles, mais a des visées disciplinaires. Cette évaluation représente un risque de dommage imminent lié à la sécurité et à la pression psychologique.

Par jugement du 14 juin 2016, le tribunal de grande instance de Paris leur donne raison. Il qualifie le dispositif d'illicite au visa des dispositions de l'article L 1121-1 du Code du travail et ordonne son annulation avec exécution provisoire. Il juge que l'adoption d'un tel dispositif cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par la FBA CFDT et condamne HSBC France à lui régler 10 000 euros au titre du préjudice subi. Ce jugement est devenu définitif et le projet d'évaluation a été retiré, mais connaissant HSBC, ils y reviendront... sans doute ! ■

LA MFA, LE DÉLAI DE CARENCE ET LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

La LJBA N° 4 de juin 2015 avait déjà consacré un article à cette affaire : rappel et conclusion judiciaire...

Cass. Soc. Arrêt n° 15-2104 du 7 juillet 2016

L'article 82 de la convention collective des sociétés d'assurance stipule que « pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail, le salarié qui répond aux conditions de présence effective dans l'entreprise reçoit de son employeur une allocation qui complète, à concurrence de son salaire net mensuel, les indemnités journalières ou pension d'invalidité versées par la Sécurité Sociale ».

La Mutuelle Fraternelle d'Assurance (environ 600 salariés) estime qu'au regard du Code de la Sécurité Sociale elle n'est tenue qu'au versement d'un complément de salaire, ce qui l'autorise à ne pas régler les trois jours de carence prévus par ledit code. Elle informe la FBA et procède à la dénonciation de cette pratique comme s'il s'agissait d'un accord d'entreprise.

La Fédération l'assigne devant le TGI de Nanterre qui la condamne sous astreinte, le 30 janvier 2014, à respecter la Convention Collective. La MFA fait appel de cette décision qui est confirmée par la Cour d'appel de Versailles le 5 mai 2015. Dans son arrêt, elle rappelle que les dispositions conventionnelles ne stipulent aucun délai de carence et prévoient au contraire que le salarié ne doit subir aucune perte. La MFA forme un pourvoi devant la Cour de cassation. Ce pourvoi est rejeté par un arrêt du 7 juillet 2016 de la Chambre sociale ce qui met un terme à la procédure. La MFA est contrainte d'appliquer les dispositions conventionnelles.

L'action judiciaire introduite par la Fédération a donc permis de faire respecter les droits conventionnels des salariés de l'entreprise et de rappeler les règles applicables en la matière à l'ensemble des entreprises du secteur. ■

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Égalité professionnelle : au sein d'une même catégorie professionnelle, des avantages conventionnels réservés à certains salariés sont présumés justifiés, jusqu'à preuve contraire.

Dans un arrêt n° 1040 du 8 juin 2016, la Cour de cassation considère que « les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs (...), sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».

Par cet arrêt de principe, la Chambre sociale étend aux salariés relevant d'une même catégorie, sa jurisprudence sur la présomption de justification des différences de traitement, résultant d'accords collectifs, entre salariés relevant de catégories professionnelles distinctes (présomption posée par des arrêts du 27 janvier 2015 voir la LJBA de juin 2015).

Dans cette affaire, des salariés contestaient les dispositions de la convention collective nationale du Crédit Agricole du 4 novembre 1987. Celle-ci prévoit qu'une indemnité de logement doit être versée aux seuls directeurs de groupe et d'agence ainsi qu'aux cadres de direction. Or, ces emplois ne constituent pas, au regard de la convention collective, une catégorie professionnelle distincte, mais sont considérés comme des cadres de classe III.

Selon les demandeurs, les autres salariés cadres de classe III ne bénéficiant pas de cette indemnité de logement, il existe une différence de traitement qui n'est pas justifiée. Les salariés n'obtiennent gain de cause ni devant les juges du fond ni devant la Cour de cassation. Cette dernière considère, en effet, qu'il revient aux demandeurs de démontrer que la différence de traitement serait étrangère à toute considération de nature professionnelle. En d'autres termes et dès lors que la différence de traitement infra-catégorielles a été décidée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un accord collectif, la Cour suprême estime que cette justification est présumée.

Il appartient au salarié qui entend renverser cette présomption d'établir que ces différences sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Alors que la loi Travail vient d'être adoptée et que ce texte a pour ambition de redonner de la pertinence et de la responsabilité au dialogue social, cette jurisprudence de la Cour suprême permet de sécuriser les accords collectifs. Elle renforce la liberté des partenaires sociaux qui peuvent ainsi réserver des avantages à certains salariés, au sein d'une même catégorie professionnelle, au regard de leur situation professionnelle particulière.

ILLUSTRATIONS DES CIRCONSTANCES JUSTIFIANT LE RECOURS DU CHSCT À UN EXPERT

Cass. Soc. 21 juin 2016 - 2 deux arrêts n°15-12809 et 14-29745

Le premier arrêt concerne le cas d'un accident mortel inexpliqué survenu sur les lieux du travail

Il s'agissait du décès d'un salarié de la SNCF travaillant le long d'une voie ferrée au cours de travaux programmés par l'entreprise. L'enquête de gendarmerie n'avait pu déterminer si le décès résultait d'un accident ou d'un suicide.

La SNCF avait contesté la légitimité de l'expertise réclamée par le CHSCT faisant valoir que la preuve de l'existence d'un risque grave identifié n'était pas rapportée. Il existait des incertitudes sur la volonté suicidaire du salarié et en conséquence, sur les causes exactes de l'accident. L'existence d'un risque actuel n'étant par ailleurs pas établie, dans la mesure où le danger encouru par les salariés travaillant le long des voies ferrées était général et permanent.

La Cour de cassation confirmant la motivation de la Cour d'appel admet **l'existence d'un risque grave justifiant le recours à l'expertise.**

Elle estime que, compte tenu du caractère en l'état, inexpliqué, d'un accident dans lequel un salarié a trouvé la mort et des différents éléments relatifs aux mesures de protection et aux consignes de sécurité en discussion entre les parties, le recours à expertise est utile pour éclairer le CHSCT sur les conditions dans lesquelles l'accident est survenu et l'informer sur le risque de son renouvellement et les moyens de le prévenir.

La Cour retient que c'est essentiellement le caractère inexpliqué de l'accident et le risque qu'il se reproduise en impliquant d'autres salariés travaillant sur les voies ferrées qui justifie pleinement le recours à l'expertise réclamée par le CHSCT.

Le deuxième arrêt concerne un projet d'absorption d'un établissement impliquant des conséquences sur les conditions de travail.

L'employeur soutenait que le projet de réorganisation en cause n'avait entraîné aucune suppression d'emploi ni de modification des conditions de travail de la majorité des métiers exercés et n'avait eu de conséquences que pour une minorité de salariés.

La Cour estime que la suppression de l'établissement Est, et son absorption pour partie par l'établissement Nord ne constituait pas une simple mesure administrative. Elle emportait des conséquences sur les conditions de travail, du fait d'un périmètre accru des déplacements en relation avec la plus grande surface géographique de l'établissement, d'un nouveau régime des astreintes et d'une modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation. L'expertise du CHSCT était donc justifiée.

Par contre, dans un autre arrêt rendu le 12 juillet 2016 (n°15-16337) la Cour de cassation a rejeté la demande d'expertise du CHSCT.

Une entreprise avait mis en œuvre deux projets : l'évolution d'un logiciel utilisé par les conseillers clients et la modernisation de la solution téléphonie.

Le CHSCT souhaitait une expertise en se prévalant de circonstances constitutives selon lui d'indices de l'existence d'un risque grave (notamment les déclarations réitérées et alarmantes des syndicats visant à dénoncer la dégradation des conditions de travail, courriers électroniques d'un salarié faisant état de la persistance d'une situation générale de souffrance vécue par ses collègues, par un fort absentéisme, exercice puis retrait du droit d'alerte du CHSCT);

La Cour juge que l'absence d'incidents précis, le caractère stable de l'absentéisme sans rapport avec une situation de travail commune à l'ensemble des salariés, le caractère isolé des troubles de

santé de deux salariés, ainsi que la prise en compte spécifique des difficultés rencontrées par un troisième en situation de handicap, l'objectif seulement salarial d'un mouvement de grève de deux jours et l'inexistence d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré présent actuel et identifié ne justifiaient pas le recours à une expertise.

DÉLIT D'ENTRAVE

Cass. crim. 10 mai 2016 n° 14-85318

Le CE n'a pas été consulté préalablement à la décision d'un employeur de ne plus recruter d'intérimaires à l'échéance des contrats en cours. Cette décision qui concernait plus de 120 salariés, intervenue alors que depuis plusieurs années la société avait recouru massivement à l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente. Pour la Cour de cassation, elle s'analyse en une question affectant de manière importante le volume et la structure des effectifs, ainsi que les conditions de travail. L'absence de consultation du CE relève donc du délit d'entrave. Elle casse l'arrêt de la Cour d'appel qui avait jugé du contraire.

INAPTITUDE (obligation de reclassement)

Cass. soc. 7 juillet 2016 n°14-118877

La Cour de cassation censure la cour d'appel qui a jugé que l'employeur n'a pas failli à son obligation de reclassement au seul motif que le registre du personnel sur lequel le salarié figurait ne faisait apparaître aucun des postes préconisés par le médecin du travail. La Cour d'appel n'a pas vérifié si l'employeur a procédé à une recherche effective des possibilités de reclassement.

L'obligation de recherche de reclassement suppose que l'employeur effectue toutes les démarches possibles pour tenter de reclasser le salarié déclaré inapte, même si, d'après le registre du personnel, aucun des postes préconisés par le médecin du travail n'existe dans l'entreprise. Au besoin, ce reclassement peut passer par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation des postes de travail ou aménagement du temps de travail...

ABSENCE PROLONGÉE POUR MALADIE

Cass. soc. 7 juillet 2016 14-18310

Une salariée est licenciée en raison d'une absence prolongée pour maladie suite à un accident du travail. La Cour d'appel rejette sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle relève que l'absence de la salariée ne pouvait que désorganiser l'entreprise (conformément aux dispositions de l'article L1332-1 du Code du travail qui autorise le licenciement en ce cas) et retient que la réalité du remplacement définitif par promotion interne d'une autre salariée est démontrée par la production du contrat de travail du remplaçant qui prévoit les mêmes tâches que celles confiées à la salariée licenciée et par les pièces justifiant de ses différentes actions.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel, laquelle, alors qu'elle constatait que la salariée avait été remplacée dans son poste par une promotion interne, n'a pas précisé ni vérifié si un salarié avait été engagé pour occuper les fonctions du salarié remplaçant. En effet, la jurisprudence de la Cour suprême est constante. Elle exige que le remplacement définitif d'un salarié licencié pour arrêt maladie se fasse par « ricochet » : le salarié malade est remplacé en interne dans son poste par un collègue au moyen d'une promotion, ce collègue étant lui-même remplacé dans son propre poste par un salarié recruté en CDI, pour une durée de travail identique et à une date proche du licenciement du salarié licencié qui est remplacé. ■

LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE CONDAMNÉE POUR DISCRIMINATION SEXUELLE

En septembre 2016, la Société Générale a été condamnée, à Caen (Calvados), pour discrimination sexuelle.

Une salariée était moins bien rémunérée que ses homologues masculins.

À Caen (Calvados), la Société Générale a été condamnée à lui verser plus de 71 554 euros, pour discrimination sexuelle.

C'est une belle victoire pour cette salariée, aujourd'hui retraitée. Depuis 2013, cette déléguée syndicale CFDT avait entamé une procédure au conseil des prud'hommes pour discrimination syndicale et sexuelle.

Le 5 septembre 2016, après trois longues années de procédure, les conseillers ont jugé qu'elle avait effectivement été victime de discrimination sexuelle, au regard de ses salaires, plus bas que ceux de ses collègues masculins.

Par ailleurs, le conseil des prud'hommes l'a déboutée de la discrimination syndicale, faute de preuves.

« Il apparaît une différence de rémunération de l'ordre de 31 140,40 euros bruts depuis 2008 entre Madame et ses homologues masculins dans la même classification », peut-on lire dans le compte rendu du jugement.

La Société Générale a été condamnée à un total de plus de 71 554 euros dont plus de 34 254 euros bruts au titre de rappels de salaires entre 2008 et 2014 et des congés payés, 35 000 euros nets au titre des dommages et intérêts pour discrimination en raison du sexe et 1 000 euros nets de dommages et intérêts pour « atteinte à l'intérêt collectif de la profession ».

La banque est également dans l'obligation d'afficher la décision du conseil des prud'hommes de Caen, « en un lieu visible de tous », pour une durée d'un mois, dans les locaux de l'agence où travaillait la salariée à Caen, mais aussi au siège social de la banque, boulevard Haussmann, à Paris.

La salariée concernée a été mobile tout au long de sa carrière professionnelle, passant par la région parisienne, Troyes, Reims, Lisieux, Caen... Et a occupé différents postes, « mais sans jamais obtenir un poste de cadre alors que tous les hommes avec qui elle avait travaillé en avaient eu... »

À voir si cette décision sera ou non frappée d'appel... ■

LE COMITÉ D'ENTREPRISE DOIT SAISIR TRÈS TÔT LE JUGE POUR FAIRE REPOUSSER LES DÉLAIS PRÉFIX DE CONSULTATION

Cass. Soc. Arrêt n° 1572 du 21 septembre 2016

Considérant que le projet sur lequel il était consulté nécessitait aussi l'avis d'un CE et d'un CHSCT, le CCE de GDF Suez a demandé à la justice de suspendre le projet dans l'attente de ces consultations. Le juge délivre sa décision, favorable au CCE, une fois le délai de consultation écoulé. Trop tard, décide la Cour de cassation.

Il n'est pas aisé pour un comité d'entreprise de faire prolonger les délais préfix qui enserment sa consultation. Le comité central d'entreprise (CCE) de GDF Suez est informé en réunion, le 25 mars 2014, d'un projet de création d'une nouvelle entité managériale distincte des établissements existants. La direction transmet aux élus, le 17 mars, la documentation sur ce projet. Mais lors de la réunion extraordinaire du 23 avril 2014 à l'occasion de laquelle le CCE doit rendre son avis, les membres de l'instance demandent la consultation préalable du comité d'établissement ainsi que celle du CHSCT de cet établissement. Cela reporte donc de droit le délai de consultation à 3 mois, soit au 17 juin. Les élus refusent de rendre leur avis.

Le 21 mai 2014, ils saisissent en référé le tribunal de grande instance (TGI) afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet. Le CCE estime ne pas pouvoir se prononcer tant que les établissements et les CHSCT concernés n'ont pas été informés et consultés. Le 9 juillet 2014, le président du TGI fait droit à sa demande, cette décision survenant après l'écoulement du délai de 3 mois de consultation du CCE, le 17 juin. La cour d'appel de Versailles, dans un arrêt rendu le 16 décembre 2014, fait également droit aux demandes du CCE. Elle juge que la décision de créer une entité destinée à faire travailler ensemble deux communautés de salariés jusqu'alors bien distinctes devait être précédée d'une infor-

mation consultation du projet devant le CCE, mais aussi devant les CHSCT dont relèvent les salariés concernés. Mais la Cour de cassation casse cet arrêt dans sa décision du 21 septembre 2016.

Elle rappelle que les délais préfix sont définis par l'article R 2323-1-1 du Code du travail : à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai :

- d'1 mois pour la règle générale ;
- de 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- de 3 mois en cas de consultation d'un ou plusieurs CHSCT ;
- de 4 mois en cas d'intervention de l'instance de coordination des CHSCT.

La Cour de cassation reproche à la cour d'appel de s'être déterminée sur le droit à consultation des CHSCT « sans rechercher si le délai de 3 mois dont disposait le comité central d'entreprise pour donner son avis (...) n'était pas expiré au moment où le premier juge a statué, le 9 juillet 2014, en sorte que ce dernier ne pouvait plus statuer sur les demandes ». Elle ne discute nullement de la question de savoir si l'entreprise devait consulter ses CHSCT : dans la mesure où le CCE en fait la demande, cette consultation doit se faire, et le délai de 3 mois doit être retenu. Le délai de 3 mois est donc retenu. L'employeur soutenait que la consultation ne devait durer qu'un mois.

Il s'agit d'une lecture stricte des délais préfix prévus par le législateur : le CE ou le CCE qui ne rend pas un avis à l'expiration du délai est quand même réputé l'avoir fait (article L. 2323-3), ce qui autorise l'employeur à mettre en œuvre son projet. Le comité d'entreprise a donc intérêt à agir rapidement dès qu'il reçoit communication par l'employeur des informations. S'il estime ne pas pouvoir rendre un avis dans le délai imparti, parce qu'il estime manquer d'éléments ou qu'il demande en vain la consultation d'autres instances, il a tout intérêt à manifester très tôt son insatisfaction auprès de la Direccte, susceptible d'enjoindre l'employeur à répondre à la demande des élus, et à saisir le juge. ■



FBACFDT.ORG

LE BLOG DE LA CFDT BANQUES ET ASSURANCES

**Rendez-vous sur le blog
de la CFDT Banques et Assurances
et retrouvez :**

-  L'ACTUALITÉ DE LA FÉDÉRATION
-  L'ACTUALITÉ DES SYNDICATS
-  L'ACTUALITÉ DE LA CFDT DANS LES ENTREPRISES



Cfdt:

**BANQUES ET
ASSURANCES**