

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



REFERENDUM AFIN DE VALIDER UN ACCORD D'ENTREPRISE : LA COUR DE CASSATION APPORTE DES PRECISIONS

Depuis le 1^{er} mai 2018, pour qu'un accord collectif d'entreprise soit valide, il doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE. Ce principe de l'accord majoritaire est issu de la loi El Khomri (2016) mais sa mise en place a été progressive.

Si cette condition n'est pas remplie mais que l'accord d'entreprise est signé par l'employeur et par un ou plusieurs syndicats ne recueillant pas 50 % des suffrages mais au moins 30 %, l'accord peut être valide s'il est ratifié par les salariés à l'occasion d'un référendum.

Cette procédure particulière, consistant à faire ratifier un texte par les salariés de l'entreprise, n'avait jusqu'alors jamais fait l'objet d'un arrêt de la Cour de cassation. La décision rendue par la Chambre sociale en date du 9 octobre dernier était donc très attendue puisqu'elle répond à deux questions relatives aux modalités d'organisation de ce référendum.

La première question soulevée dans cette affaire concerne un point de procédure. Le Code du travail prévoit que le syndicat qui sollicite un référendum doit le notifier par écrit aux autres organisations syndicales représentatives. Que se passe-t-il si cette formalité n'est pas accomplie par le syndicat mais par l'employeur ? Pour la Cour de cassation, il ne s'agit pas d'une cause d'annulation du référendum : la

régularité de la demande n'est pas subordonnée à sa notification aux autres organisations syndicales. L'information des autres syndicats n'est donc pas une formalité substantielle et la Cour de cassation nous rappelle qu'elle a simplement pour effet de faire démarrer certains délais (8 jours pendant lesquels les organisations non signataires peuvent finalement signer l'accord et 2 mois à compter de cette information pour l'organisation effective du référendum).

La seconde question soumise à la Cour de cassation concerne les électeurs du référendum : comme l'accord n'avait vocation à s'appliquer qu'à certains salariés, était-il légal de ne faire voter que les salariés concernés ? Pour les juges, il convenait de consulter l'ensemble des salariés de l'établissement concerné. Dès lors que ceux-ci remplissaient les conditions classiques d'électorat ils devaient prendre part au vote même s'ils étaient, en pratique, exclus du champ de l'accord à ratifier.

Soc. 9 octobre 2019 n°19-10816

L'ABSENCE DE DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES NE CAUSE PLUS NECESSAIREMENT DE PREJUDICE AUX SALARIES

Depuis 2016, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence concernant la notion de préjudice nécessaire qui s'est très longtemps appliquée en cas de manquements de l'employeur à certaines de ses obligations. Les juges considéraient par exemple auparavant que la non remise ou la remise tardive de certains documents tels que certificats de travail et bulletins de paie causaient nécessairement



un préjudice au salarié. Idem concernant le non-respect des différentes visites médicales. Depuis ce revirement, le salarié doit désormais établir la preuve du préjudice causé par le manquement de son employeur, ce qui n'incite évidemment pas les entreprises à être vigilantes sur leurs obligations.

La Cour de cassation continue son revirement et s'attaque cette fois au document unique d'évaluation des risques, qui oblige, selon l'article L. 4121-3 du Code du travail, tout employeur à évaluer les risques existants pour la santé et la sécurité des travailleurs et d'en transcrire les résultats. Plus aucun dommages-intérêts ne pourront être versés du seul fait de l'absence de ce document, pourtant obligatoire et fondamental pour la prévention des risques. Il revient désormais aux salariés de prouver que l'absence de ce document leur a causé un quelconque préjudice.

Soc. 25 septembre 2019 n° 17-22224

EXEMPLE DE NEGOCIATION DELOYALE D'UN PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL (PAP)

La mise en place obligatoire des CSE d'ici au 31 décembre 2019 a donné lieu à de nombreuses élections professionnelles et par conséquent à la négociation d'aussi nombreux protocoles d'accords préélectorales.

Ces négociations, pourtant obligatoires, sont parfois difficiles en raison de la réticence de certains employeurs. Cette réticence ne doit pourtant pas se transformer en déloyauté dans la négociation, au risque de voir l'accord éventuellement conclu être déclaré nul.

Dans cette affaire, un syndicat souhaitait vérifier la répartition du personnel et des sièges à pourvoir dans les différents collèges électoraux. Face au refus de l'employeur de lui communiquer notamment l'identité des salariés et leur classification, le syndicat a finalement demandé l'annulation du PAP après sa conclusion.

La Cour de cassation se prononce dans un premier temps sur l'existence d'un manquement de la part de l'employeur à son obligation de mener les négociations loyalement. Sans surprise, les juges considèrent que *l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un PAP notamment en mettant à disposition des organisations participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celles-ci*. Evidemment, ces informations indispensables recouvrent les informations nécessaires au contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges. Il est en effet de jurisprudence constante que les organisations syndicales puissent vérifier d'une part l'effectif de l'entreprise (dont dépend le nombre de sièges et les heures de délégation) et d'autre part la régularité des listes électorales. En pratique, cela passe par la transmission d'une copie ou d'un extrait du registre du personnel ou de la DADS (déclaration annuelle de données sociales).

Le caractère déloyal du comportement de l'employeur étant avéré, la Cour de cassation devait encore se prononcer sur la sanction d'une telle déloyauté dans la négociation. En règle générale, la nullité du PAP n'est encourue que lorsque les principes généraux du droit électoral n'ont pas été respectés ou lorsque ses dispositions sont contraires à l'ordre public (par exemple le non-respect de la condition de double majorité spécifique au PAP).

La Cour de cassation pose ici le principe que le *manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé et remplisse les conditions de validité*. Attention cependant car les juges précisent que cette action doit être menée d'une part *avant le premier tour des élections* et d'autre part *par un syndicat n'ayant pas signé le PAP et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats* dès lors que l'action est menée après les élections.

Soc. 9 octobre 2019 n° 19-10780