

# Droits, Libertés, Activités Juridiques

N°1 – Janvier 2016

## 2015 : une belle moisson de décisions judiciaires !

### Sommaire

#### Page 2 : Cassation du 04 novembre 2015

L'autorisation de licenciement d'un délégué syndical est obligatoire lorsque l'entité économique transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement.

\*\*\*\*\*

#### Page 4 : Tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand du 07 décembre 2015

La vérité chez VERISSIMO.

\*\*\*\*\*

#### Page 5 : Cour d'appel de Riom du 15 décembre 2015

Résiliation du contrat d'apprentissage : le bureau de jugement statue en la forme des référés.

\*\*\*\*\*

#### Page 6 : Tribunal d'instance de Thiers du 18 décembre 2015

Révocation d'un délégué du personnel : à trop vouloir démontrer une chose, on prouve le contraire.

\*\*\*\*\*

#### Page 6 : Cassation du 09 décembre 2015

Complément Poste : une hirondelle ferait-elle le printemps ?

\*\*\*\*\*

**Journée d'étude et de réflexion  
Le 12 février 2016**

**MACRON/REBSAMEN/COMBREXELLE  
et le reste  
A réserver dans vos agendas**

### Editorial

L'année 2015 commençait par la saisine du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand d'agents de la SNCF victimes de discrimination pour fait de grève.

Près de 90 d'entre eux se présentaient devant la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand et obtenaient, peu ou prou, gain de cause. A ce jour, 3 cheminots sont devant la Cour de cassation, les autres attendent la date de l'audience en appel.

La procédure en cours vise donc à protéger un droit fondamental, celui de revendiquer et de lutter pour obtenir satisfaction.

Mais tout droit fondamental qu'il est, les libéraux le combattent ardemment.

La stratégie de la CGT de se servir des référés a fait ses preuves. Rapidement, elle permet de remettre dans leurs droits les victimes de ces agissements et de faire cesser le trouble manifestement illicite.

Autre droit fondamental, celui de la protection du militant contre la répression antisyndicale.

Rappelons-nous l'arrêt du 19 décembre 2012 qui ordonne la réintégration d'un militant licencié pour fait syndical. Celui du 04 novembre 2015 lui fait écho. La Cour de cassation ordonne le retour à l'entreprise d'une déléguée syndicale transférée dans un autre établissement sans autorisation de l'inspection du travail !

Difficile de boudier son plaisir. **Rapide, efficace, le référé ne se bonifie que si on s'en sert. A utiliser donc sans modération.**

### Cassation du 04 novembre 2015

**L'autorisation de licenciement d'un délégué syndical est obligatoire lorsque l'entité économique transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement.**

Cour de cassation, chambre sociale N° de pourvoi: 14-17137

Audience publique du mercredi 4 novembre 2015

La protection des salariés détenteurs d'un mandat syndical, qui de prime abord semble acquise, n'en finit pourtant pas de générer du contentieux. En témoigne cette affaire pour laquelle le juge départiteur de Clermont-Ferrand, puis la Cour d'appel de Riom, estimèrent que le juge des référés n'était pas compétent pour statuer sur le sort d'un délégué syndical compris dans le transfert partiel d'une entreprise sans l'autorisation de l'inspection du travail.

Au cas d'espèce, il s'agissait de plusieurs sociétés distinctes dont les effectifs ne permettaient ni la mise en place d'un comité d'entreprise, ni même des délégués du personnel. La CGT, à l'initiative de la reconnaissance judiciaire de l'Unité Economique et Sociale (UES), présentait des candidats sur ce périmètre et raflait l'ensemble des sièges à pourvoir au titre de ce dernier mandat. En outre, elle désignait un délégué syndical.

Pour contrecarrer l'action syndicale naissante, la société qui employait le représentant syndical fut vendue et le transfert des contrats s'opérait mécaniquement par application de la loi<sup>1</sup>. Pour ce faire, l'employeur, prétendait que l'entreprise cédée conservait son autonomie juridique et que les mandats se poursuivaient jusqu'à leur terme chez le cessionnaire. Interprétant à la lettre l'article L. 2324-26 du Code du Travail, il ne demandait pas l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés.

La CGT soutenait une thèse bien différente. Elle arguait que l'article L.2414-1 du Code du travail trouvait

pleinement à s'appliquer. En effet, au titre de cette disposition, la loi énonce que « *le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail...* ».

En appel, la CGT soulevait naturellement les dispositions d'ordre public précitées. En outre elle rappelait la convention 135 de l'organisation internationale du travail qui stipule en outre que « *les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur*<sup>2</sup> ».

Mais rien n'y fit ! Péremptoirement, après le juge départiteur, les juges de second degré ne relevaient aucune atteinte manifestement illicite à la protection du salarié dès lors que la société transférée conservait son autonomie juridique et que les mandats se poursuivaient jusqu'à leur terme chez le cessionnaire. Ainsi, ils donnaient corps aux allégations patronales. Notre délégué syndical désigné sur le périmètre de l'UES se voyait donc transféré avec ses quatre autres collègues et poursuivaient leur activité pour le compte de la nouvelle société qui employait moins de dix salariés !

---

<sup>1</sup> L. 1224-1 du Code du travail

---

<sup>2</sup> Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971

La Cour de cassation devait donc répondre à la question suivante : s'agissait-il d'un transfert total et dans ce cas aucune autorisation préalable de l'inspection du travail ne s'imposait, ou au contraire d'un transfert partiel nécessitant l'accord de l'administration ?

Un précédent contentieux de 2011 nous alertait sur la piste à suivre. Dans cette affaire, une société de transaction immobilière avait cédé l'une de ses agences, avec tout le personnel qui y travaillait, à une autre société. Cette agence ne constituait pas un établissement distinct doté d'un Comité d'entreprise, il ne pouvait donc y avoir que transfert partiel d'établissement nécessitant une autorisation de l'inspecteur du travail pour le salarié représentant du personnel. Pour les juges *« le transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique doit être regardé comme un transfert partiel d'établissement au sens des dispositions de l'article L. 2414-1 du code du travail, imposant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour le transfert d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif, dès lors que l'entité économique transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement »*<sup>3</sup>.

Autrement dit, c'est bien le périmètre de l'élection qui compte dans ce genre de situation !

L'arrêt du 04 novembre 2015 réitère fièrement la position. Comment pouvait-il en être autrement, d'ailleurs dès lors que le transfert s'opérait dans une société dont l'effectif ne permettait pas la mise en place d'institutions représentatives. Il fallait en effet une sacrée dose de mauvaise foi pour considérer que les mandats de délégué du personnel et de délégué syndical se poursuivraient dans la nouvelle société

<sup>3</sup> Cassation sociale du 15 novembre 2011, N°10-15294

alors que cette dernière occupe moins de 10 salariés.

En conséquence, le transfert de notre délégué syndical nécessitait l'autorisation de l'inspection du travail. Un délit d'entrave aurait pu par ailleurs être relevé<sup>4</sup>. Ainsi, pas d'autorisation, pas de transfert ! Les conséquences sont importantes puisque la mesure est nulle et que le salarié doit être réintégré dans son entreprise d'origine. En tout état de cause, il peut toujours refuser de poursuivre le contrat avec la nouvelle société.<sup>5</sup>

Reste à savoir quelle option choisira le salarié.

Dans le premier cas, il doit retrouver son poste outre le paiement d'une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait perçus entre le jour de son départ de l'entreprise et celui de sa réintégration effective<sup>6</sup>.

Dans le second, l'employeur sera condamné au paiement de la même indemnité forfaitaire<sup>7</sup> au titre du licenciement illicite outre les indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Restait à valider la procédure : la Cour de cassation réaffirmait la compétence des référés en raison de l'illicéité du transfert. Au demeurant cela ne faisait aucun doute !

**Dominique HOLLE**  
**DLAJ du Puy de Dôme**

<sup>4</sup> Cassation criminelle du 30 janvier 1996, N°94-83509

<sup>5</sup> Cassation sociale du 05 mai 1998, N° 95-45326

<sup>6</sup> Le salarié ne peut cumuler la somme due par l'employeur au titre de la violation de son statut protecteur avec les salaires qu'il a perçus du repreneur.

<sup>7</sup> Cette fois sans les déductions éventuelles de revenus perçus par ailleurs par le salarié

**Tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand du 07 décembre 2015**  
**La vérité de VERISSIMO.**

Le lundi 5 octobre était plaidé à Clermont le procès de Mr VERISSIMO, patron de VERIFERME pour fausse sous-traitance. Ce jour-là, devant la trentaine de militants CGT de la construction dont un ancien salarié détaché de VERIFERME présents, le Procureur de la République commençait son réquisitoire en indiquant qu'il s'agissait là **d'un procès d'une importance particulière pour le monde du travail.** Il continuait en indiquant que la décision rendue par le tribunal serait d'importance et constituerait la réponse de la justice au trouble suscité par l'emploi illégal de salariés détachés. Il poursuivait en montrant qu'il s'agissait bien de fausse sous-traitance et en citant les éléments lui permettant d'arriver à cette conclusion. Il requit 20 000 € d'amende et 6 mois de prison avec sursis à l'encontre de VERISSIMO.

**Ce lundi 7 décembre le jugement était rendu :**

Mr VERISSIMO a été condamné à 3 mois de prison avec sursis et 10 000 € d'amende pour fausse sous-traitance, en outre il est attribué 500 € à l'URSSAF, 1 € à la FFB, 1000 € à la CGT.

Verdict plutôt clément si l'on s'en tient aux apparences.

En réalité ce jugement, si l'employeur ne faisait pas appel, permettrait à l'URSSAF de poursuivre l'entreprise pour demander son dû sur les cotisations des salariés détachés et cela représente des sommes importantes.

La société VERIFERME est une entreprise du bâtiment de second œuvre de 45 salariés, sise à MENETROL. Notre combat acharné contre le dumping social que constituent les salariés détachés, a abouti à une enquête exemplaire de l'inspection du

travail sur le système mis en place par le patron de VERIFERME.

L'inspection du travail a relevé que Mr VERISSIMO était aussi cogérant de l'entreprise sous-traitante portugaise nommée TEMPO INDETERMINATO. La quarantaine de salariés de cette entreprise étaient embauchés exclusivement pour travailler en France, n'étaient pas déclarés comme salariés détachés à l'inspection. L'inspection a de plus constaté que pour nombre d'entre eux il s'agissait de fausse sous-traitance, leur véritable employeur auprès de qui il prenait les instructions étant VERIFERME l'entreprise française de VERISSIMO.

Le préjudice de la profession a été reconnu, l'Union syndicale CGT de la Construction s'était constituée partie civile. En effet une partie du patronat du bâtiment s'est affranchie depuis plusieurs années des obligations du code du travail et de la convention collective en faisant venir des salariés détachés sur les chantiers.

Cela a pour conséquence une exploitation féroce de salariés contraints par la misère dans leur pays d'accepter les conditions de ces négriers.

Mais cela a aussi des conséquences directes sur tous les salariés de nos professions en privant d'emploi des jeunes, en tirant vers le bas les salaires ; les minima de nos professions sont bloqués depuis deux ans. C'est plus de 50 000 emplois en moins dans la profession en France.

La CGT entend faire reconnaître que le système mis en place par Mr VERISSIMO est préjudiciable à l'ensemble des salariés de la construction en les tirant par le bas dans une concurrence déloyale.

Sa demande a été reconnue !

**Le syndicat CGT de la construction**

## Cour d'appel de Riom du 15 décembre 2015

### Résiliation du contrat d'apprentissage : le bureau de jugement statue en la forme des référés.

La loi du 05 mars 2014 revisite de fond en comble le droit à la formation professionnelle. Ainsi, parmi les mesures phares, le DIF (droit individuel à la formation) disparaît au profit du compte personnel de formation (CPF).

S'agissant de la formation, elle traite naturellement du contrat d'apprentissage et modifie une disposition, une fois n'est pas coutume, bien pénalisante pour l'apprenti en cas de rupture du contrat.

Ainsi, l'article L.6222-18 du Code du travail est rédigé comme suit : « *Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.*

*Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. **A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer** ».*

Se posait la question de ce qu'il fallait entendre par « *le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés* ».

S'agissait-il d'une procédure devant la formation de référés, ou fallait-il saisir directement le bureau de jugement sans passer devant le bureau de conciliation ?

Antérieurement, les parties devaient utiliser la procédure ordinaire et, à défaut

de conciliation, le bureau de jugement statuait sur la rupture du contrat.

Ainsi, une demande de rupture du contrat d'apprentissage prenait souvent plusieurs mois avant d'aboutir.

Interprétant à la lettre les nouvelles dispositions, notre défenseur CGT signifiait à l'employeur sa convocation par voie d'huissier directement devant le bureau de jugement.

L'affaire retenue est promptement délibérée. Les juges prud'hommes arrêtent l'apprentissage et indemnisent l'apprenti en raison de l'exécution fautive du contrat par l'employeur.

**Entre le jour de la saisine des prud'hommes et la décision, il s'est écoulé tout juste 2 semaines....**

L'exécution provisoire de la totalité de la décision est prononcée, et dans ce cas, le patron doit payer les condamnations nonobstant sa volonté de faire appel.

Prétextant une impossibilité d'exécuter la décision, l'employeur va saisir la première Présidente de la Cour d'appel de Riom d'une demande de suspension de l'exécution provisoire. Mais en réalité, cette manœuvre dilatoire ne trompera pas la magistrate et la demande sera rejetée.

Enfin, la Cour d'appel validera tant la décision sur le fond que la procédure utilisée par la CGT !

Le jeune travailleur, rempli de ses droits, a trouvé un nouveau maître d'apprentissage, en espérant que cette nouvelle expérience lui apportera d'autres satisfactions que la précédente.

\*\*\*\*\*

### **Tribunal d'instance de THIERS 18 décembre 2015**

**Révocation d'un membre au comité d'entreprise : à trop vouloir démontrer une chose, on finit par prouver le contraire.**

Au terme de l'article L. 2324-27 du Code du travail, « *tout membre du comité d'entreprise peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient* ».

Cette démarche extrêmement rare a été mise en œuvre par la CFDT à l'encontre d'élus qui avaient résilié leur adhésion pour rejoindre une organisation plus combative.

Saisi par courrier avec AR, l'employeur organisait le scrutin mais la révocation tombait à l'eau. En effet, les salariés, pas dupes de la démarche, refusaient de retirer le mandat de leurs camarades sur lesquels ils comptaient depuis des années.

La CFDT aurait pu en rester là et respecter le verdict des urnes qui avaient parlé deux fois : une fois pour élire le Comité d'entreprise, une autre fois pour refuser la révocation.

Mais les voies de l'organisation déconfessionnalisée restent malgré tout comme celles du seigneur : impénétrables.

Mauvaise perdante, l'organisation syndicale saisissait le tribunal d'instance de THIERS espérant ainsi annuler le scrutin et renouveler l'opération électorale à son profit. Au soutien de son argumentation, elle relevait plusieurs manquements : profession de foi non jointe aux bulletins, aucune explication de l'employeur sur la révocation aux employés, manque d'information suffisante, délai insuffisant pour voter, bref autant d'arguments propres à caractériser la mauvaise foi du délégué syndical de l'organisation en question. En outre, il confondait pour l'appréciation du résultat « majorité des inscrits » et « majorité des votants ». Il finissait ses propos par une note unitaire, celle de l'irrecevabilité de la CGT au procès dès lors que nous n'étions pas représentatifs dans l'entreprise.

Muni de telles certitudes, l'échec fut d'autant plus cruel. Sans pitié, la magistrate expliqua à l'organisation demanderesse la différence entre votants et inscrits, et que le calcul s'opérait dans le collège électoral auquel le salarié appartient. Pour le reste, la magistrate interprète la loi strictement et vérifie la sincérité du scrutin qui seul peut conduire à l'annulation.

Nos nouveaux camarades pourront donc continuer à militer sous l'étiquette de la CGT.

\*\*\*\*\*

### **Cassation du 09 décembre 2015**

**Complément Poste : une hirondelle ferait-elle le printemps ?**

Près de deux cents affaires encombrant le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand au nom du principe « à travail égal, salaire égal ».

**L'affaire :** La POSTE a décidé de regrouper l'ensemble des primes et indemnités versées à son personnel sous la forme d'un complément indemnitaire dit « *complément poste* » en 1993, pour les agents fonctionnaires, puis en 1995 pour les agents contractuels de droit privé, ce

complément faisant partie intégrante de la rémunération de l'ensemble des agents de LA POSTE.

Un accord salarial conclu en 2001 prévoyait que « *fin 2003 les compléments poste des agents contractuels de niveau I-2, I-3 et II-1 seront égaux aux montants des compléments poste des fonctionnaires de même niveau* ». Or, LA POSTE n'a jamais tenu ses engagements.

Près de deux cents postiers ont saisi le Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand d'une demande de rappels de salaire et d'indemnités de congés payés afférentes, sur le fondement du principe d'égalité de traitement.

Mais la saga du complément poste ne faisait que commencer et des milliers de dossiers inondaient les juridictions du travail. Les défenseurs syndicaux se heurtaient à une farouche opposition de l'exploitant public. La complexité du dossier, savamment alimentée par les avocats patronaux, faisait exploser la procédure en référé. Même la Cour d'appel se déclarait incompétente.

Sur le fond, les premières décisions, en départage pour la plupart, déboutaient les postiers. De nombreux arguments perturbaient l'analyse des juges, ces derniers ne faisant pas non plus preuve de beaucoup d'imagination en refoulant les demandes.

Il faut attendre la Cour de cassation, et notamment une série d'arrêts du 09 décembre 2015 pour qu'enfin une juridiction reconnaisse la légitimité des demandes des salariés.

En ce qui concerne l'affaire Puy Dômoise, elle connaissait un sort identique à celles enrôlées devant d'autres juridictions : le juge départiteur comme le juge d'appel déboutait la salariée au motif qu'elle comparait sa situation à un fonctionnaire dont l'ancienneté lui était supérieure de 4 ans, cette ancienneté justifiant à son sens la différence de traitement.

La Cour de cassation casse la décision en ces termes : « *en se référant à l'ancienneté respective du fonctionnaire et de la salariée qui exercent au même niveau les mêmes fonctions, alors que le complément poste étant appelé à rétribuer un niveau de fonction en tenant compte de la maîtrise personnelle du poste, seuls ces critères devaient être pris en considération, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés* ».

L'affaire est donc renvoyée devant la Cour d'appel de LIMOGES qui devra statuer sur le montant des condamnations à allouer à la demanderesse.

Il n'en demeure pas moins que la bataille ne fait que commencer, mais le rééquilibrage opéré par les juges parisiens est salutaire pour les nombreux dossiers qui traînent encore devant les Conseils de prud'hommes.



## MACRON/REBSAMEN/COMBREXELLE... et le reste !

Alors que le droit du travail s'est toujours construit dans un double objectif, de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail, de nombreuses réformes remettent en cause ces principes originels.

Si les lois AUROUX (1982) peuvent être appréciées positivement, elles restent malgré tout comme l'acte de naissance d'une inversion de la hiérarchie des normes et de son corolaire, le principe de faveur. En effet, depuis 30 ans, timidement d'abord, puis activement ces 5 dernières années, le droit du travail est source d'une attention particulière du MEDEF et des gouvernements successifs.



**Le secteur DLAJ vous invite à une journée d'étude et de réflexion sur l'évolution du droit du travail**

### Programme

Le contrat de travail, une relation déséquilibrée.

\*\*\*\*\*

La hiérarchie des normes : des lois AUROUX au projet COMBREXELLES.

\*\*\*\*\*

Loi MACRON à travers le travail du dimanche et la réforme du Conseil de prud'homme.

\*\*\*\*\*

La loi REBSAMEN : quoi de moins pour les IRP.

**Clermont-Ferrand  
Salle CHANTERANNE**

**Le 12 février 2016**

**8 H 30/17 H**

**Inscription à l'UD  
Cette journée se tiendra sous  
réserve d'inscriptions suffisantes  
auprès de l'UD**

**[secretaireudcgt63@gmail.com](mailto:secretaireudcgt63@gmail.com)**

\*\*\*\*\*

**Repas pris en commun à la charge  
des syndicats**

**La frénésie législative du gouvernement en matière de réforme du droit du travail est sans précédent : Formons-nous pour mieux combattre !**