

Mars 2013 / N°98

VALIDITÉ DES AVANTAGES CATÉGORIELS DE PRÉVOYANCE

Des salariés non-cadres sont-ils fondés à réclamer le bénéfice des mêmes avantages en matière de protection sociale complémentaire que leurs collègues cadres, au nom de l'égalité de traitement ?

La Cour de cassation dans un arrêt de principe répond par la négative à cette question, portant sur les avantages accordés par l'entreprise concernant les régimes collectifs de retraite, de prévoyance et de santé.

Selon la Haute juridiction, « en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite - qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise - l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle ».

La Cour de cassation jusqu'alors, estimait que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier une différence de traitement. Si des différences existaient, elles devaient reposer sur des « raisons objectives, réelles et pertinentes » (Soc. 1er juillet 2009, n°07-42675).

Par son arrêt du 13 mars, **la Cour assouplit son interprétation en y ajoutant une exception. Ainsi, cadres et non cadres peuvent ne pas bénéficier des mêmes avantages en matière de régimes collectifs de retraite, prévoyance et santé.** L'appréciation du principe d'égalité s'appliquera aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

EN CONCLUSION, LA CFTC CADRES ne peut que se satisfaire de cet arrêt qui permet de préserver la spécificité attachée au statut cadre reconnu depuis 1947 (convention collective AGIRC).

Soc. 13 mars 2013, n°11-20490, PBR

APRÈS 6H DE TRAVAIL, UNE PAUSE DE 20 MINUTES S'IMPOSE !

L'article L3121-33 du Code du travail dispose que « *dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir un temps de pause supérieur.* »

En l'espèce, l'entreprise accordait deux pauses de 15 minutes aux salariés, la première accordée au milieu de service et la seconde en fin de service, pour une amplitude de travail de 7h. L'employeur estimait être en conformité avec l'article L3121-33, en accordant 30 minutes de pauses cumulées à ses salariés.

La Cour de cassation censure l'argumentation de l'employeur. Elle précise qu'il s'agit d'un temps de repos qui ne peut être sécable. Ainsi, dès que le salarié accomplit six heures de travail interrompues ou non, il doit bénéficier d'un temps de pause sur son lieu de **travail d'une durée minimale de 20 minutes consécutives pendant lequel il doit pouvoir vaquer à des occupations personnelles.** Cet arrêt s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence actuelle où la préservation de la santé et la sécurité des travailleurs est au cœur des préoccupations des juges suprêmes.

De ce fait, **la charge de la preuve incombe à l'employeur.** En effet, « les dispositions de l'article L. 3171-4 du Code du travail, relatives à la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve de respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne que par le droit interne qui incombe à l'employeur ».

Soc, 20 février 2013 n°11-28811, n°11-28612

CONSULTATION DE LA CLÉ USB PERSONNELLE DU SALARIÉ CONNECTÉE À UN ORDINATEUR PROFESSIONNEL

En l'espèce, une salariée avait été licenciée pour faute grave motif pris notamment de l'enregistrement sur une clé USB personnelle d'informations confidentielles concernant l'entreprise et de documents personnels de ses collègues.

Les juges de la Cour d'appel ont estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse du fait du caractère personnel de la clé USB, dont il résultait que l'employeur ne pouvait en consulter le contenu en l'absence de la salariée.

La Cour de cassation ne retient pas l'argumentation de la CA et juge « qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ».

Ainsi, l'employeur pourra utiliser le contenu de la clé USB pour fonder le licenciement.

Soc. 12 février 2013, n°11-28649

HARCÈLEMENT MORAL : LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT PRODUIT LES EFFETS D'UN LICENCIEMENT NUL

En l'espèce, une salariée a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur en raison du harcèlement moral dont elle était victime sur son lieu de travail.

Lorsque les manquements de l'employeur sont suffisamment graves, le juge accueille la demande du salarié et prononce la résiliation du contrat de travail. Celui-ci produit en principe les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul dans les cas d'harcèlement moral ou sexuel, conformément à l'article L. 1152-3 du Code du travail.

La conséquence est avant tout indemnitaire, l'employeur devra verser toutes les indemnités de rupture classique plus une indemnité égale à 6 mois de salaire quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

Soc., 20 février 2013, n°11-26560

L'ARRÊT MALADIE LIÉ À UN MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR NE PEUT FONDER UN LICENCIEMENT

En l'espèce, un cadre a été licencié « pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise ». Celui-ci saisit la juridiction prud'homale pour que soit prononcé un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié fait valoir que ces absences pour maladie sont liées à la surcharge de travail dont il faisait l'objet. Cette situation l'a contraint à s'arrêter, il souffrait de stress permanent et de « burn out ».

Les juges de la Cour de cassation ont jugé que « lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement ».

Rappelons que l'employeur est titulaire d'une obligation de santé et sécurité au travail. De ce fait, c'est à lui d'assumer les conséquences liées au manquement à cette obligation.

Soc., 13 mars 2013, n°11-22082

Le saviez-vous ?

Le 29 mars 2013 le Ministère du Travail a publié les chiffres de l'audience syndicale, critère principal de la représentativité depuis la réforme du 20 août 2008. **La CFTC obtient 9,30% des suffrages exprimés sur la période d'élections 2008-2012, soit une augmentation de 1% par rapport à la période précédente.**

De ce fait, la CFTC reste représentative en franchissant le seuil des 8% et continuera à prendre part aux négociations nationales interprofessionnelles ainsi qu'aux négociations de branche durant les quatre prochaines années.

La CFTC Cadres félicite la Confédération pour ses résultats nationaux et se réjouit du maintien de sa représentativité et de son positionnement, indispensable à la bonne tenue du dialogue social.

« La lettre des cadres » n°98 - Imprimée par la CFTC Cadres

128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher et Tracy Janson



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL
29 MARS 2013

*Présentation de la mesure d'audience syndicale au
niveau national et interprofessionnel*

**Résultat du calcul de l'audience syndicale 2013
Niveau national et interprofessionnel**

<i>Nombre de salariés inscrits¹</i>	12 755 317
<i>Nombre de votants</i>	5 456 527
<i>Nombre de suffrages valablement exprimés²</i>	5 064 920
<i>Taux de participation³</i>	42,78 %

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

<i>Organisations syndicales</i>	<i>Nombre de suffrages valablement exprimés⁴</i>	<i>% de voix obtenues</i>	<i>Poids relatifs⁵</i>
CGT	1 355 927,54	26,77 %	30,62 %
CFDT	1 317 111,84	26,00 %	29,74 %
CGT-FO	807 434,60	15,94 %	18,23 %
CFE-CGC	477 459,52	9,43 %	10,78 %
CFTC	470 824,51	9,30 %	10,63 %

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%

<i>Organisations syndicales</i>	<i>Nombre de suffrages valablement exprimés</i>	<i>% de voix obtenues</i>
UNSA	215 696,14	4,26 %
SOLIDAIRES	175 557,67	3,47 %
<i>Autres listes (< 1%)</i>	223 513,69	4,40 %

Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 18,14 %

¹ Le nombre de salariés inscrits correspond au nombre de salariés inscrits sur les listes électorales des entreprises dont les procès verbaux d'élections professionnelles (CE, DUP ou à défaut DP) seront pris en compte, du scrutin TPE et du collège des salariés de la production agricole de l'élection aux chambres départementales d'agriculture

² Le nombre de suffrages valablement exprimés correspond au nombre de votants moins les suffrages blancs et nuls

³ Le taux de participation est calculé à partir du nombre de votants rapporté au nombre de salariés inscrits

⁴ Le nombre de suffrages valablement exprimés comporte des décimales en raison des répartitions de voix au sein des listes communes qui s'expriment en pourcentage du nombre total de suffrages recueillis par celles-ci

⁵ Il s'agit du poids relatif des organisations syndicales sur le seul périmètre des organisations ayant obtenu un score supérieur à 8% des suffrages valablement exprimés.