



Dossier tripalium.com Droit syndical

N°01

- 1. droit syndical**
- 2. droit de grève**



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.

18/12/01

N° A01-41036

L'utilisation de l'article L 212-4 du code du travail peut avoir un effet boomerang. Pour ne pas avoir à décompter les pauses dans le travail effectif, les employeurs ont souvent officialisé les pauses payées et ... créé - involontairement - un espace de liberté syndicale ! Des salariés peuvent ainsi mener pendant leurs temps de pause rémunérée des actions revendicatives liées à l'exécution du travail .

Selon l'article L.212-4 du code du travail, La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Le

COUR DE CASSATION, Chambre sociale
Audience publique du 18 décembre 2001
Rejet

M. Waquet, conseiller doyen faisant fonctions de président.

Arrêt no 5431 F-P

Pourvoi no A 01-41.036

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le pourvoi formé par la société Renault, société anonyme, dont le siège est 34, quai du Point du Jour, 92100 Boulogne-Billancourt et ayant établissement 67, rue des Bons Raisins, 92500 Rueil-Malmaison, en cassation d'une ordonnance rendue le 24 janvier 2001 par le conseil de prud'hommes d'Etampes (référé), au profit :
1o/ de M. Daniel Abdoune, demeurant 10, rue des Longaines, 91090 Lisses,

temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. Profitant de cet article, de nombreuses entreprises ont officialisé leurs pauses de façon à les exclure du décompte du temps de travail, ces pauses continuant à être rémunérées. En effet, en laissant - officiellement - les salariés libres de vaquer à leurs occupations personnelles pendant leurs pauses, l'employeur pouvait exclure les pauses du décompte du temps de travail effectif. En pause payée et libres de vaquer à leurs occupations personnelles, les salariés peuvent ils pour autant

2o/ de M. Jacki Barberi, demeurant 16, rue des Fermes, 91700 Sainte-Geneviève des Bois,
 3o/ de M. Philippe Beau, demeurant 10, rue Rose Chéri, 91150 Etampes;
 4o/ de Mme Sylvie Beault, demeurant 78, rue Mendès France, 78114 Magny les Hameaux,
 5o/ de M. Pierre Berrou, demeurant 12, résidence de la Marinière, 91220 Brétigny-sur-Orge,
 6o/ de M. Christian Cadic, demeurant 17, rue du Haut Puits, 91580 Etrechy,
 7o/ de M. Cartier, demeurant boulevard Decauville, 91000 Evry,
 8o/ de M. Serge Cattalano, demeurant 99, rue les Résidences du C, 91450 Soisy-sur-Seine,
 9o/ de M. Alain Chapoulaud, demeurant 11, rue Alsace Lorraine, 91580 Bouray-sur-juine,
 10o/ de Mme Christine Chaput, demeurant 20, rue Albert Camus, 91220 Brétigny-sur-Orge,
 11o/ de M. Abdelkader-Cherai, demeurant 8, square Nicolas Adam, 77680 Roissy-en-Brie,
 12o/ de M. Serge Clément, demeurant 9, rue César Franck, 91600 Savigny-sur-Orge,
 13o/ de M. Michel Chantier, demeurant 24, rue de la Cossonerie, 91700 Sainte-Geneviève des Bois,
 14o/ de M. François Château, demeurant 7 T, avenue de la Juine, 91760 Itteville,
 15o/ de M. Jean-Noël Conilleau, demeurant 3, rue de la Grange Larchée, 91590 d'Huison Longueville,
 16o/ de Mme Nathalie Corbeau, demeurant 34, allée de la Beauce, 91150 Etampes,
 17o/ de M. Michel Couvret, demeurant 2 T, rue de la Mare du Bois, 91730 Mauchamps,
 18o/ de M. Christian Dauphin, demeurant 34, rue Alfred de Musset, 91580 Etrechy,
 19o/ de M. Michel Dumont, demeurant 13 B, rue Haute, 91850 Bouray-sur-juine,
 20o/ de M. Bernard Gauthier, demeurant 6, rue des Alouettes, 91220 le Plessis Pate,
 21o/ de M. Michel Gallet, demeurant 1, rue de Normandie, 92140 Clamart,
 22o/ de M. Alain Goudalle, demeurant 7, avenue du Président Wilson, 94230 Cachan,
 23o/ de M. Pierre Guiot, demeurant Rue du Monil, 91580 Baulne,
 24o/ de M. Jacky Harrant, demeurant 14, rue de Malassis, 91650 Breuillet,
 25o/ de M. Gilles Hergault, demeurant 18, allée Jacques Ibert, 91240 Saint-Michel-sur-Orge,
 26o/ de M. Bruno Huges, demeurant 1, rue Pas Mauvais, 91850 Bouray-sur-Juine,
 27o/ de M. Eric Janvier, demeurant 19, rue Jean Etienne Guettard, 91150 Etampes,
 28o/ de M. Gilles Lachasse, demeurant 31, rue Grande, 77760 Larchant,
 29o/ de M. Claude Lafite, demeurant 6, rue Jacques Duclos, 91290 Arpajon,
 30o/ de M. Michel Laurent, demeurant 35, rue du Pavillon, 91510 Lardy,
 31o/ de M. Denis Lefebvre, demeurant 6, rue Croix Poquet, 91650 Breuillet,
 32o/ de M. Christian Le Ny, demeurant 1, rue Saint Blaise, 91290 Arpajon,
 33o/ de M. Pascal Laroche, demeurant 4, rue Desprez, 75014 Paris
 34o/ de M. Pascal Locht, demeurant 94 C, rue de l'Essonne, 91000 EVRY,
 35o/ de M. Robert Masson, demeurant 6, rue des Carquelin, 45300 PITHIVIERS,
 36o/ de M. Jean-Luc Millerot, demeurant rue des Bois, 91460 Marcoussis,
 37o/ de M. Pascal Nollet, demeurant 1, rue Beaumont, 91780 Chalo-Saint-Mars,

consacrer leurs pauses à l'information syndicale ? C'est la question qui était posée à la chambre sociale de la cour de cassation sur un pourvoi formé par la société Renault en cassation d'une ordonnance rendue le 24 janvier 2001 par le conseil de prud'hommes d'Etampes. En l'espèce, un certain nombre de salariés se réunissaient pendant les pauses pour se concerter sur les revendications salariale, pour l'employeur, c'était là un détournement de la pause qu'il qualifie de grève. Une pause est faite pour se reposer ! En conséquence il retient sur leurs fiches de paie du mois de novembre le temps des pauses litigieuses. Colère des salariés qui saisissent en référé le conseil de prud'hommes. Pour la cour de cassation, si les salariés sont libres de vaquer à leurs occupations personnelles sans avoir de compte à rendre à l'employeur, ils peuvent dont se

38o/ de M. Christian Petel, demeurant 8, rue de Gavarnie, 78180 Montigny le Bretonneux,
39o/ de M. Gérard Pic, demeurant 8, rue des Pins Fabre, 91220 Brétigny-sur-Orge,
40o/ de M. Bernard Pondepeyre, demeurant 5, avenue Jean Moulin, 91360 Epinay-sur-Orge,
41o/ de M. Marc Riebel, demeurant 3, avenue Pierre Koenig, 95200 Sarcelles,
42o/ de M. Jean-Pierre Rignault, demeurant 19, résidence Barbanson, 94550 Chevilly Larue,
43o/ de M. Joaquim Santos, demeurant 14 B, rue des Closeaux, 91640 Brissous-Forges,
44o/ de M. Alain Solem, demeurant 8, rue des Ecrennes, 91540 Mennecy,
45o/ de M. Alain Thabuis, demeurant 12, rue Grange Larchée, 91590 d'Huisson Longueville,
46o/ de M. Philippe Tretout, demeurant rue du Pillage, 77760 La Chapelle la Reine,
47o/ de M. Frédéric Solnon, demeurant 16, rue des Avocettes, 91160 Longjumeau,
48o/ de M. Jérôme Baptiste, demeurant 7, rue Saint-Denis, 77174 Villeneuve Saint-Denis,
49o/ de M. Alain Betestti, demeurant 2, Cour Victor Hugo, 91290 La Norville,
50o/ de M. Jacky Boisset, demeurant 7, avenue des Tilleuls, 91760 Itteville,
51o/ de M. Didier Le Boursicaud, demeurant 1, résidence de la Seigneurie, 91700 Sainte-Geneviève des Bois,
52o/ de M. André Cerasari, demeurant 9, avenue du Docteur Camus, 91550 Etampes,
53o/ de M. Uacques Chaput, demeurant 5, rue Maris S. de la Bri, 91610 Ballancourt-sur-Essonne,
54o/ de M. Michel Hiblot, demeurant 4, rue Laborde, 91660 Mereville,
55o/ de M. Giulio Lucca, demeurant 14, rue Georges Bizet, 91160 Longjumeau,
56o/ de M. Abdsalam-Malek, demeurant 127, avenue du 18 avril, 91200 Athis Mons,
défendeur à la cassation ;
LA COUR, en l'audience publique du 13 novembre 2001, où étaient présents : M. Waquet conseiller doyen faisant fonctions de président et rapporteur, MM. Ransac, Bouret, conseillers, MM. Funck-Brentano, Leblanc, conseillers référendaires, M. Duplat, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;
Sur le rapport de M. Waquet, conseiller, les observations de la SCP Delaporte et Briard, avocat de la société Renault, les conclusions de M. Duplat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;
Constate le désistement du pourvoi en ce qu'il était dirigé contre M. Christian Le Ny, décédé ;
Sur les deux moyens, réunis :
Attendu que la société Renault, soutenant que certains salariés de l'établissement de Rueil-Lardy avaient détourné de son objet le temps de pause, qui leur est accordé, en formulant des revendications en matière de salaires, a qualifié ce mouvement de grève et a déduit du salaire du mois de novembre 2000 le temps des pauses litigieuses ; que les intéressés ont saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes pour avoir paiement des sommes retenues ;
Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance attaquée (conseil de prud'homme d'Etampes, 24 janvier 2001) d'avoir fait droit à la demande alors, selon le moyen :
1o/ que le juge des référés est compétent pour statuer sur l'existence d'un différend qui implique une contestation sérieuse, à la condition que

concerter pour des revendications salariales. Et attendu, ensuite, qu'il résulte de l'ordonnance attaquée que les salariés disposaient, en vertu d'un accord d'entreprise, d'un temps que pause rémunéré ne constituant pas une période de travail effectif ; qu'il s'ensuit qu'au cours de cette pause, les salariés étaient libres de vaquer à leurs occupations personnelles sans avoir à rendre de comptes à leur employeur quant à l'emploi qu'ils avaient fait de ce temps libre ; "
D'où il suit que c'est à bon droit que le juge des référés, écartant la référence à une grève, qui ne peut concerner qu'une période de travail effectif, a condamné l'employeur à verser à titre de provision la somme indûment retenue ; qu'aucun des deux moyens n'est fondé ; "
Tel est pris qui croyait prendre. En excluant du travail effectif, les pauses rémunérées, l'employeur en arrive à

l'urgence, l'existence d'un dommage imminent ou d'un trouble manifestement illicite, le justifie ; que, dès lors, en se bornant à relever l'existence d'un différend, sans constater l'urgence liée à un risque de préjudice irréparable ou l'existence d'un trouble manifestement illicite causé aux demandeurs ou encore la crainte d'un dommage imminent imposant une décision immédiate, le conseil a violé les articles R. 516-30 et R. 516-31 du Code du travail ;

2o/ que le temps de pause, dont l'objet ne doit pas être détourné, est destiné à assurer un repos, une détente aux salariés, de sorte qu'ils ne peuvent mener au cours de ces arrêts d'actions revendicatives liées à l'exécution du travail, sauf à se placer en dehors de la période de pause légalement prévue, de se situer au temps et au lieu du travail et d'exercer ainsi leur droit de grève ; que, dès lors, en écartant l'existence d'un mouvement collectif justifiant les retenues sur salaires, sans caractériser l'objet du temps de pause, le conseil a violé l'article L. 220-2 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le juge des référés était compétent, conformément aux dispositions de l'article R 516-31, alinéa 2, du Code du travail pour allouer aux salariés une provision sur salaires, dès l'instant que l'obligation de l'employeur n'était pas sérieusement contestable ;

Et attendu, ensuite, qu'il résulte de l'ordonnance attaquée que les salariés disposaient, en vertu d'un accord d'entreprise, d'un temps que pause rémunéré ne constituant pas une période de travail effectif ; qu'il s'ensuit qu'au cours de cette pause, les salariés étaient libres de vaquer à leurs occupations personnelles sans avoir à rendre de comptes à leur employeur quant à l'emploi qu'ils avaient fait de ce temps libre ;

D'où il suit que c'est à bon droit que le juge des référés, écartant la référence à une grève, qui ne peut concerner qu'une période de travail effectif, a condamné l'employeur à verser à titre de provision la somme indûment retenue ; qu'aucun des deux moyens n'est fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Renault aux dépens.



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

27 juin 2002

N° M 00-41.893

La question interesse au plus haut point les PME de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués du personnel dans lesquelles n'existent pas de délégués syndicaux (moins de cinquante salariés) et dans lesquelles peuvent être présentes des sections syndicales. Une section syndicale est-elle une institution représentative ? Si la section syndicale est une institution représentative, il est inutile de mentionner dans la lettre de convocation à l'entretien préalable la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller externe. Ne pas le mentionner en l'absence de représentants du personnel

*entraîne
l'entreprise dans
un contentieux en
réparation de
l'irrégularité de la
procédure .
Selon l'art. L. 122-
14 " L'employeur,
ou son
représentant, qui
envisage de
licencier un
salarié doit, avant
toute décision,
convoquer
l'intéressé par
lettre
recommandée ou
par lettre remise
en main propre
contre décharge,
en lui indiquant
l'objet de la
convocation. En
l'absence
d'institutions
représentatives
du personnel dans
l'entreprise, le
salarié a la faculté
de se faire
assister par un
conseiller de son
choix et
l'entretien
préalable ne peut
avoir lieu moins
de cinq jours
ouvrables après la
présentation au
salarié de la lettre
recommandée de
convocation ou sa
remise en main
propre.
Mention doit être
faite de cette
faculté dans la
lettre de
convocation
prévues au
premier alinéa du
présent article ,
qui, en outre,
précise l'adresse
des services où la
liste des*

COUR DE CASSATION, Chambre sociale

Audience publique du 27 juin 2002

Rejet.

M. Sargos, président

Arrêt no 2325 FS-P+B+R

Pourvoi no M 00-41.893

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par la société Unalest, société anonyme, dont le siège est zone industrielle rue de Bellevue, BP 174, 57403 Sarrebourg, en cassation d'un arrêt rendu le 31 janvier 2000 par la cour d'appel de Metz (chambre sociale), au profit de M. Christophe Muller, demeurant 33, rue des Vergers, 57400 Sarrebourg, défendeur à la cassation ;

Vu la communication faite au Procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article L. 131-6-1 du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 28 mai 2002, où étaient présents : M. Sargos, président, M. Coeuret, conseiller rapporteur, MM. Boubli, Ransac, Chagny, Bouret, Bailly, Chauviré, Gillet, conseillers, M. Frouin, Mmes Trassoudaine-Verger, Lebée, Andrich, MM. Funck-Brentano, Leblanc, conseillers référendaires, M. Kehrig, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Coeuret, conseiller, les observations de Me Thouin-Palat, avocat de la société Unalest, les conclusions de M. Kehrig, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

conseillers est tenue à la disposition des salariés. "
Pour l'entreprise SA coop. U. , il y a une section syndicale et un représentant du salarié dans l'entreprise donc un représentant du personnel ! Inutile de mentionner le conseiller extérieur. La cour de cassation ne retient pas cette argumentation et énonce :

- 1. que le représentant des salariés (désigné en application de la loi sur les faillites) dispose d'attributions limitées aux seuls actes relatifs à la procédure collective;*
- 2. qu'en l'absence d'élus du personnel, une section syndicale ne peut être assimilée à une institution représentative du personnel.*

" Mais attendu d'abord que le représentant des salariés désigné en application de l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985, devenu l'article L. 521-8 du Code de commerce, dispose d'attributions limitées aux seuls

Sur le moyen unique

Attendu que M. Muller, embauché le 23 mars 1995 en qualité de chauffeur par la société Unalest a été licencié pour motif économique par lettre du 25 juin 1997, que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un complément de salaire sur période de maladie ainsi que de dommages-intérêts pour non respect de la procédure de licenciement ;
Attendu que la société Unalest fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 31 janvier 2000) de l'avoir condamnée à payer à M. Muller une somme à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement alors, selon le moyen :

1o/ que selon l'article L 122-14 du Code du travail, la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ne doit pas fixer la date de cet entretien en deçà d'une période de cinq jours ouvrables suivant sa présentation et ne doit aviser le salarié qu'il a le droit d'être assisté par une personne étrangère à l'entreprise que s'il n'existe pas au sein de celle-ci une institution représentative du personnel ; qu'en décidant que ces dispositions avaient vocation à s'appliquer, tout en constatant qu'un représentant des salariés requis par l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985 avait été élu, la cour d'appel a violé l'article L 122-14 susvisé du Code du travail ;

2o/ que selon l'article L 122-14 du Code du travail, la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ne doit pas fixer la date de cet entretien au deçà d'une période des cinq jours ouvrables suivant sa présentation et ne doit aviser le salarié qu'il a le droit d'être assisté par une personne étrangère à l'entreprise que s'il n'existe pas au sein de celle-ci une institution représentative du personnel ; qu'en décidant que ces dispositions avaient vocation à s'appliquer tout en constatant la présence d'un représentant syndical dans l'entreprise, la cour d'appel a derechef violé l'article L 122-14 susvisé du Code du travail ;

Mais attendu d'abord que le représentant des salariés désigné en application de l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985, devenu l'article L. 521-8 du Code de commerce, dispose d'attributions limitées aux seuls actes relatifs à la procédure collective ouverte à l'égard de l'entreprise qui l'emploie et qu'il ne peut dès lors être considéré comme une institution représentative du personnel au sens du Code du travail ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que M. Henri n'avait jamais été, de l'aveu même de l'employeur, désigné délégué syndical, la société occupant moins de cinquante salariés et qu'il n'avait jamais été élu délégué du personnel ; qu'elle en a justement déduit que l'entreprise Unalest n'était pas pourvue d'institutions représentatives du personnel lorsqu'elle a engagé une procédure de licenciement à l'égard de M. Muller et qu'en conséquence la lettre de convocation à l'entretien préalable devait mentionner la faculté pour celui-ci de se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur la liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Unalest aux dépens ;



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

03/12/02

N° 01-60.729

01-60.729

Arrêt n° 3478 du 3 décembre 2002
 Cour de cassation - Chambre sociale
 Rejet

Demandeur(s) à la cassation : Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace
 Défendeur(s) à la cassation : Syndicat sud Caisses d'épargne et autre

Sur le moyen unique :

Attendu que la Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace fait grief au jugement attaqué d'avoir dit que le Syndicat Sud Caisses d'épargne était représentatif au sein de la Caisse d'épargne d'Alsace et d'avoir, en conséquence, rejeté la contestation de la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical de ce Syndicat, intervenue le 20 avril 2001, alors, selon le pourvoi :

1°/ qu'en l'absence totale de critères aussi essentiels que l'ancienneté et l'expérience, un syndicat ne peut être déclaré représentatif en fait dans une entreprise ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations du jugement que le Syndicat SUD Caisse d'épargne, dont les statuts ont été déposés en préfecture au mois de novembre 2000, ne s'est implanté officiellement au sein de la Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace que le 24 janvier 2001 et qu'il a procédé, le 20 avril suivant (soit 3 mois plus tard) à la désignation d'un délégué syndical en la personne de M. X... ; qu'en raison de sa création très récente, ce syndicat, dont le juge d'instance constate qu'il ne pouvait se prévaloir de l'expérience acquise par ses membres fondateurs issus de la CFDT, s'avérait ainsi dépourvu à la fois d'ancienneté et d'expérience à la date de la désignation contestée ; qu'en considérant que l'absence de ces deux critères essentiels de représentativité pouvait néanmoins être compensée par la présence d'autres critères permettant de déclarer le syndicat représentatif, le jugement n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé les articles L. 133-2 et L. 412-11 du Code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause, ne peut être reconnu représentatif dans une entreprise un syndicat de création récente et dénué d'expérience, qui compte, à la date de la désignation contestée, un effectif peu élevé de 50 adhérents sur 1049 salariés (soit un taux de 5 %) dont les cotisations ne lui procurent que des ressources limitées (d'un montant de 5 636 francs) et dont l'activité dans l'entreprise se résume, depuis son apparition, à la tenue de réunions de son bureau, à la distribution de tracts dont 4 tracts à caractère local, les autres concernant le secteur des Caisses d'épargne en général et de deux missives auprès des directions des ressources humaines de Strasbourg et de Mulhouse les 5 et 9 février 2001 ; qu'en déclarant

A la suite de la nomination d'un délégué syndical par le syndicat SUD Caisse d'épargne, la Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace conteste la représentativité du Syndicat Sud Caisses d'épargne. A l'appui de son argumentation l'employeur note l'absence totale de critères aussi essentiels que l'ancienneté et l'expérience ... De plus, l'effectif de SUD est peu élevé 50 adhérents sur 1049 salariés, ses cotisations ne lui procurent que des ressources limitées et l'activité dans l'entreprise se résume, depuis son apparition, à la tenue de réunions de son bureau, à la distribution de

tracts dont 4 tracts à caractère local ... Opérant un spectaculaire revirement de jurisprudence, la cour de cassation n'exige plus la réunion de la totalité des critères de représentativité si deux critères : indépendance et influence sont réunis." Mais attendu que, dès lors qu'il constate l'indépendance et caractérise l'influence du syndicat au regard des critères énumérés par l'article L. 133-2 du Code du travail, le tribunal d'instance apprécie souverainement la représentativité "

néanmoins ce syndicat représentatif dans l'entreprise, en l'absence d'expérience, d'ancienneté et d'effectif suffisant, le jugement, qui n'a au surplus nullement caractérisé l'exercice d'une véritable activité revendicative révélant l'influence du nouveau syndicat auprès du personnel, a violé les articles L. 133-2 et L. 412-11 du Code du travail ;

3°/ que l'activité déployée suppose l'exercice d'une action syndicale organisée et non d'un simple "activisme syndical" ; qu'en l'espèce, le Syndicat SUD s'était arrogé la possibilité d'utiliser le réseau Internet et les boîtes E-mail des salariés pour diffuser à tout moment des messages syndicaux à l'ensemble du personnel de l'entreprise ; que le juge d'instance estime cependant qu'à la supposer illicite, l'utilisation par Sud du réseau internet et des boîtes E-mail de l'ensemble du personnel, à une fréquence telle qu'elle avait entraîné la saisine du juge des référés par la Caisse d'épargne, révélait à tout le moins "un activisme syndical incontestable" de la part du nouveau syndicat de nature à compenser la défaillance des autres critères ; qu'en statuant ainsi, quand les agissements de ce nouveau syndicat dénotaient au contraire un comportement incompatible avec la reconnaissance de sa représentativité de fait, le tribunal a privé son jugement de base légale au regard des articles L. 133-2 et L. 412-11 du Code du travail ;

Mais attendu que, dès lors qu'il constate l'indépendance et caractérise l'influence du syndicat au regard des critères énumérés par l'article L. 133-2 du Code du travail, le tribunal d'instance apprécie souverainement la représentativité ;

Et attendu que le jugement, qui a fait ressortir que l'indépendance du syndicat n'était pas contestée et que son influence était réelle, échappe aux critiques du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Boubli, conseiller le plus ancien faisant fonction

Rapporteur : M. Bouret, conseiller

Avocat général : Mme Barrairon

Avocat(s) : la SCP Gatineau

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

29/01/03

N° 00-45961

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 29 janvier 2003 Cassation sans renvoi

N° de pourvoi : 00-45961
Publié au bulletin

Président : M. SARGOS

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 436-1 et L. 236-11 du Code du travail ;

Attendu que les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le Code du travail ; que tel n'est pas le cas des représentants syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont l'existence n'est pas prévue par le Code du travail ;

Attendu que pour reconnaître le statut de salarié protégé à M. X..., représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Euro Disney, désigné en cette qualité par application d'un accord national et d'un accord d'entreprise, et licencié pour faute, l'arrêt relève en substance que l'institution conventionnelle en cause est de même nature que les institutions légales génératrices d'un tel statut ; qu'en se déterminant ainsi la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en vertu de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 septembre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Un représentant syndical désigné au CHSCT de la société Euro Disney est licencié pour faute . La cour d'appel reconnaît à tort , pour la cour de cassation , son statut de salarié protégé, puisque l'existence des représentants syndicaux au CHSCT n'est pas prévue par le code du travail : " Attendu que les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le Code du

travail ; que tel n'est pas le cas des représentants syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont l'existence n'est pas prévue par le Code du travail "

Dit que M. Appolinaire X... ne bénéficie pas de la protection spéciale prévue à l'article L. 236-11 du Code du travail ;

Condamne M. X... aux dépens afférents à la procédure devant les juges du fond et devant la Cour de Cassation ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf janvier deux mille trois.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (22e chambre, section C) 2000-09-15

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

12/02/03

N° 01-60.904

A l'occasion d'organisation d'élections professionnelles dans un établissement, un accord préélectoral suivi d'un avenant est signé entre l'employeur et les organisations syndicales CGT, CFDT et FO ainsi qu'avec le délégué syndical CFE-CGC. La CFE-CGC conteste la validité du protocole au motif que l'organisation syndicale n'avait pas été régulièrement invitée à négocier le protocole préélectoral et que le délégué syndical n'avait pas été mandaté pour le conclure. Cassant la décision des premiers juges, la haute juridiction estime que le délégué syndical désigné dans l'entreprise, représente le syndicat auprès

01-60.904

Arrêt n° 382 du 12 février 2003
Cour de cassation - Chambre sociale
Cassation sans renvoi

Demandeur(s) à la cassation : société Coats France (anciennement DMC)
Défendeur(s) à la cassation : Syndicat du personnel d'encadrement du textile de la région Nord CFE-CGC et autres

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 412-11, L. 423-18 et L. 433-13 du Code du travail ;

Attendu que, selon le jugement attaqué, à l'occasion des élections professionnelles qui se sont déroulées les 9 et 13 juin 2000 au sein de l'établissement DMC de Loos, un accord préélectoral du 5 mai 2000, suivi d'un avenant le 8 juin 2000, a été signé entre la société DMC, les organisations syndicales CGT, CFDT et FO et le délégué syndical CFE-CGC, M. X... ; que le syndicat CFE-CGC, au motif qu'il n'avait pas été régulièrement invité à négocier le protocole préélectoral et que le délégué syndical n'avait pas été mandaté pour le conclure, a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections ;

Attendu que pour annuler les élections, le tribunal d'instance énonce que M. X... faute de disposer d'un mandat de son syndicat à cet effet ne pouvait signer valablement le protocole préélectoral litigieux ;

Attendu cependant que le délégué syndical désigné dans l'entreprise, qui représente le syndicat auprès du chef d'entreprise, n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation syndicale pour conclure le protocole préélectoral ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

Et attendu que vu l'article 627, alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile, il y a lieu, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige, en appliquant la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 16 octobre 2001, entre les parties, par le tribunal d'instance de Lille ;

*du chef
d'entreprise, n'a
pas à justifier
d'un mandat
spécial de son
organisation
syndicale pour
conclure le
protocole
préélectoral*

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute le syndicat CFE-CGC Textile du Nord de toutes ses demandes ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : Mme Andrich, conseiller référendaire

Avocat général : Mme Barrairon

Avocat(s) : Me Foussard

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

13 mai 2003

N° 00-19.035

Un accord instituant un comité de groupe au sein du Crédit agricole prévoit la désignation par chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe d'un représentant syndical. L'Union des syndicats de salariés du Crédit agricole mutuel dite SUD-CAM qui disposait de la présence d'élus au sein du comité de groupe désigne en conséquence un représentant syndical. Or, pour la Cour d'appel, la représentativité du syndicat n'était pas établie à l'époque de la conclusion de l'accord de groupe. " Attendu cependant que les syndicats qui ont valablement désigné des représentants du personnel au comité de groupe parmi leurs élus aux comités

00-19.035
Arrêt n° 1398 du 13 mai 2003
Cour de cassation - Chambre sociale
Cassation sans renvoi

Demandeur(s) à la cassation : Union nationale des syndicats des agents du Crédit agricole mutuel SUD-CAM
Défendeur(s) à la cassation : Fédération nationale du Crédit agricole FNCA et autres

Sur le moyen relevé d'office après avis donné aux parties :

Vu l'article L. 439-3 du Code du travail ;

Attendu qu'un accord du 18 juin 1991 instituant le comité de groupe du Crédit agricole prévoit, outre la présence de représentants du personnel, la désignation par chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe d'un représentant syndical; qu'il ressort de l'arrêt attaqué que l'Union des syndicats de salariés du Crédit agricole mutuel dite SUD-CAM a désigné deux représentants du personnel parmi les élus des syndicats qu'elle fédère, ainsi qu'un représentant syndical, M. Michel X... ; que la Fédération nationale du Crédit agricole l'a informée qu'elle n'avait pas le pouvoir d'apprécier sa représentativité et qu'elle saisissait le tribunal ;

Attendu que pour annuler la désignation du représentant syndical la cour d'appel relève qu'il convient d'apprécier la représentativité du syndicat SUD-CAM en octobre-novembre 1997 et qu'à cette époque sa représentativité au niveau du groupe n'était pas établie, l'absence de contestation de la désignation du représentant syndical étant sans influence sur cette représentativité ;

Attendu cependant que les syndicats qui ont valablement désigné des représentants du personnel au comité de groupe parmi leurs élus aux comités d'entreprises ou aux comités d'établissements sont par là même représentatifs au niveau du groupe pour y désigner un représentant syndical lorsqu'un accord collectif prévoit une telle désignation ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée, comme le prévoit l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 mai

d'entreprises ou aux comités d'établissements sont par là même représentatifs au niveau du groupe pour y désigner un représentant syndical lorsqu'un accord collectif prévoit une telle désignation "

2000, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à annulation de la désignation de M. Michel X... en qualité de représentant syndical de l'Union des syndicats de salariés du Crédit agricole Mutuel dite SUD-CAM au comité de groupe du Crédit agricole ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : M. Gillet, conseiller

Avocat général : M. Allix

Avocat(s) : la SCP Waquet, Farge et Hazan, la SCP Gatineau, la SCP Masse-Dessen et Thouvenin

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

29 octobre 2003

N° 02-60836

Pendant longtemps la définition d'un établissement pour la nomination d'un délégué syndical était conditionnée par un caractère d'autonomie caractérisé par une comptabilité propre et une gestion sociale autonome. La présence d'un chef d'établissement pouvant répondre aux revendications et pouvant mener des négociations était souhaitée. Se fondant sur cette ancienne jurisprudence, une société conteste la nomination d'un délégué syndical en prouvant l'absence totale d'autonomie depuis une fusion absorption. L'absence d'autonomie et l'absence d'un chef d'établissement disposant d'une

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 29 octobre 2003 Cassation

N° de pourvoi : 02-60836
Publié au bulletin

Président : M. BOUBLI conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n° T 02-60.836 et U 02-60.837 ;

Sur le second moyen :

Vu l'article L. 412-11 du Code du travail ;

Attendu que pour annuler la désignation de Mme X... en qualité de déléguée syndicale CGT au sein du magasin de Beauvais de la société DSA, le tribunal d'instance énonce essentiellement qu'il résulte de la fusion par absorption de la société Soframar au sein de la société DSA ; que le magasin de Beauvais, tout en continuant à exister matériellement, a perdu son caractère d'autonomie et qu'il est devenu un simple centre, rattaché au siège de la société, au Mans ; que la comptabilité de ce magasin est gérée par le siège, que les embauches et augmentations sont soumises au visa du

délégation de pouvoirs ne suffisent plus à rejeter la notion d'établissement pour la nomination d'un délégué syndical dans la mesure ou une communauté de travail susceptible de générer des revendications communes et spécifiques existe : " Qu'en statuant ainsi, alors que l'existence d'un établissement distinct, qui se caractérise par le regroupement d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer des revendications communes et spécifiques et travaillant en présence d'un représentant du chef d'entreprise, n'est pas conditionnée par l'étendue des pouvoirs que celui-ci a délégués à la personne qui le représente sur place, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ; "

directeur régional ; que le directeur du magasin est rattaché hiérarchiquement au directeur régional dont il doit suivre toutes les instructions ; qu'il n'a pas de délégation de pouvoirs, qu'aux termes de l'attestation de Mme Y..., responsable de l'administration du personnel et de la paie, l'ensemble des paies et de la gestion du personnel de la société Soframar a été centralisé sur le siège social du groupe Tabrer, au Mans, tous les documents écrits étant établis au Mans ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'existence d'un établissement distinct, qui se caractérise par le regroupement d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer des revendications communes et spécifiques et travaillant en présence d'un représentant du chef d'entreprise, n'est pas conditionnée par l'étendue des pouvoirs que celui-ci a délégués à la personne qui le représente sur place, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le premier moyen du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 27 novembre 2002, entre les parties, par le tribunal d'instance du Mans ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Saint-Calais ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf octobre deux mille trois.

Décision attaquée : Tribunal d'instance du Mans 2002-11-27

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

26 novembre
2003

N° 02-60624

L'article L 412-4 du code du travail exige une ancienneté d'un an pour nommer un délégué syndical dans l'entreprise. Une salariée entrée comme stagiaire dans une entreprise se voit proposer un contrat de travail par la suite. Un an après son entrée dans l'entreprise comme stagiaire, elle se fait désigner déléguée syndicale CFE-CGC, ce que conteste l'employeur pour qui l'ancienneté comme stagiaire ne doit pas être prise en compte pour comptabiliser l'ancienneté dans l'entreprise. Position confirmée par la haute cour de justice : "Mais attendu qu'après avoir relevé que l'intéressée, entrée dans l'entreprise le 1er

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 26 novembre 2003 Rejet
N° de pourvoi : 02-60624
Publié au bulletin
Président : M. BOUBLI conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Vu leur connexité, joint les pourvois n° N 02-60.624 et n° E 02-60.640 ;
Sur les moyens réunis tels qu'ils figurent aux mémoires en demande annexés au présent arrêt :
Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance de Cannes, 6 juin 2002) d'avoir annulé la désignation de Mlle X... en qualité de déléguée syndicale du syndicat national de l'hôtellerie restauration CFE-CGC au sein de la société Royal Hôtel Casino, pour les motifs exposés aux mémoires précités et qui sont pris d'une violation de l'article L. 412-14 du Code du travail ;
Mais attendu qu'après avoir relevé que l'intéressée, entrée dans l'entreprise le 1er mai 2001 en vertu d'une convention de stage, n'avait débuté dans un emploi salarié que le 12 juin 2001, le tribunal d'instance en a exactement déduit qu'à la date de sa désignation, le 4 mai 2002, elle ne remplissait pas la condition d'ancienneté dans l'entreprise exigée par l'article L. 412-14 du Code du travail ; que les moyens ne sont pas fondés ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE les pourvois ;
Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes ;

mai 2001 en vertu d'une convention de stage, n'avait débuté dans un emploi salarié que le 12 juin 2001, le tribunal d'instance en a exactement déduit qu'à la date de sa désignation, le 4 mai 2002, elle ne remplissait pas la condition d'ancienneté dans l'entreprise exigée par l'article L. 412-14 du Code du travail ; que les moyens ne sont pas fondés ;"

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six novembre deux mille trois.

Décision attaquée : Tribunal d'instance de Cannes (élections professionnelles) 2002-06-06

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

26 novembre
2003

N° 02-60388

Une UES (unité économique et sociale) est reconnue entre trois entreprises. Un représentant syndical est nommé au sein du comité d'entreprise de cette nouvelle entité. La publicité de cette désignation est faite auprès d'une des entreprises ce que conteste l'UES. Pour l'organisation syndicale, il n'existe pas d'obligation de notifier la désignation auprès de toutes les sociétés composant l'UES. Tranchant ce point, la chambre sociale de la cour de cassation précise que la notification ne sera valable que si la personne représente toutes les sociétés de l'UES. " Attenué cependant que la désignation d'un représentant

Cour de Cassation

Chambre sociale

Audience publique du 26 novembre 2003 Cassation

N° de pourvoi : 02-60388

Publié au bulletin

Président : M. BOUBLI conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le premier moyen commun au pourvoi principal et au pourvoi provoqué :
Vu les articles L. 433-1, D. 412-1, R. 435-1 et R. 433-4, alinéa 3, du Code du travail ;

Attendu que, selon le jugement attaqué, une unité économique et sociale a été reconnue entre les sociétés Vallée, EPAC, Sol 2000 et Mainte peinture isolation (MPI) par décision du 20 novembre 2001 ; que, par lettre du 11 février 2002, la société Vallée a reçu désignation de M. X... en qualité de représentant syndical au CHSCT et au comité d'entreprise de l'unité économique et sociale ; que la société Vallée a saisi le tribunal d'instance d'une contestation de la régularité et de la validité de cette désignation ;
Attendu que, pour déclarer régulière la désignation de M. X... en qualité de représentant au comité d'entreprise de l'unité économique et sociale "Vallée", le tribunal d'instance retient que cette unité économique et sociale ayant été reconnue, le syndicat n'était pas tenu de notifier la désignation à toutes les sociétés la composant ;

Attendu cependant que la désignation d'un représentant syndical au sein d'une unité économique et sociale n'est valablement notifiée à une seule personne que lorsque celle-ci représente toutes les sociétés composant l'unité économique et sociale ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, sans constater que le destinataire de la désignation adressée à la seule société Vallée avait qualité pour représenter les autres sociétés entrant dans la composition de l'unité économique et sociale, le tribunal d'instance n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 22 mars 2002, entre les parties, par le tribunal d'instance du Mans ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de La Flèche ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

syndical au sein d'une unité économique et sociale n'est valablement notifiée à une seule personne que lorsque celle-ci représente toutes les sociétés composant l'unité économique et sociale ;"

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six novembre deux mille trois.

Décision attaquée : tribunal d'instance du Mans (contentieux des élections professionnelles) 2002-03-22

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

04 février 2004

N° 02-60.066

Un intérimaire déjà délégué du personnel est désigné par l'Union départementale CGT Loire-Atlantique délégué syndical au sein d'une entreprise de travail temporaire à Narbonne (Aude). Narbonne n'étant pas dans le cadre départemental de l'Union départementale, la nomination est contestée par l'entreprise de travail temporaire. L'entreprise de travail temporaire constate qu'au regard de ses statuts, la représentativité de l'Union départementale CGT de Loire-Atlantique était strictement limitée au ressort du département de la Loire-Atlantique de sorte qu'elle ne pouvait valablement

02-60.066

Arrêt n° 220 du 4 février 2004

Cour de cassation - Chambre sociale

Rejet

Demandeur(s) à la cassation : Société Adecco Travail Temporaire

Défendeur(s) à la cassation : M. François X... et autre

Attendu que M. X..., travailleur intérimaire, a été désigné par l'Union départementale CGT Loire-Atlantique le 24 décembre 2001 délégué syndical au sein de l'entreprise de travail temporaire la société Adecco en son agence de Narbonne ;

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X..., salarié temporaire et délégué du personnel au sein de la société Adecco, a été désigné le 24 décembre 2001 délégué syndical de l'agence de Narbonne de cette société par l'Union départementale CGT de Loire-Atlantique ;

Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué d'avoir débouté la société Adecco de sa demande tendant à obtenir l'annulation de cette désignation, alors, selon le moyen,

1°/ qu'une Union départementale d'un syndicat même représentatif au plan national ne peut désigner des délégués syndicaux hors de son département ; qu'en l'espèce, l'Union départementale de Loire-Atlantique qui ne pouvait justifier d'une quelconque représentativité ou qualité pour agir sur le département de l'Aude ne pouvait dès lors y désigner un délégué syndical ; qu'en jugeant le contraire, le tribunal d'instance a violé les articles L. 411-1, L. 412-4 et L. 412-11 du Code du travail ;

2°/ qu'un syndicat représentatif ne peut valablement désigner un délégué syndical dans une entreprise que s'il a vocation à accueillir les salariés de cette entreprise au regard de ses statuts ; qu'en l'espèce, il résulte des statuts de l'Union départementale CGT de Loire-Atlantique que cette dernière est dans le département de la Loire-Atlantique l'organisme qui

désigner des délégués syndicaux hors de son département et a fortiori de sa région.

De plus, un intérimaire ne pourrait être délégué syndical puisque sa mission est limitée dans le temps et qu'il n'a pas l'ancienneté nécessaire. En effet, seules les périodes correspondant à des contrats de mission devraient être retenues pour calculer l'ancienneté, de sorte que les heures de délégation des salariés intérimaires, représentants du personnel, ne devraient pas être prises en considération pour apprécier l'ancienneté de ces salariés.

Faisant fi de toute cette argumentation, la Cour de cassation estime qu'un salarié déjà élu délégué du personnel a forcément l'ancienneté pour être délégué syndical :
"Attendu ensuite qu'il résulte de la combinaison des articles L. 412-11, L. 412-14, L. 423-8 et L. 423-9 du Code du travail que le salarié élu

représente la CGT (article 1), qu'elle a pour but d'aider au développement et au renforcement de l'activité syndicale sur son département (article 4), qu'elle est un élément essentiel pour organiser et impulser le renforcement de la CGT et lui donner toute l'ampleur nécessaire dans son secteur géographique (article 6), qu'elle fait partie du Comité régional des Pays de Loire et participe à l'organisation de l'action au niveau de la région, qu'elle diffuse sa propagande avec l'aide des syndicats et sections d'adhérents actifs et retraités de Loire-Atlantique (article 6) ; qu'ainsi, au regard de ses statuts, la représentativité de l'Union départementale CGT de Loire-Atlantique était strictement limitée au ressort du département de la Loire-Atlantique de sorte qu'elle ne pouvait valablement désigner des délégués syndicaux hors de son département et a fortiori de sa région ; qu'en jugeant le contraire, le tribunal d'instance a derechef violé les articles L. 411-1, L. 412-4 et L. 412-11 du Code du travail ;

3°/ que le contrat de travail liant un entrepreneur de travail temporaire à un salarié est conclu pour la durée pendant laquelle le salarié doit être mise à la disposition de l'utilisateur et prend donc fin à l'expiration de la mission ; que selon l'article L. 412-14 du Code du travail, les salariés doivent travailler dans l'entreprise pour pouvoir y être désignés comme délégués syndicaux ; que dès lors, un salarié ne peut être désigné comme délégué syndical dans son entreprise de travail temporaire s'il n'est pas lié par un contrat de mission lors de sa désignation, et ce même s'il n'a pas fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'il n'entendait plus bénéficier d'un nouveau contrat ou si la société de travail temporaire ne lui a pas notifié qu'elle ne lui donnerait plus de missions ; qu'en jugeant le contraire, le tribunal d'instance a violé les articles L. 124-3, L. 124-4 et L. 412-14 du Code du travail ;

4°/ qu'il résulte de l'article L. 412-14 du Code du travail, relatif aux conditions de désignation des délégués syndicaux, que s'agissant des salariés intérimaires, seules les périodes correspondant à des contrats de mission doivent être retenues pour calculer l'ancienneté, de sorte que les heures de délégation des salariés intérimaires, représentants du personnel, n'ont pas à être prises en considération pour apprécier l'ancienneté de ces salariés, qu'en jugeant le contraire, le tribunal d'instance a violé ce texte ; Mais attendu d'abord que la loi reconnaissant aux Unions syndicales la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, le tribunal d'instance a exactement décidé qu'en l'absence de dispositions contraires des statuts de l'Union locale CGT de Loire-Atlantique, celle-ci, qui était affiliée à une organisation représentative sur le plan national, était représentative dans l'entreprise en vertu de l'article L. 423-2, et pouvait donc y désigner un délégué syndical ; que le moyen n'est pas fondé en ses deux premières branches ;

Attendu ensuite qu'il résulte de la combinaison des articles L. 412-11, L. 412-14, L. 423-8 et L. 423-9 du Code du travail que le salarié élu délégué du personnel remplit par la même les conditions d'ancienneté et de présence dans l'entreprise pour être désigné délégué syndical ; que par ce motif de pur droit relevé d'office après avis donné aux parties et substitué à ceux critiqués par le moyen, la décision déférée se trouve légalement justifiée ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : M. Bouret, conseiller

Avocat général : M. Foerst

Avocat(s) : la SCP Peignot et Garreau

délégué du personnel remplit par la même les conditions d'ancienneté et de présence dans l'entreprise pour être désigné délégué syndical ".

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

04 février 2004

N° 03-60.138

03-60.138

Arrêt n° 219 du 4 février 2004

Cour de cassation - Chambre sociale

Rejet

Demandeur(s) à la cassation : Société Adecco Travail Temporaire

Défendeur(s) à la cassation : M. Gaston X... et autre

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X... salarié temporaire, et régulièrement candidat aux élections du comité d'établissement France Ouest de la société Adecco, a été désigné représentant syndical au comité d'entreprise le 26 novembre 2002 ; que la société a demandé l'annulation de cette désignation ;

Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance de Nantes, 19 février 2003) d'avoir validé cette désignation, alors, selon le moyen, que le contrat de travail liant un entrepreneur de travail temporaire à un salarié est conclu pour la durée pendant laquelle le salarié doit être mis à disposition de l'utilisateur et prend donc fin à l'expiration de la mission ; que, selon l'article L. 412-14 du Code du travail, les salariés doivent travailler dans l'entreprise pour pouvoir être désignés comme délégués syndicaux ; que dès lors, un salarié ne peut être désigné comme délégué syndical dans son entreprise de travail temporaire s'il n'est pas lié par un contrat de travail temporaire lors de sa désignation, et ce même s'il n'a pas fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'il n'entendait plus bénéficier d'un nouveau contrat ou si la société de travail temporaire ne lui a pas notifié qu'elle ne lui donnerait plus de missions ; qu'en jugeant le contraire, le tribunal d'instance a violé les articles L. 124-3, L. 124-4 et L. 412-14 du Code du travail ; et qu'il résulte de l'article L. 412-14 du Code du travail relatif aux conditions de désignation des délégués syndicaux, que s'agissant des salariés intérimaires, seules les périodes correspondant à des contrats de mission doivent être retenues pour calculer l'ancienneté, de sorte que les heures de délégation des salariés intérimaires représentant du personnel, prises alors que ceux-ci ne sont pas titulaires de contrat de missions n'ont pas à être prises en considération pour apprécier l'ancienneté de ces salariés ; que dès lors, en ne recherchant pas comme la société Adecco l'y invitait pourtant expressément dans ses conclusions, si les heures de délégation dont se prévalait le salarié n'avaient pas à être prises en considération alors que celui-ci n'était pas titulaire de contrat de mission, de sorte qu'il ne bénéficiait pas de l'ancienneté nécessaire pour être désigné délégué syndical, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 412-14 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 412-11, L. 412-14, L. 423-8 L. 423-9 et L. 433-1 et L. 433-6 du Code du travail que les salariés élus représentants du personnel, ou régulièrement candidats à ces fonctions, remplissent par là même les conditions d'ancienneté et de

Un salarié temporaire, et régulièrement candidat aux élections du comité d'établissement France Ouest de la société Adecco, a été désigné représentant syndical au comité d'entreprise. L'entreprise de travail temporaire conteste cette décision. A tort, pour la Cour de cassation " les salariés élus représentants du personnel, ou régulièrement candidats à ces fonctions, remplissent par là même les conditions d'ancienneté et de présence dans l'entreprise pour être désignés représentant syndical au

*comité
d'entreprise "*

présence dans l'entreprise pour être désignés représentant syndical au comité d'entreprise ; que par ce motif de pur droit relevé d'office après avis donné aux parties et substitué à ceux critiqués par le moyen, le jugement attaqué est légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : Mme Morin, conseiller

Avocat général : M. Foerst

Avocat(s) : la SCP Peignot et Garreau, la SCP Roger et Sevaux

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass.soc.,

26 mai 2004

N° 02-18.756

02-18.756
 Arrêt n° 1210 du 26 mai 2004
 Cour de cassation - Chambre sociale
 Cassation partielle sans renvoi

 Demandeur(s) à la cassation : Fédération nationale des industries
 chimiques CGT et autre
 Défendeur(s) à la cassation : Société Manufacture française des
 pneumatiques Michelin et autre

Attendu qu'un accord de réduction du temps de travail a été signé le 2 avril 2001 après référendum entre la manufacture française des pneumatiques Michelin et la Fédération énergie chimie CFDT ; que la Fédération nationale des industries chimiques CGT (FNICT) et le syndicat CGT Michelin, ci-après dénommés la Fédération et le syndicat, ont assigné les signataires de l'accord devant le tribunal de grande instance aux fins de voir prononcer notamment son annulation ; que l'arrêt confirmatif attaqué a déclaré irrecevable l'action du syndicat CGT Michelin et débouté la Fédération de ses demandes ;

Sur le quatrième moyen qui est préalable :

Attendu que la Fédération et le syndicat font grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté les demandes tendant à voir dire que la Fédération chimie énergie CFDT n'avait pas qualité pour signer les dispositions de l'accord révisant les accords antérieurs, alors, selon le moyen, que la cour d'appel qui ne conteste pas que l'accord litigieux emportait effectivement révision des accords d'entreprise du 20 mars 1959 signé par le syndicat départemental du Puy de Dôme CFTC et constate que l'accord a été signé par la seule fédération Energie Chimie CFDT et non par la structure départementale CFDT ayant succédé au syndicat départemental du Puy-de-Dôme CFTC, ne pouvait refuser dans cette mesure d'en prononcer la nullité sans violer par refus d'application l'article L. 132-7 du Code du travail ;

Mais attendu que le demandeur n'a pas allégué devant les juges du fond que la fédération Energie Chimie CFDT n'avait pas qualité pour représenter le syndicat départemental CFDT qui aurait assuré la continuation du syndicat CFTC du Puy de dôme signataire de l'accord du 20 mars 1959 ; que ce moyen nouveau et mélangé de fait et de droit est irrecevable.

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la Fédération et le syndicat reprochent à l'arrêt d'avoir rejeté les demandes en annulation de l'accord du 2 juillet 2001 alors, selon le moyen :

1°) que dès lors que l'article L. 212-8 du Code du travail fait obligation à la convention ou à l'accord requis pour que le temps de travail hebdomadaire puisse être modulé sur tout ou partie de l'année de préciser les données économiques ou sociales justifiant le recours à la modulation, il appartient

*Un accord discuté
 au niveau national
 entraine chez*

Michelin la disparition d'accords collectifs et d'usages antérieurs ainsi que la disparition d'avantages individuels ou collectifs. Le syndicat CGT de Michelin demande donc en justice l'annulation de cet accord qui a été discuté, au niveau national, par la fédération syndicale à laquelle il adhère, alors qu'il n'a pas lui même participé aux négociations ... La cour d'appel juge la demande irrecevable en vertu du principe de hiérarchie relative et de cohérence régissant tant les normes de droit du travail en matière de relations collectives que les compétences respectives des organisations syndicales. Position rejetée par la Cour de cassation qui estime un qu'un syndicat d'entreprise peut, dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, joindre son action à celle de la fédération à laquelle il a adhéré pour demander la

au juge requis à cet effet de s'assurer du caractère réel et sérieux de ces raisons ; qu'en refusant de procéder à ce contrôle la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs et violé l'article L. 212-8 du Code du travail ;

2°) que la convention ou l'accord requis pour recourir à la modulation du temps de travail, qui doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation du temps de travail, ne pouvait se borner à faire état de façon abstraite du type de données susceptibles de justifier ce recours, telles les variations d'activité au cours de l'année dans la plupart des secteurs d'activité de l'entreprise, mais devait préciser l'amplitude de ces variations et la façon dont elles affectaient chacun des secteurs de la société ; que la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences qui s'en évinçaient , a violé l'article L. 212-8 du Code du travail ;

3°) que l'accord qui se borne à renvoyer à une négociation ultérieure la répartition de la durée du travail qui dispose que la convention ou l'accord requis pour recourir à la modulation du temps de travail doit fixer le programme indicatif de cette répartition ; que la cour d'appel qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences qui s'en évinçaient , a violé l'article L. 212-8 du Code du travail ;

4°) que l'accord qui se borne à indiquer, de façon non contraignante, en proportion des effectifs de l'entreprise, le volume maximal du travail temporaire et à renvoyer pour le surplus aux règles légales, ne satisfait pas aux prescriptions de l'article L. 212-8 du Code du travail qui dispose que la convention ou l'accord requis pour recourir à la modulation du temps de travail, doit déterminer les modalités de recours au travail temporaire ; que la cour d'appel qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences qui s'en évinçaient, a violé l'article L. 212-8 du Code du travail ;

Mais attendu d'abord que la cour d'appel a constaté que l'accord contenait les clauses prévues par l'article L. 212-8, alinéa 1 et 5 du Code du travail alors applicable ;

Attendu ensuite qu'elle a exactement décidé que l'accord d'entreprise qui prévoit que la programmation indicative de la modulation prévue par l'article L. 212-8, alinéa 5, sera déterminée lors de la négociation annuelle dans l'entreprise répond aux exigences légales, dès lors que cette programmation indicative est fixée par voie de négociation d'entreprise et fait ensuite l'objet des procédures d'application prévues par la loi ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la Fédération et le syndicat font aussi grief à l'arrêt d'avoir rejeté la demande tendant à voir dire et juger que les dispositions de l'article 2.13.2 de l'accord relatives aux cadres autonomes sont contraires au dispositions impératives de la loi et donc nulles, alors, selon le moyen :

1°/ que l'accord qui se réfère "aux cadres de l'entreprise, dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'il dirige ou auxquels ils sont affectés" et dont "en raison de l'autonomie nécessaire à leurs fonctions, la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminé" ne saurait être regardé comme définissant les catégories de cadres pour lesquels il est licite de recourir à une convention de forfait définie en jours, ainsi que le prescrit l'article L. 212-15-3 III du Code du travail de la convention ou de l'accord requis pour de telles conventions de forfait ; que la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences qui s'en évinçaient, a violé les dispositions précitées, considérées dans leur rédaction antérieure à la loi du 17 janvier 2003 comme en leur rédaction résultant de cette loi ;

2°/ que l'accord qui se borne à rappeler que les règles relatives au repos

nullité d'un accord collectif d'entreprise : " Attendu cependant qu'un syndicat d'entreprise peut, dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, joindre son action à celle de la fédération à laquelle il a adhéré pour demander la nullité d'un accord collectif d'entreprise ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; " (Cass. soc., 26 mai 2004, N° 02-18.756)

quotidien et hebdomadaire sont applicables aux cadres liés à l'entreprise par une convention de forfait jours, ne satisfait pas aux dispositions de l'article L. 212-15-3 III du Code du travail, qui exigent de la convention ou de l'accord requis pour le recours à de telles conventions de forfait qu'il précise les modalités concrètes d'application des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du Code du travail ; que la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences qui s'en évinçaient a violé les articles L. 212-15-3 III du Code du travail ;

3°/ que la convention ou l'accord requis pour le recours à des conventions de forfait jours doit préciser les modalités de contrôle de son application, et donc du respect des règles applicables au repos quotidien et hebdomadaire résultant des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du Code du travail dont il doit prévoir les modalités d'application ; que la cour d'appel, qui se borne à constater que l'accord litigieux permet le contrôle des jours travaillés par les cadres concernés, sans rechercher s'il permet également le contrôle du respect de ces dispositions, a privé sa décision de base légale, au regard de l'article L. 212-15-3 III du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'accord collectif, après avoir distingué les cadres dirigeants des cadres dont l'horaire est prédéterminé, définit les cadres autonomes qui ne relèvent d'aucune de ces catégories comme étant ceux dont le rythme de travail ne peut, en raison de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés ; que cette définition, qui permet d'apprécier le degré d'autonomie du personnel d'encadrement concerné, est conforme aux exigences de l'article L. 212-15-3 III du Code du travail dans la mesure où, d'une part, la convention de forfait doit faire l'objet d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié et où, d'autre part, il appartient au juge de vérifier en cas de litige que les fonctions effectivement exercées par le cadre ne lui permettent pas d'être soumis à l'horaire collectif de travail ;

Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement décidé que les dispositions de l'accord relatives au repos quotidien et hebdomadaire sont conformes aux exigences de l'article L. 212-15-3 III ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 411-11 du Code du travail ;

Attendu que pour déclarer irrecevable l'action du syndicat CGT Michelin la cour d'appel retient qu'en vertu du principe de hiérarchie relative et de cohérence régissant tant les normes de droit du travail en matière de relations collectives que les compétences respectives des organisations syndicales, notamment pour la négociation et la conclusion d'accords collectifs de niveaux différents, le syndicat CGT Michelin n'a pas qualité pour demander en justice l'annulation d'un accord qui a été discuté, au niveau national, par une fédération syndicale à laquelle il adhère, alors qu'il n'a pas lui même participé aux négociations, et qu'il importe peu que l'accord litigieux ait emporté disparition d'accords collectifs ou d'usages antérieurs ainsi que d'avantages individuels ou collectifs, ce qui s'agissant des effets de la conclusion d'un nouvel accord n'est pas une circonstance conférant au syndicat CGT un intérêt juridiquement protégé de nature à rendre son action recevable à ce titre ;

Attendu cependant qu'un syndicat d'entreprise peut, dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, joindre son action à celle de la fédération à laquelle il a adhéré pour demander la nullité d'un accord collectif d'entreprise ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi dès lors que l'action jointe du syndicat CGT Michelin tendait aux mêmes fins que l'action de la Fédération, la Cour de Cassation pouvant mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais uniquement en ce qu'il a déclaré irrecevable l'action du syndicat CGT Michelin, l'arrêt rendu le 2 juillet 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déclare l'action du syndicat CGT Michelin recevable ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : Mme Morin, conseiller

Avocat général : M. Foerst

Avocat(s) : la SCP Roger et Sevaux, la SCP Célice, Blancpain et Soltner, la SCP Masse-Dessen et Thouvenin

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

12 octobre 2004

N° 02-47048

Une salariée d'un GIE employant moins de cinquante salariés est élue déléguée du personnel et désignée déléguée syndicale. A la fin de son mandat électif, elle est licenciée sans autorisation. La salariée conteste, estimant que dans la mesure ou l'employeur n'a pas contesté sa nomination, elle est toujours délégués syndicale. Censurant la décision des premiers juges, la Cour de cassation relève que seul un délégué du personnel élu peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat sauf dispositions conventionnelles plus favorables ce qui n'était pas le cas en l'espèce : " Attendu, cependant, que sous réserve de

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 12 octobre 2004 Cassation sans renvoi
N° de pourvoi : 02-47048
Publié au bulletin
Président : M. SARGOS
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique
Vu l'article L. 412-11, L. 425-1 et R. 516-31 du Code du travail ;
Attendu que, selon l'arrêt attaqué, Mme X..., salariée du Groupement d'intérêt économique Cowaself, aux droits duquel se trouve la société DFA, employant moins de cinquante salariés, a été élue déléguée du personnel en 1998 et désignée déléguée syndicale le 21 juin 2000 ; que son mandat électif a pris fin le 2 novembre 2000 ; qu' elle a été licenciée le 23 novembre 2001 ;
Attendu que pour ordonner la réintégration de la salariée, la cour d'appel statuant en référé retient essentiellement que postérieurement au terme de son mandat électif, la salariée a été convoquée à plusieurs réunions en qualité de délégué syndicale et que l'employeur, qui n'a pas saisi le tribunal d'une contestation de sa désignation, ne pouvait, en licenciant la salariée sans autorisation administrative préalable, remettre en cause de manière unilatérale la protection attachée au mandat ;
Attendu, cependant, que sous réserve de conventions ou accords d'entreprise comportant des clauses plus favorables, dans les entreprises de moins de cinquante salariés seul un délégué du personnel élu peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat ;
D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la protection attachée au mandat de la déléguée du personnel dont bénéficiait la salariée

conventions ou accords d'entreprise comportant des clauses plus favorables, dans les entreprises de moins de cinquante salariés seul un délégué du personnel élu peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat ; D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la protection attachée au mandat de la déléguée du personnel dont bénéficiait la salariée avait cessé au terme des six mois qui suivaient l'expiration de ce mandat électif, la cour d'appel a violé les textes susvisés "

avait cessé au terme des six mois qui suivaient l'expiration de ce mandat électif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
Et attendu que par application de l'article L. 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation est en mesure en cassant sans renvoi de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;
PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 octobre 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;
Dit n'y avoir lieu à renvoi ;
Rejette la demande de Mme X... ;
Met les dépens exposés en référé à la charge de Mme A X... ;
Condamne Mme X... aux dépens ;
Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze octobre deux mille quatre.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (18e chambre, section C) 2002-10-10

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Conseil d'Etat

**22 octobre 2004
- Lecture du 5
novembre 2004**

N° 257878

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité avait déjà refusé en 2003 de reconnaître l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) comme l'une des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau national, au sens de l'article L. 133-2 du code du travail, et de modifier en conséquence l'arrêté du 31 mars 1966 déterminant la liste de ces organisations. Créée en 1993 par un regroupement de syndicats autonomes autour de la Fen, l'UNSA revendique 307 000 adhérents dont 93 670 dans le secteur privé. Forte de cette implantation et

Vu la requête, enregistrée le 20 juin 2003 au secrétariat du contentieux du

courroucée par le refus ministériel , L'UNSA avait saisi le Conseil d'État pour voir reconnaître sa représentativité. Demande refusée par un arrêt du 5 novembre 2004. Le Conseil d'Etat a tout d'abord défini les contours du champ devant servir de fondement à l'appréciation du ministre lorsqu'il détermine si une organisation syndicale peut être regardée comme l'une des " plus représentatives " au sens de l'article L. 133-2 du code du travail. Il a ainsi jugé qu'eu égard à l'objet de ces dispositions, il appartenait au ministre d'apprécier cette représentativité en tenant compte du champ d'application des conventions collectives, tel qu'il est défini par ce code. Cela signifie, selon le communiqué de presse, que si les effectifs et l'audience d'une organisation syndicale dans la fonction publique sont inopérants pour apprécier cette représentativité,

Conseil d'Etat, présentée pour l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES ; l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision implicite de rejet résultant du silence gardé par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur sa demande en date du 16 janvier 2003 tendant, d'une part, à sa reconnaissance comme l'une des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau national et, en conséquence, à la modification de l'arrêté du 31 mars 1966 déterminant la liste de ces organisations et, d'autre part, à la modification des dispositions des articles R. 136-1 et R. 136-2 du code du travail afin de lui attribuer deux sièges au sein de la commission nationale de la négociation collective ;

2°) d'enjoindre au ministre, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision à intervenir, de prendre toutes les mesures nécessaires à la reconnaissance de la représentativité du syndicat exposant et de procéder à la modification des dispositions précitées ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement d'une somme de 6 000 euros au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

.....

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la note en délibéré, produite pour l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Josseline de Clausade, Conseiller d'Etat,

- les observations de la SCP Peignot, Garreau, avocat de l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES,

- les conclusions de M. Jacques-Henri Stahl, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 133-1 du code du travail : "La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré. / A la demande de l'une des organisations susvisées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte, composée comme il est dit à l'alinéa précédent, et présidée par son représentant. Il doit convoquer cette commission lorsque deux des organisations susmentionnées en font la demande" ; que, selon l'article L. 133-2 du même code : "La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : /- les effectifs ; /- l'indépendance ; / - les cotisations ; /- l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; /- l'attitude patriotique pendant l'occupation" ; qu'en vertu de l'article L. 136-1 du même code relatif à la composition de la commission nationale de la négociation collective, celle-ci

doivent en revanche être pris en compte les effectifs et l'audience de l'organisation en cause, non seulement dans le secteur privé, mais également parmi les salariés du secteur public relevant du code du travail (comme par exemple ceux qui travaillent dans les établissements publics industriels et commerciaux ou dans les entreprises publiques).

Appliquant ensuite cette grille d'analyse, le Conseil d'Etat a conclu que l'UNSA ne pouvait être regardée comme une des organisations syndicales les plus représentatives au plan national, appelée ainsi à rejoindre la CGT, la CFDT, FO, la CGC et la CFTC au rang des organisations figurant sur l'arrêté de 1966.

Le Conseil d'Etat a procédé pour cela à un bilan des différentes caractéristiques que présentait l'UNSA à la date de la décision de refus qui lui a été opposée par le ministre des

comprend notamment "en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national, d'une part, et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, dont les représentants des agriculteurs et des artisans, et des entreprises publiques, d'autre part" ; que, par un arrêté du 31 mars 1966, modifiant une précédente décision du 8 avril 1948, le Premier ministre et le ministre chargé du travail ont établi une liste de cinq organisations syndicales nationales de salariés regardées comme les plus représentatives au sens des dispositions précitées de l'article L. 133-2, ces cinq mêmes organisations disposant de sièges à la commission nationale de la négociation collective en vertu des dispositions de l'article R. 13662 ;

Considérant que l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES (U.N.S.A.), constituée en 1993 par le regroupement de la Fédération de l'éducation nationale, de la Fédération générale autonome des fonctionnaires, de la Fédération maîtrise, cadres techniciens et agents de maîtrise de la SNCF et de la Fédération générale des salariés des organisations professionnelles de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire, a demandé le 16 janvier 2003 au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité de figurer au nombre des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national ; que, pour justifier le refus implicitement opposé à cette demande, le ministre fait valoir que les effectifs et l'audience de cette organisation ne sont pas suffisamment importants dans le secteur privé, notamment dans l'industrie et le commerce ;

Considérant qu'eu égard à l'objet des dispositions précitées du code du travail d'après lesquelles l'administration détermine si une organisation syndicale figure au nombre des organisations les plus représentatives au niveau national, il lui appartient d'apprécier cette représentativité en tenant compte du champ d'application des conventions collectives, tel qu'il est défini par ce code ; que, dans ces conditions, si le ministre soutient à bon droit que les effectifs et l'audience d'une organisation syndicale dans la fonction publique ne peuvent permettre de la regarder comme répondant à l'exigence de représentativité pour l'application des dispositions précitées du code du travail, il appartient en revanche à l'administration de prendre en compte les effectifs et l'audience de l'organisation en cause, non seulement dans le secteur privé, mais également parmi les salariés du secteur public relevant du code du travail ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que si l'U.N.S.A. revendique plus de 300 000 adhérents et si elle soutient que sa représentativité a été établie dans vingt quatre branches d'activité et serait en voie de l'être dans quatre autres branches, celles qui sont couvertes par les conventions collectives sont au nombre de 300 et l'essentiel de son implantation se situe encore dans la fonction publique ; que la progression récente de ses effectifs, marquée par les 260 000 suffrages obtenus lors des élections prud'homales du 7 décembre 2002 - contre 35 000 en 1997, soit 0,7 % - se caractérise par une audience encore trop réduite dans la majeure partie du champ ci-dessus défini ; que, dans ces conditions, le ministre n'a pas fait une inexacte application des dispositions précitées du code du travail en estimant que l'U.N.S.A. ne pouvait pas être regardée comme étant au nombre des organisations syndicales les plus représentatives au niveau national ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par la décision attaquée, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité a refusé de faire droit à sa demande tendant à ce que soient modifiés l'arrêté du 31 mars 1966

*affaires sociales.
Au crédit de
l'UNSA, il a porté
l'existence de
300.000
adhérents ainsi
que la
progression,
significative, de
35.000 en 1997 à
260.000 en 2002,
des suffrages
attribués à l'UNSA
aux élections
prud'homales.
Mais le Conseil
d'Etat a
également relevé
que la
représentativité
de l'UNSA n'était
établie que dans
24 des 300
branches
couvertes par le
champ de la
négociation
collective, que
l'essentiel de son
implantation se
situait encore
dans la fonction
publique et que la
progression de
ses effectifs et de
sa reconnaissance
électorale était
encore trop
récente pour
caractériser une
audience qui lui
ouvrirait dès
aujourd'hui le
droit de figurer au
nombre des
organisations
syndicales les
plus
représentatives
au plan national.
Il a donc validé la
décision du
ministre des
affaires sociales
et rejeté la
requête du
syndicat.*

déterminant la liste des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau national, ainsi que l'article R. 136-2 du code du travail relatif à la répartition des sièges au sein de la commission nationale de la négociation collective ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'injonction ainsi que celles que la requérante a présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative doivent être rejetées ;

D E C I D E :

Article 1er : La requête de l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES et au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

27 octobre 2004

N° 03-60284

Un délégué syndical est désigné au sein du district de Villefranche-sur-Saône de la Société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône. Cette désignation est contestée devant le tribunal d'instance par l'entreprise. Le tribunal d'instance donne raison à la CFTC en reconnaissant que le district constitue une implantation spécifique de l'entreprise distincte des six autres districts composant la région Rhône-Alpes assurant la gestion, l'exploitation et la sécurité de la portion du tracé autoroutier qui lui est attribué. Pour le tribunal d'instance, ce district constitue bien un établissement au sens des délégués syndicaux puisqu'il est

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 27 octobre 2004 Cassation
N° de pourvoi : 03-60284
Publié au bulletin
Président : M. BOUBLI conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique :
Vu les articles L. 412-11 et R. 412-3 du Code du travail ;
Attendu que, selon le jugement attaqué, la représentation du personnel au sein de la Société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône est structurée en établissements distincts constitués par chacune des six régions d'exploitation, dont la région Rhône-Ain, dotées d'un comité d'établissement

constitué d'un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique. Par ailleurs, le district est constitué d'un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique.

Pour la cour de cassation, ces éléments sont insuffisants à caractériser l'établissement qui suppose une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptible de générer des revendications communes et spécifiques à ces seuls salariés : "

Qu'en statuant ainsi, sans préciser en quoi les salariés du district de Villefranche-sur-Saône connaissent par rapport aux salariés des autres districts de la région Rhône-Ain, reconnue comme établissement distinct, des contraintes techniques particulières ou des conditions de travail différentes permettant de les rassembler une communauté de travail ayant des intérêts propres

de délégués du personnel et de délégués syndicaux, que de chacune de ces régions dépendent plusieurs districts ayant en charge la gestion, l'exploitation et la sécurité de la portion du tracé autoroutier qui lui est attribué ;

Attendu que pour débouter la Société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône de la contestation de la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical CFTC du district de Villefranche-sur-Saône, à laquelle ce syndicat a procédé par lettre du 28 mars 2003, le tribunal d'instance retient que ce district constitue une implantation spécifique de l'entreprise distincte des six autres districts composant la région Rhône-Alpes assurant la gestion, l'exploitation et la sécurité de la portion du tracé autoroutier qui lui est attribué, d'environ 65 kilomètres, et que, par ailleurs, le district est constitué d'un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique, que si chaque district comporte les mêmes catégories d'emplois, il présente des diversités incontestables quant à ses conditions de travail, l'existence de contraintes particulières pour chaque district, liées au tracé autoroutier en raison de la topographie, aux conditions climatiques et à l'importance du trafic n'est pas contestable ;

Qu'en statuant ainsi, sans préciser en quoi les salariés du district de Villefranche-sur-Saône connaissent par rapport aux salariés des autres districts de la région Rhône-Ain, reconnue comme établissement distinct, des contraintes techniques particulières ou des conditions de travail différentes permettant de les rassembler une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptible de générer des revendications communes et spécifiques à ces seuls salariés, le tribunal d'instance n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 23 avril 2003, entre les parties, par le tribunal d'instance de Villefranche-sur-Saône ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Lyon ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept octobre deux mille quatre.

Décision attaquée : tribunal d'instance de Villefranche-sur-Saône 2003-04-23

*susceptible de
générer des
revendications
communes et
spécifiques à ces
seuls salariés, le
tribunal d'instance
n'a pas donné de
base légale à sa
décision "*

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.crim.,

09 novembre
2004

N° 04-81397

Cour de Cassation
Chambre criminelle
Audience publique du 9 novembre 2004 Cassation
N° de pourvoi : 04-81397
Publié au bulletin
Président : M. COTTE
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, en son audience publique tenue au Palais de Justice à PARIS, le neuf novembre deux mille quatre, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le rapport de Mme le conseiller GUIRIMAND, les observations de la société civile professionnelle MASSE-DESSEN et THOUVENIN, la société civile professionnelle GATINEAU, avocats en la Cour, et les conclusions de M. l'avocat général FRECHEDE

Statuant sur les pourvois formés par :

- X... Fédéral,
- Y... Robert,
- Z... Jean-Claude,
- A... Gérard,
- B... Jean-Claude,
- C... Christian,
- D... Alain,
- E... Serge,
- l'Union DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CONFEDERES DU LOT - CGT,

parties civiles,
contre l'arrêt de cour d'appel d'AGEN, chambre correctionnelle, en date du 15 janvier 2004, qui les a déboutés de leurs demandes après relaxe de Roland F... et de Robert G... du chef de discrimination syndicale ;
Joignant les pourvois en raison de la connexité ;
Vu les mémoires produits, en demande et en défense ;
Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles L. 412-2 et L. 481-3 du Code du travail, 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;
"en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a dit non établi le délit de discrimination syndicale poursuivi, débouté en conséquence les salariés, représentants du personnel et délégués syndicaux, de leurs demandes en réparation du préjudice qu'ils avaient subi de ce chef ;
"aux motifs qu'il est au cas précis reproché aux prévenus d'avoir, entre le mois de juin 1997 et celui de mai 2000, décidé le ralentissement ou l'arrêt des évolutions de carrière et de salaire des parties civiles, sans tenir compte des critères objectifs constitués notamment par les évaluations professionnelles positives réalisées par leur chef de service ; qu'il découle

A la suite d'un contrôle effectué au sein de la société Ratier-Figeac entre le 7 septembre 1999 et le 9 mai 2000, un inspecteur du travail constate que des représentants du personnel affiliés au syndicat CGT subissent une évolution de carrière défavorable par rapport à celle des autres salariés recrutés à la même période dans la même catégorie professionnelle . Robert G... et Robert F..., respectivement président et directeur des ressources humaines de la société, sont condamnés par la cour d'appel du délit de discrimination syndicale . Pour sa défense, devant la cour d'appel qui retient l'argumentation, l'employeur fait valoir que les salariés concernés ont bénéficié d'une promotion se situant dans la

de la combinaison des articles 388 et 551 du Code de procédure pénale que le tribunal correctionnel saisi par voie de citation ne peut connaître que des seuls faits ainsi énoncés et à l'égard desquels seuls il est régulièrement saisi ; que le premier juge ne pouvait dès lors se livrer à un examen de l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles s'agissant de la partie d'entre eux commis avant le mois de juin 1997, début de la période de commission des faits incriminés, ni davantage s'intéresser à ceux postérieurs au mois de mai 2000, qui fixe le terme de cette même période ; qu'en effet, la nature de l'infraction reprochée n'est pas de celles des infractions continues qui nécessitent, pour être ainsi qualifiées, la réitération constante de la volonté délictuelle de l'auteur après la commission d'un acte initial, alors que l'acte matériel de discrimination, tel que le texte incriminateur le précise, se caractérise par une prise de décision qui consomme instantanément l'infraction, peu important à cet égard que plusieurs de ces décisions puissent être prises à l'intérieur de la période concernée, dès lors qu'elles apparaissent distinctes les unes des autres et signifieraient, dans cette hypothèse, autant d'infractions constituées par autant d'éléments matériels et moraux ; qu'il est établi au cas précis que les évolutions de salaire et de classification se font en général une fois l'an, sont appliquées en janvier et après négociation du volume global des augmentations de salaire entre la direction et les partenaires sociaux, après répercussion dans les différents départements, et que, depuis l'année 1998, est institué un entretien annuel destiné à faire le bilan de l'activité, l'évaluation des besoins de formation et l'examen des possibilités d'évolution, concourant ainsi à cette prise de décision ; que les seuls faits discriminatoires dénoncés par les parties civiles pouvant caractériser l'infraction sont constitués de décisions entraînant un ralentissement ou un arrêt de l'évolution de carrière et de salaire dont il convient de rechercher l'existence à l'intérieur de la période retenue en conséquence de ce qui précède ; qu'il est ainsi à relever que Christian C..., embauché le 7 juillet 1969 en qualité de tourneur OS2, a atteint la position TA1 en 1990 et que s'il n'a effectivement connu aucun changement de position entre le mois de juin 1997 et celui de mai 2000, il a bénéficié d'une augmentation de rémunération se situant dans la moyenne de celles du panel de comparaison établi par l'inspecteur du travail et repris par les prévenus pour les besoins de cette démonstration ; qu'il fait ainsi alternativement partie de ceux de ses collègues ayant bénéficié ou non d'une promotion annuelle supérieure à la moyenne alors que, sur l'ensemble de la période, près de 54 % des 38 personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Robert Y..., embauché le 4 avril 1966 en qualité de tourneur OS2, a atteint en 1997 le niveau TA 255 et bénéficié en conséquence, à l'intérieur de la période considérée, d'un changement de position indiciaire ; que le constat est ensuite le même que précédemment alors que, sur l'ensemble de la période, 59 % des 11 personnes retenues à titre de comparaison ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Gérard A..., embauché le 22 septembre 1969 en qualité de tourneur OS2, a atteint le niveau TA1 en 1994 ; que le constat est le même que pour Christian C..., alors que sur l'ensemble de la période, plus de 66 % des personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Jean-Claude B..., embauché le 8 septembre 1975 en qualité de tourneur OS2, a atteint le 1er janvier 1993 le niveau 3, échelon 3, coefficient 240, catégorie TA1 ; que, si l'on constate l'absence de promotion en 1997 et 1999, on relève une situation identique chez certains des 16 salariés formant le panel de comparaison ; que ces décisions défavorables peuvent toutefois s'expliquer par deux appréciations désavantageuses lors des entretiens ayant immédiatement précédé les décisions critiquées sans

moyenne du tableau de comparaison de l'inspecteur du travail.

Censurant la cour d'appel, la cour de cassation estime que c'est à tort que la cour d'appel relaxe les salariés

concernés, en effet, elle aurait du procéder à une étude

comparative des salaires des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise : "

Mais attendu qu'en statuant ainsi, sans procéder à une étude

comparative des salaires et

coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme

équivalent et même

ancienneté, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision "

qu'il soit établi que l'appartenance syndicale ait pu s'ajouter au motif retenu ; que toutefois, sur l'ensemble de la période, 42 % des personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Serge E..., embauché une première fois le 8 mars 1967 en qualité d'ajusteur ragréeur OS2 pour une durée déterminée de dix mois, l'a été à nouveau le 1er avril 1969 en qualité d'opérateur matériaux composites P1A et a atteint le niveau TA2 le 1er janvier 1993 ; que le constat étant le même que pour Christian C... sur l'ensemble de la période, près de 74 % des 38 personnes retenues ont ainsi connu une promotion inférieure ou égale à, la sienne ; qu'Alain D..., embauché le 4 octobre 1965 en qualité de tourneur OS2, a atteint TA1 en 1988 et TA2 le 1er janvier 1999 ; que les mêmes éléments conduisent à constater que, sur l'ensemble de la période, c'est un salarié sur deux parmi les dix concernés qui ont connu une évolution inférieure ou égale à la sienne ; que Claude Z..., embauché le 10 mai 1966, en qualité de tourneur OS2, a respectivement atteint les niveaux TA1 le 1er janvier 1990, TA2 en 1994 et TA3 en 1998 et bénéficié en conséquence, à l'intérieur de la période considérée, d'un changement de position indiciaire ; que, le constat demeurant le même, c'est ici plus de 58 % de ses collègues composant le panel constitué de 40 salariés qui ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Fédéral X..., embauché le 10 mai 1966, en qualité de tourneur OS1, a atteint en 1995 le niveau TA 255 ; que les mêmes éléments conduisent à constater que, sur l'ensemble de la période, près de 54 % des 40 personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; qu'au résultat de l'ensemble, il ne peut être tiré des éléments d'appréciation ainsi soumis que les décisions prises annuellement concernant l'un ou l'autre des syndicalistes concernés ait mis celui-ci dans une situation différente de celle des autres salariés, regroupés dans le cadre de l'analyse faite par l'inspection du travail pour permettre une nécessaire comparaison, ni retenu davantage une discrimination alors que la totalité d'entre eux ont connu une évolution égale ou plus favorable que ceux composant le panel de référence et que, parmi eux, deux salariés ont connu à l'intérieur de la période retenue un changement de position indiciaire ; qu'il convient, les faits reprochés n'étant pas établis, infirmant en conséquence la décision entreprise, de relaxer Robert G... et Roland F... des fins de la poursuite et de rejeter les demandes formées par les parties civiles ;

"alors que la cour d'appel, qui a omis ainsi d'analyser l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles et n'a pas recherché, notamment dans les groupes de référence de même qualification à l'embauche et même ancienneté, si les salariés n'avaient pas subi dans l'évolution de leur carrière professionnelle jusqu'au mois de mai 2000 une discrimination présentant un lien avec leurs mandats et leur activité syndicale, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

"alors, surtout, qu'en statuant ainsi sur la seule promotion dont avaient bénéficié les parties civiles intéressées entre le mois de juin 1997 et celui de mai 2000, sans comparer les salaires et les coefficients des intéressés aux salaires moyens et aux coefficients moyens des salariés du groupe de référence, et donc la situation dans laquelle l'employeur les avait placés et maintenus au cours de cette période, l'inspecteur du travail ayant constaté que leurs salaires et coefficients étaient inférieurs aux salaires moyens et aux coefficients moyens de ce groupe de référence, ce dont se prévalaient les parties civiles intéressées et ce qui avait été déclaré établi par le tribunal, la cour d'appel n'a pas, derechef, légalement justifié sa décision" ; Vu l'article 593 du Code de procédure pénale ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit contenir les motifs propres à justifier la décision

que l'insuffisance ou la contradiction de motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure qu'à la

suite d'un contrôle effectué au sein de la société Ratier-Figeac entre le 7 septembre 1999 et le 9 mai 2000, un inspecteur du travail a constaté que des représentants du personnel affiliés au syndicat CGT subissaient une évolution de carrière défavorable par rapport à celle des autres salariés recrutés à la même période dans la même catégorie professionnelle ;
Attendu que, pour infirmer le jugement qui avait dit Robert G... et Robert F..., respectivement président et directeur des ressources humaines de la société, coupables du délit de discrimination syndicale et alloué des réparations aux parties civiles, l'arrêt retient qu'au cours de la période visée à la prévention, de juin 1997 à mai 2000, les salariés concernés ont bénéficié d'une promotion se situant dans la moyenne du tableau de comparaison de l'inspecteur du travail ;
Mais attendu qu'en statuant ainsi, sans procéder à une étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;
D'où il suit que la cassation est encourue ;
Par ces motifs,
CASSE et ANNULE, en ses dispositions civiles, l'arrêt de la cour d'appel d'Agen, en date du 15 janvier 2004, toutes autres dispositions étant expressement maintenues, et pour qu'il soit à nouveau jugé, conformément à la loi, dans les limites de la cassation prononcée ;
RENVOIE la cause et les parties devant la cour d'appel de Bordeaux, à ce désignée par délibération spéciale prise en chambre du conseil ;
ORDONNE l'impression du présent arrêt, sa transcription sur les registres du greffe de la cour d'appel d'Agen, sa mention en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement annulé ; DIT n'y avoir lieu à application de l'article 618-1 du Code de procédure pénale ;
Ainsi jugé et prononcé par la Cour de Cassation, chambre criminelle, en son audience publique, les jour, mois et an que dessus ;
Etaient présents aux débats et au délibéré, dans la formation prévue à l'article L.131-6, alinéa 4, du Code de l'organisation judiciaire : M. Cotte président, Mme Guirimand conseiller rapporteur, M. Joly conseiller de la chambre ;
Greffier de chambre : Mme Krawiec ;
En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre ;

Décision attaquée : cour d'appel d'AGEN, chambre correctionnelle 2004-01-15

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

08 décembre
2004

N° 03-60445

Alors que l'Union départementale des syndicats FO des Hauts-de-Seine avait désigné deux délégués syndicaux : MM. X... et Y... , la confédération FO de la Métallurgie désigne ultérieurement deux autres délégués. Si pour le tribunal, c'est la Confédération qui est habilitée à nommer les délégués syndicaux, il en va différemment pour la cour de cassation qui casse et annule le jugement : "

Attendu, cependant, d'une part, que l'Union départementale des syndicats affiliés, avait vocation à désigner le 21 février 2003 MM. X... et Y... dont la désignation, qui n'a pas été contestée, était devenue

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 8 décembre 2004 Cassation
N° de pourvoi : 03-60445
Publié au bulletin
Président : M. BOUBLI conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique :
Vu l'article L. 412-15 du Code du travail ;
Attendu que, selon le jugement attaqué, l'Union départementale des syndicats FO des Hauts-de-Seine a désigné le 21 février 2003 pour l'unité économique et sociale Vinci deux délégués syndicaux : MM. X... et Y... ; que le 3 juillet 2003, la confédération FO de la Métallurgie a désigné pour l'unité économique et sociale Vinci comme délégué syndicaux : MM. X... et Z... ;
Attendu que pour débouter M. X... agissant en sa qualité de secrétaire de l'Union départementale et de délégué syndical de sa demande d'annulation des désignations faites par la confédération FO de la Métallurgie le 3 juillet 2003, le tribunal retient essentiellement que la confédération avait à la différence de l'Union départementale, vocation à désigner des délégués syndicaux dont le mandat s'exerce sur le territoire natal ;
Attendu, cependant, d'une part, que l'Union départementale des syndicats affiliés, avait vocation à désigner le 21 février 2003 MM. X... et Y... dont la désignation, qui n'a pas été contestée, était devenue définitive, d'autre part que ces désignations antérieures interdisaient à la confédération de procéder au remplacement de ces délégués sans qu'au préalable leur mandat aient été révoqués par l'instance qui a désigné leur titulaire ;
Qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 10 octobre 2003, entre les parties, par le tribunal d'instance de Puteaux ;
remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Paris 17e ;
Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne

définitive, d'autre part que ces désignations antérieures interdisaient à la confédération de procéder au remplacement de ces délégués sans qu'au préalable leur mandat aient été révoqués par l'instance qui a désigné leur titulaire "

solidairement la Fédération FO métallurgie, les sociétés Vinci Park gestion, Vinci Park service et SEPADEF à payer à M. X... la somme de 1 500 euros ;
Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit décembre deux mille quatre.

Décision attaquée : tribunal d'instance de Puteaux 2003-10-10

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

12 janvier 2005

N° 03-60477

L'Union Départementale CFTC du Haut-Rhin estimant qu'il existe une UES (Unité économique et sociale) entre deux sociétés désigne un délégué syndical pour la représenter. Pour l'employeur, l'UES ne peut pas exister faute d'avoir les mêmes dirigeants et de disposer d'organes distincts de représentation. Au surplus, l'existence d'une gestion commune des ressources humaines est insuffisante en présence de conventions collectives différentes, faute d'identité des contrats de travail ou de similitude des conditions de travail. Enfin, on ne peut constituer une unité économique et sociale entre une société et une

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 12 janvier 2005 Rejet

N° de pourvoi : 03-60477
Publié au bulletin
Président : M. SARGOS

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique :
Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance de Mulhouse, 18 novembre 2003) d'avoir débouté la société anonyme Clemessy et la SAS France Réseaux de leur demande tendant à l'annulation de la désignation par l'Union Départementale CFTC du Haut-Rhin de M. Philippe X... en qualité de délégué syndical dans le cadre de l'unité économique et sociale qui serait constituée par ces deux sociétés et dit qu'il existe une unité économique et sociale entre la société anonyme Clemessy et la SAS France Réseaux, alors, selon le moyen :
1 / que l'existence d'une unité économique entre plusieurs personnes

branche d'activité d'une autre société qui ne constitue pas une entreprise juridiquement distincte . L'unité économique et sociale ne pouvant exister qu'entre des personnes morales juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels . Arguments insuffisants pour la cour de cassation qui relève qu'une unité économique et sociale peut exister entre deux sociétés, même si l'activité de l'une, dans son ensemble, n'est complémentaire que de l'activité d'un secteur de production de l'autre, si tous les salariés des deux sociétés constituent une seule communauté de travailleurs :

« D'où il suit que le tribunal d'instance, qui a relevé, d'une part, que la concentration des pouvoirs de direction assurait l'unité de la gestion économique des activités complémentaires des deux sociétés,

morales juridiquement distinctes suppose nécessairement que les éléments qui la composent soient soumis à un pouvoir de direction unique ; qu'elle est également caractérisée par l'existence de services communs ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations mêmes du jugement que la société Clemessy et sa filiale, la SAS France Réseaux, n'ont pas les mêmes dirigeants et sont dotées d'organes de représentation distincts ; que, dans leurs écritures (p.6), les sociétés exposantes avaient également fait valoir que ces deux sociétés, qui possèdent chacune leurs propres outils de production, ont aussi chacune leurs propres moyens commerciaux et comptabilité ; qu'en retenant néanmoins qu'il existe une unité économique entre ces deux sociétés, peu important que la société France Réseaux, qui appartient au même groupe que la société Clemessy, soit soumise à la politique économique de celle-ci, le tribunal d'instance a violé l'article L. 412-11 du Code du travail ;

2 / que l'existence d'une unité sociale est caractérisée par l'existence d'une communauté de travail se traduisant, notamment, par l'identité des contrats de travail, la similitude des avantages sociaux, des conventions collectives et des conditions de travail, une même politique salariale ou la permutabilité du personnel ; qu'en l'espèce, pour déduire l'existence d'une unité sociale entre les sociétés Clemessy et France Réseaux, le tribunal d'instance, tout en admettant des différences de traitement social entre ces deux sociétés, notamment quant aux avantages sociaux, a simplement retenu l'existence d'une gestion commune des ressources humaines matérialisée par la diffusion par une même entité de documents d'information aux salariés de ces deux sociétés ainsi que le pilotage des chantiers par un comité commun ; qu'en ne relevant ni l'identité des contrats de travail, ni la similitude des conditions de travail ou de la politique salariale des sociétés Clemessy et France Réseaux, ni soumission à la même convention collective, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 412-11 du Code du travail ;

3 / qu'il ne peut y avoir une unité économique et sociale entre une société et une branche d'activité d'une autre société qui ne constitue pas une entreprise juridiquement distincte au sens de l'article L. 431-1 du Code du travail ; que cette unité économique et sociale doit exister entre des personnes morales juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels ; qu'en décidant que le fait que l'unité économique et sociale n'existe qu'entre tous les salariés de la SAS France Réseaux, d'une part, et les salariés d'une "branche d'activité" de la société anonyme Clemessy, d'autre part, laquelle ne constitue pas une personne morale, ne faisait pas obstacle à la reconnaissance de l'unité économique et sociale entre ces deux sociétés, le tribunal d'instance a violé les articles L. 412-11 et L. 431-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'une unité économique et sociale peut exister entre deux sociétés, même si l'activité de l'une, dans son ensemble, n'est complémentaire que de l'activité d'un secteur de production de l'autre, si tous les salariés des deux sociétés constituent une seule communauté de travailleurs ;

D'où il suit que le tribunal d'instance, qui a relevé, d'une part, que la concentration des pouvoirs de direction assurait l'unité de la gestion économique des activités complémentaires des deux sociétés, et qui a constaté, d'autre part, qu'outre la permutabilité des salariés, les personnels des deux sociétés étaient gérés en commun, sans autre différenciation que celle résultant de l'existence de deux entités juridiques distinctes, a pu décider que, peu important l'application de deux conventions collectives différentes, il existait une unité économique et sociale entre les deux sociétés ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

et qui a constaté, d'autre part, qu'outre la permutabilité des salariés, les personnels des deux sociétés étaient gérés en commun, sans autre différenciation que celle résultant de l'existence de deux entités juridiques distinctes, a pu décider que, peu important l'application de deux conventions collectives différentes, il existait une unité économique et sociale entre les deux sociétés »

REJETTE le pourvoi ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze janvier deux mille cinq.
Décision attaquée : tribunal d'instance de Mulhouse (contentieux des élections professionnelles) 2003-11-18

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

1 mars 2005

N° 03-40048

*Le 26 août, un employeur poste une lettre de convocation à un entretien préalable pour licenciement pour motif économique, le 27 août, le syndicat CGT du commerce de la distribution et des services des Bouches-du-Rhône désigne comme délégué le salarié qui va être licencié .
Le salarié est-il protégé ?
Pour la cour de cassation, même si les délais sont rapprochés, cela ne suffit pas à prouver que l'employeur connaissait l'imminence de la désignation : "
Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement avait été adressée au salarié avant que sa désignation en qualité de délégué*

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 1 mars 2005 Rejet
N° de pourvoi : 03-40048
Publié au bulletin
Président : M. BOUBLI conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique :
Attendu que M. X..., salarié de la société Piery depuis le 1er septembre 1993, a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique fixé au 3 septembre 1997 par lettre postée le 26 août 1997 ; que, suivant lettre reçue par l'employeur le 27 août 1997, le syndicat CGT du commerce de la distribution et des services des Bouches-du-Rhône l'a désigné en qualité de délégué syndical ; que le salarié, licencié le 10 septembre 1997, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la violation de son statut protecteur ;
Attendu que pour les motifs figurant au mémoire en demande tirés principalement d'une violation de l'article L. 412-18 du Code du travail, M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, le 20 novembre 2002) de l'avoir débouté de ses demandes d'indemnisation pour violation du statut protecteur ;
Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement avait été adressée au salarié avant que sa désignation en qualité de délégué syndical ait été portée à la connaissance de l'employeur et que preuve n'était pas rapportée que ce dernier ait eu connaissance de l'imminence de sa désignation, a pu en déduire que la protection accordée aux délégués syndicaux ne pouvait profiter à M. X... ; que le moyen n'est pas fondé ;
PAR CES MOTIFS :

syndical ait été portée à la connaissance de l'employeur et que preuve n'était pas rapportée que ce dernier ait eu connaissance de l'imminence de sa désignation, a pu en déduire que la protection accordée aux délégués syndicaux ne pouvait profiter à M. X... ; que le moyen n'est pas fondé "

REJETTE le pourvoi ;
Condamne M. X... aux dépens ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier mars deux mille cinq.

Décision attaquée : cour d'appel d'Aix-en-Provence (9e chambre A sociale)
2002-11-20

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

25 janvier 2005

N° 02-30946

En 2001 le secrétaire national de la branche "serviciel" de la Fédération des services CFDT adresse, depuis un ordinateur dont dispose la Fédération, un tract syndical à l'ensemble des salariés de la société Dauphin communication qui disposent d'une messagerie électronique à leur poste de travail dans cette entreprise. Le président du tribunal de grande instance de Bobigny estime qu'il y a là un trouble manifestement illicite, ce qui est contesté par le syndicat qui estime, d'une part, que la diffusion d'un tract syndical par courrier électronique est assimilable à l'expédition par voie postale à l'adresse des

Cour de Cassation

Chambre sociale

Audience publique du 25 janvier 2005 Rejet

N° de pourvoi : 02-30946

Publié au bulletin

Président : M. SARGOS

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 31 mai 2002), que le 8 octobre 2001, le secrétaire national de la branche "serviciel" de la Fédération des services CFDT a adressé, depuis un ordinateur dont dispose la Fédération, un message syndical à l'ensemble des salariés de la société Dauphin communication qui disposent d'une messagerie électronique à leur poste de travail dans cette entreprise ; que par ordonnance de référé en date du 10 décembre 2001 le président du tribunal de grande instance de Bobigny a constaté l'existence d'un trouble manifestement illicite et a ordonné la mesure d'interdiction corrélative, au motif qu'il convenait de prévenir le dommage imminent que représente le risque de réitération du procédé de communication litigieux consistant à envoyer des tracts syndicaux dans des conditions contraires aux dispositions légales ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 31 mai 2002) d'avoir confirmé l'ordonnance en toutes ses dispositions, alors, selon le moyen :

1 / qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que la diffusion d'un tract syndical par courrier électronique est assimilable à l'expédition par voie postale à l'adresse des salariés dans l'établissement où ils sont employés ; qu'elle relève donc de la correspondance privée ; que l'employeur ne saurait ni interdire, ni contrôler une telle correspondance ; qu'en décidant autrement, la cour d'appel a violé tant les articles 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de

salariés dans l'établissement où ils sont employés , d'autre part, que les messages électroniques envoyés depuis un site extérieur ne sauraient être assimilés aux tracts diffusés dans l'enceinte de l'entreprise. Conformément à la loi du 4 mai 2004, la cour de cassation subordonne la diffusion des tracts électroniques à l'accord de l'employeur à défaut d'accord d'entreprise . " Mais attendu que la diffusion de tracts et de publications syndicaux sur la messagerie électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés n'est possible qu'à la condition, soit d'être autorisée par l'employeur, soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise "

l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil et L. 120-2 du Code du travail, que l'article L. 412-8 dudit Code ;
2 / que les messages électroniques envoyés depuis un site extérieur ne sauraient être assimilés aux tracts diffusés dans l'enceinte de l'entreprise tel que prévu par l'article L. 412-8 du Code du travail, ainsi violé par fausse application ;
3 / qu'il résulte encore des constatations de l'arrêt attaqué qu'il y avait éclatement géographique de la collectivité de travail pour les salariés de la société Clear Channel France qui compte 47 sites, et qu'il y avait des horaires individualisés pour les commerciaux et les techniciens chargés de l'affichage ; que, dès lors, la cour d'appel ne pouvait ainsi statuer sans rechercher si cet éclatement géographique et ces horaires individualisés ne faisaient pas obstacle à la diffusion de publications syndicales prévue par l'article L. 412-8 du Code du travail, nécessitant un autre mode de communication syndicale, sauf à entraver l'exercice du droit syndical ; que, de ce chef, la cour d'appel n'a pas, en tout cas, légalement justifié sa décision au regard des dispositions susvisées ;
Mais attendu que la diffusion de tracts et de publications syndicaux sur la messagerie électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés n'est possible qu'à la condition, soit d'être autorisée par l'employeur, soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise ;
D'où il suit que l'arrêt attaqué n'encourt pas les griefs du moyen ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;
Condamne la Fédération des services CFDT et M. X... aux dépens ;
Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société Clear Channel France ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq janvier deux mille cinq.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (14e chambre, section B) 2002-05-31

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

16 mars 2005

N°03-16.616

Un accord signé par le Medef a été étendu dans le secteur d'activité de la transformation du caoutchouc. Or, le Medef n'est pas représentatif dans cette branche dans laquelle la Fédération du caoutchouc et des polymères est seule reconnue représentative . Michelin conteste donc la désignation par la CGT Michelin de M. X... comme représentant syndical au CHSCT de l'établissement de Vannes en application de l'accord étendu. Pour la cour de cassation, si le MEDEF est représentatif des employeurs des diverses catégories d'entreprises de l'industrie du commerce et des services, il n'est pas représentatif dans l'industrie du caoutchouc, les accords signés par lui ne peuvent être étendus aux

03-16.616

Arrêt n° 694 du 16 mars 2005

Cour de cassation - Chambre sociale

Rejet

Demandeur(s) à la cassation : syndicat CGT Michelin et autre

Défendeur(s) à la cassation : société Manufacture des pneumatiques Michelin, société par actions simplifiée

Sur le moyen unique de cassation :

Attendu que le syndicat CGT Michelin a désigné, le 4 juillet 2001, M. X... comme représentant syndical au CHSCT de l'établissement de Vannes de la Manufacture des pneumatiques Michelin, en application de l'accord cadre sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 modifié, étendu par arrêté du 12 janvier 1996 ; que l'employeur a contesté cette désignation ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 27 mars 2003) d'avoir annulé cette désignation alors, selon le moyen :

1° / que l'extension d'un accord professionnel ou interprofessionnel a pour effet de les rendre obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris, aux termes de cet accord, dans le champ d'application de celui-ci ; qu'en statuant pour apprécier le champ d'application de l'accord et de l'avenant litigieux par un motif inopérant déduit de l'absence de représentativité du MEDEF dans le secteur d'activité de la transformation

*employeurs de cette branche
"Mais attendu que l'arrêté d'extension du ministre du travail prévu par l'article L. 133-8 du Code du travail a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel, dont les organisations patronales signataires sont représentatives au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail ;
Et attendu que la cour d'appel, qui retient que la Fédération du caoutchouc et des polymères, seule représentative de cette branche, n'était ni signataire, ni adhérente à l'organisation interprofessionnelle signataire de l'accord objet de l'arrêté d'extension, en a exactement déduit que la branche du caoutchouc et des polymères n'entrait pas dans le champ d'application de l'accord du 17 mars 1975 que l'arrêté d'extension ne pouvait à lui seul modifier "*

du caoutchouc, alors qu'elle constatait par ailleurs que ces accords ne comportaient aucune restriction professionnelle, la cour d'appel a méconnu la portée de ses propres énonciations et violé l'article L. 133-8 du Code du travail ;

2°/ que le fait que l'accord n'ait pas été conclu par tout ou partie des organisations d'employeurs représentatives dans un secteur d'activité compris dans son champ d'application ne peut affecter que la légalité de l'arrêté emportant extension de cet accord dont il appartient à la seule juridiction administrative de connaître ; que la cour d'appel ne pouvait trancher cette question sans méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

3°/ que, subsidiairement, la cour d'appel ne pouvait dénier toute représentativité au MEDEF dans le secteur d'activité de la transformation du caoutchouc sans méconnaître la portée des articles L. 136-1 et R 136-3 du Code du travail dont il résulte que le MEDEF est représentatif des employeurs des diverses catégories d'entreprises de l'industrie du commerce et des services, sans qu'il y ait lieu de distinguer parmi celles-ci ;

Mais attendu que l'arrêté d'extension du ministre du travail prévu par l'article L. 133-8 du Code du travail a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel, dont les organisations patronales signataires sont représentatives au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui retient que la Fédération du caoutchouc et des polymères, seule représentative de cette branche, n'était ni signataire, ni adhérente à l'organisation interprofessionnelle signataire de l'accord objet de l'arrêté d'extension, en a exactement déduit que la branche du caoutchouc et des polymères n'entrait pas dans le champ d'application de l'accord du 17 mars 1975 que l'arrêté d'extension ne pouvait à lui seul modifier ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : Mme Morin, conseiller

Avocat général : M. Collomp

Avocat(s) : la SCP Roger et Sevaux, la SCP Célice, Blancpain et Soltner



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

16 mars 2005

N°02-45.293

22 mars : un salarié demande l'organisation d'élections de délégués du personnel et manifeste son hostilité "Je ne veux pas de syndicat ici, je vais me séparer de M. X...".

29 mars : un courrier de convocation à entretien pour licenciement pour le 7 avril est posté (réception le 30 mars)alors que le même jour un courrier est adressé par la CFDT (postée le 31 mars) pour présenter le salarié comme délégué syndical.

15 avril, la salarié licencié signe une transaction qu'il conteste en demandant sa réintégration.

Le salarié était-il protégé , sa transaction nulle ?

Oui, car en l'espèce l'employeur connaissait l'imminence de sa

02-45.293
Arrêt n° 690 du 16 mars 2005
Cour de cassation - Chambre sociale
Rejet

Demandeur(s) à la cassation : société Home location services SARL et autres
Défendeur(s) à la cassation : M. Daniel X... et autres

Sur les deux moyens de cassation réunis :

Attendu que M. Daniel X..., salarié de la société Home location services, a demandé l'organisation des élections de délégués du personnel le 22 mars 1999 ; que le syndical CFDT a présenté sa candidature par lettre datée du 29 mars 1999, postée le 31 mars suivant ; que, par courrier du 29 mars 1999, reçu le 30 mars, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement pour le 7 avril ; qu'il a quitté l'entreprise le 15 avril, jour convenu pour son départ en exécution d'une transaction ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en réintégration et en paiement de diverses sommes ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Rouen, 11 juin 2002) d'avoir décidé que le salarié bénéficiait du statut de salarié protégé et en conséquence d'avoir condamné l'employeur à lui payer diverses sommes au titre de dommages-intérêts, d'indemnité de préavis, de congés payés et de commissions, alors, selon les moyens :

1°/ qu'en déduisant de la seule formule : "Je ne veux pas de syndicat ici, je vais me séparer de M. X..." qu'aurait prononcée M. Y... (le chef d'entreprise) le 23 mars 1999 à la réception de la lettre de M. X... du 22 mars 1999 l'invitant à procéder à l'organisation d'élections de délégués du personnel, sa connaissance le 29 mars suivant -date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement- de l'imminence de la

désignation : " Mais attendu que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés investis de fonctions représentatives a été instituée non dans leur seul intérêt, mais dans celui de l'ensemble des salariés ; qu'il en résulte qu'est atteinte d'une nullité absolue d'ordre public la transaction conclue avec l'employeur avant la notification du licenciement, lequel ne peut avoir lieu qu'après obtention de l'autorisation administrative ; D'où il suit que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait connaissance de l'imminence de la candidature du salarié à la date du 29 mars 1999, a exactement décidé que la transaction était nulle ; que le moyen n'est pas fondé ; "

désignation de celui-ci aux fonctions de délégué syndical décidée par un organisme régional d'un syndicat représentatif au niveau national, laquelle désignation a été notifiée par une lettre datée du 29 mars 1999 postée le 31 mars 1999, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 412-18, alinéa 6, du Code du travail ;

2°/ que le jugement dont la société Home location services demandait la confirmation avait retenu que la transaction avait été conclue après la notification du licenciement de M. X... en se fondant sur les termes d'une lettre que celui-ci avait fait parvenir au greffe du conseil de prud'hommes ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces motifs du jugement que la société Home location services était réputée s'être appropriée en demandant la confirmation de celui-ci, la cour d'appel a violé les articles 455 et 954 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés investis de fonctions représentatives a été instituée non dans leur seul intérêt, mais dans celui de l'ensemble des salariés ; qu'il en résulte qu'est atteinte d'une nullité absolue d'ordre public la transaction conclue avec l'employeur avant la notification du licenciement, lequel ne peut avoir lieu qu'après obtention de l'autorisation administrative ;

D'où il suit que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait connaissance de l'imminence de la candidature du salarié à la date du 29 mars 1999, a exactement décidé que la transaction était nulle ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Sargos
Rapporteur : Mme Morin, conseiller
Avocat général : M. Collomp
Avocat(s) : la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass.soc.,

15 mars 2005

N°02-43.560, 02-43.616

02-43.560, 02-43.616
Arrêt n° 734 du 15 mars 2005
Cour de cassation - Chambre sociale
Rejet

02-43.560
Demandeur(s) à la cassation : M. Patrick X...
Défendeur(s) à la cassation : société Renault SA

02-43.616
Demandeur(s) à la cassation : société Renault SA
Défendeur(s) à la cassation : M. Patrick X...

Vu leur connexité, joint les pourvois n° 02-43.560 et 02-43.616 ;

Attendu que M. X... a été embauché cadre position 1, en 1974, par la société Renault ; qu'il est passé position II en 1976, puis, de janvier 1984 jusqu'en 1991, a été placé coefficient 565 ; que, depuis 1978, il est titulaire de divers mandats de représentation et exerce à plein temps les fonctions attachées à ses mandats ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts pour non-respect d'un accord du 12 juillet 1984 et pour discrimination syndicale ; que, par un premier arrêt mixte du 20 décembre 2000, la cour d'appel de Versailles a débouté le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et congés payés y afférents et a sursis à statuer sur les autres demandes en ordonnant une enquête ; que, par arrêt du 3 avril 2002, la cour d'appel a ordonné le repositionnement du salarié au niveau III B au 31 décembre 2000 et condamné la société Renault à lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi sur le fondement de l'article L. 412-2 du Code du travail ;

Sur les moyens réunis du pourvoi de l'employeur :

Attendu que la société Renault fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que M. X... a fait l'objet d'une discrimination syndicale du 1er janvier 1980 au 26 février 2002 et en conséquence de lui avoir ordonné de procéder au repositionnement du salarié au niveau III B avec le salaire moyen y correspondant au 31 décembre 2000 et de l'avoir condamnée à verser des dommages-intérêts, alors, selon le premier moyen :

1°/ que l'autorité de la chose jugée ne s'attache qu'au dispositif du

Cadre chez Renault depuis 1974, Mr. X... est titulaire de différents mandats de représentation du personnel qu'il exerce à plein

temps. Estimant avoir subi une discrimination du fait de l'exercice de ses mandats, il saisit la juridiction prud'homale en se plaignant de ne pas avoir été convoqué par la direction pour un entretien d'évolution de carrière.

Pour Renault, l'accord du 12 juillet 1984 ne prévoit la tenue d'entretiens avec le représentant du chef d'établissement et de la hiérarchie du secteur d'appartenance du salarié qu'à la demande de ce dernier !

Constatant qu'il appartenait à la direction de convoquer les salariés à un entretien, ce qui n'avait pas été fait, Mr X... était bien victime d'une discrimination syndicale : " Mais

attendu, d'abord, que malgré une référence surabondante à un précédent arrêt ordonnant une mesure d'instruction, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait reçu aucune convocation de 1984 à 1997 à un entretien de gestion de l'évolution de sa

jugement et non à ses motifs ; que dans le dispositif de son arrêt du 20 décembre 2000, la cour d'appel de Versailles a uniquement confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait débouté M. X... de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et de congés payés y afférents et a sursis à statuer sur tous les autres chefs de demandes, ordonnant une mesure d'enquête pour rechercher si le salarié avait été régulièrement convoqué entre 1984 et 1995 et si, dans l'affirmative, il avait accepté ou non de se rendre à ces entretiens ; qu'ainsi en décidant qu'elle avait jugé dans cet arrêt qu'il y avait eu atteinte au principe d'égalité de traitement, la cour d'appel a violé l'article 480 du nouveau Code de procédure civile ;

2°/ qu'en se bornant à affirmer qu'il y avait eu atteinte au principe d'égalité de traitement, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

alors, selon le deuxième moyen :

1°/ que selon l'article 8 de l'accord du 12 juillet 1984 relatif à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, "la direction réaffirme son intention de veiller à ce que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, élu ou désigné, ne nuise en aucun cas, ni à la situation de l'intéressé ni à son évolution normale" et que "lorsqu'en application de la loi, des dispositions du présent accord ou par cumul de plusieurs mandats, un représentant consacre de manière habituelle un temps égal ou supérieur aux deux tiers de l'horaire affiché de l'établissement, à l'exercice de son ou ses mandats, la gestion de son évolution sera assurée au niveau du chef de l'établissement et de la hiérarchie de son secteur d'appartenance", que l'article 8 précise également que "par ailleurs, chaque représentant peut bénéficier sur sa demande, de la possibilité, pour l'examen de sa situation professionnelle, d'avoir, en cours de mandat, un entretien avec un représentant du chef d'établissement et de la hiérarchie de son secteur d'appartenance", que l'accord du 12 juillet 1984 ne prévoit donc la tenue d'entretiens avec le représentant du chef d'établissement et de la hiérarchie du secteur d'appartenance du salarié qu'à la demande de ce dernier ; qu'en imputant à l'employeur un défaut de convocation à un entretien pour assurer la gestion de l'évolution de la carrière du salarié, la cour d'appel a violé l'article 8 de l'accord du 12 juillet 1984 relatif à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;

2°/ que dans ses conclusions régulièrement déposées à l'audience du 26 février 2002, la société Renault avait expressément fait valoir que les entretiens annuels avaient été effectués avec M. X..., à compter de 1995, celui-ci refusant toutefois de réaliser un bilan professionnel permettant à l'employeur de définir ses perspectives et l'évolution professionnelle dans l'entreprise ; qu'en fixant la période de discrimination du 1er janvier 1980 au 26 février 2002, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si postérieurement à 1995, la carrière du salarié n'avait pas évolué de manière identique à celles de ses collègues pour un motif étranger à toute discrimination, lié au refus du salarié de réaliser un bilan professionnel permettant à l'employeur de définir ses perspectives d'évolution dans l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 412-2 du Code du travail ;

et alors, selon le troisième moyen :

1°/ que lorsque la demande de dommages et intérêts fondée sur l'article L. 412-2, alinéa 4, du Code du travail répare pour partie la perte de salaires résultant de la discrimination, elle est soumise de ce chef à la prescription

carrière, a exactement énoncé que l'employeur avait l'obligation de prendre l'initiative d'appliquer l'accord du 12 juillet 1984, ce qu'il n'avait pas fait ; que, répondant aux conclusions en les écartant et se livrant aux recherches prétendument omises, elle a pu décider que l'intéressé avait fait l'objet d'une discrimination prohibée par l'article L. 412-2 du Code du travail ; Attendu, ensuite, que l'action en réparation du préjudice résultant d'une telle discrimination, se prescrit par trente ans "

quinquennale de l'article L. 143-14 du même Code ; qu'ainsi, en refusant de faire application de la prescription quinquennale de l'article L. 143-14 du Code du travail au chef de la demande de M. X... tendant à la réparation du préjudice résultant de la perte de salaire consécutive à la discrimination, la cour d'appel a violé le texte précité, ensemble l'article L. 412-2, alinéa 4, du Code du travail ;

2°/ que le préjudice résultant d'une atteinte à l'égalité de traitement d'un salarié qui occupe tout son temps à l'exercice de ses activités de représentant du personnel doit s'apprécier au regard de l'évolution de carrière de salariés de même catégorie et de même ancienneté occupant à plein temps des fonctions de représentant du personnel, qu'en déterminant le préjudice du salarié résultant pour lui d'une atteinte à l'égalité de traitement dans l'évolution de sa carrière, au regard de la situation de tous les cadres confondus occupant en juillet 1979 la position II et toujours présents dans l'effectif en 2001, la cour d'appel a violé l'article L. 412-2, alinéa 4, du Code du travail ;

3°/ qu'en toute hypothèse, le préjudice résultant d'une atteinte à l'égalité de traitement dans l'évolution de la carrière qui comprend la perte de salaires doit être évalué en tenant compte des chances d'avancement et de progressions de salaires qu'avait le salarié s'il n'avait pas été victime de la discrimination, compte tenu de ses capacités et compétences professionnelles, à moins que l'avancement et l'augmentation de salaires ne soient uniquement liés à l'ancienneté dans l'entreprise ; qu'en se prononçant comme elle l'a fait sans constater que l'avancement et la progression de salaires des autres cadres de l'entreprise étaient uniquement le résultat de leur ancienneté, la cour d'appel qui n'a pas déterminé pour les différents chefs de préjudice invoqués par le salarié, à quelle fraction devait être évaluée la perte de chance à indemniser du salarié, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 412-2, alinéa 4, du Code du travail ;

4°/ qu'en toute hypothèse, en ne recherchant pas comme elle y était invitée si la prime de performance n'était pas fonction, non seulement des performances globales de l'entreprise, mais également des performances individuelles de chacun des salariés auxquels elle était allouée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 412-2, alinéa 4, du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que malgré une référence surabondante à un précédent arrêt ordonnant une mesure d'instruction, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait reçu aucune convocation de 1984 à 1997 à un entretien de gestion de l'évolution de sa carrière, a exactement énoncé que l'employeur avait l'obligation de prendre l'initiative d'appliquer l'accord du 12 juillet 1984, ce qu'il n'avait pas fait ; que, répondant aux conclusions en les écartant et se livrant aux recherches prétendument omises, elle a pu décider que l'intéressé avait fait l'objet d'une discrimination prohibée par l'article L. 412-2 du Code du travail ;

Attendu, ensuite, que l'action en réparation du préjudice résultant d'une telle discrimination, se prescrit par trente ans ;

Que les moyens ne sont pas fondés ;

Et sur le moyen unique du pourvoi de M. X... :

Attendu que le pourvoi en cassation est une voie extraordinaire de recours qui, aux termes de l'article 604 du nouveau Code de procédure civile, ne peut tendre qu'à faire censurer par la Cour de Cassation la non-conformité

du jugement qu'il attaque aux règles de droit ; que le moyen invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'établissant pas une telle non-conformité, ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : Mme Andrich, conseiller référendaire

Avocat général : M. Allix

Avocat(s) : la SCP Delaporte, Briard et Trichet, la SCP Vier, Barthélemy et Matuchansky

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

17 décembre
2003

N° 01-46251

Un chauffeur routier mis à disposition d'une entreprise participe à un arrêt de travail déclenché par les salariés de cette dernière société . Son employeur estime qu'il ne s'agit pas là de l'exercice normal du droit de grève mais d'une faute grave justifiant un licenciement . Désirant protéger l'exercice du droit de grève, la cour de cassation constate que si dans les revendications figurent des éléments relatifs à la représentation du personnel, le salarié est en droit de faire grève : " Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations qu'au nombre des revendications professionnelles émises par les

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 17 décembre 2003 Cassation

N° de pourvoi : 01-46251
Publié au bulletin

Président : M. SARGOS

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur la deuxième branche du second moyen :

Vu l'article L. 521-1 du Code du travail ;
Attendu qu'il ressort de l'arrêt attaqué (Paris, 11 septembre 2001) que M. X..., engagé le 1er mars 1995 par la société Freeland aux droits de laquelle est venue la société Les Transports de France et mis à la disposition de la société Papin Ile-de-France comme chauffeur, a participé à un arrêt de travail déclenché par les salariés de cette dernière société ; que la société Freeland, son employeur, aux termes du contrat de travail, a prononcé à raison de ces faits une mise à pied conservatoire à l'encontre de l'intéressé puis l'a licencié pour faute grave par lettre du 14 février 1996 ;

Attendu que pour dire que la participation de M. X... à l'arrêt de travail ayant eu lieu au sein de l'entreprise dans laquelle il était détaché, ne constituait pas l'exercice normal du droit de grève et que son licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel, après avoir rappelé que le seul employeur de M. X... à la date des faits était la société Freeland, énonce que les revendications professionnelles émises par les salariés de la société Papin Ile-de-France ne concernaient pas directement M. X... en ce qu'elles n'étaient pas issues d'un mouvement national ni ne portaient sur des revendications générales que le salarié aurait prises à son compte comme le concernant en tant que salarié de la société Freeland ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations qu'au nombre des revendications professionnelles émises par les salariés de la société Papin figuraient notamment "la réception des délégués du personnel par l'employeur" et les conditions de travail, ce qui concernait la situation d'un salarié détaché au sein de cette société, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

salariés de la société Papin figuraient notamment "la réception des délégués du personnel par l'employeur" et les conditions de travail, ce qui concernait la situation d'un salarié détaché au sein de cette société, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;"

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 septembre 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Condamne la société Les Transports de France aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept décembre deux mille trois.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (21e chambre C) 2001-09-11

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

5 janvier 2005

N° 03-40075

Dans la mesure ou l'employeur n'a pas manqué gravement et délibérément à ses obligations, les journées de grève n'ont pas à être indemnisées. Dans un arrêt du 5 janvier 2005, la cour de cassation précise les modalités de règlement des jours de grève : " Attendu que la grève ayant pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire pendant la période de cessation du travail ; que ce n'est que dans le cas où les salariés se trouvent dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 5 janvier 2005 Cassation partielle
N° de pourvoi : 03-40075
Inédit
Président : M. BAILLY conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
Vu leur connexité, joint les pourvois n° X 03-40.075 à F 03-40.129 ;
Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche :
Vu l'article L. 521-1 du Code du travail ;
Attendu que la grève ayant pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire pendant la période de cessation du travail ; que ce n'est que dans le cas où les salariés se trouvent dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, que celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité correspondant à la perte de salaire ;
Attendu que pour condamner la société Giraud Champagne-Ardenne à payer à M. X... et 54 salariés une partie des salaires correspondant à des jours de grève le conseil de prud'hommes énonce que l'employeur a respecté partiellement son obligation de négociation annuelle des salaires ;
Qu'en statuant ainsi alors qu'il découlait de ces énonciations que l'employeur n'avait pas manqué gravement et délibérément à ses obligations, le conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les première et troisième branches du premier moyen et sur le second moyen :
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société Giraud Champagne Ardenne à payer aux salariés un rappel de salaires, les jugements rendus le 7 novembre 2002, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Chaumont ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits jugements et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Saint-Dizier ;
Condamne les défendeurs aux dépens ;
Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes de la société Giraud Champagne Ardenne ;

grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, que celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité correspondant à la perte de salaire ;"

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des jugements partiellement cassés ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq janvier deux mille cinq.
Décision attaquée : conseil de prud'hommes de Chaumont (section commerce) 2002-11-07

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

4 février 2004

N° 01-15.709

En prévision d'un arrêt de travail, plusieurs préavis de grève sont déposés à des dates et des horaires proches (mardi, mercredi). Il s'agit pour l'entreprise de préavis irréguliers et illicites au regard des dispositions de l'article L 521-2 du code du travail. Le juge des référés ordonne sous astreinte la suspension des trois préavis déposés en se fondant sur l'article L. 521-3 qui prévoit un préavis de cinq jours précisant les motifs de la grève, le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée et celles de l'article L. 521-4 du même Code selon lequel l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent

01-15.709

Arrêt n° 224 du 4 février 2004

Cour de cassation - Chambre sociale

Cassation sans renvoi

Demandeur(s) à la cassation : Syndicat SSE-CFDT Connex-Bordeaux

Défendeur(s) à la cassation : Société Connex-Bordeaux SA et autres

Attendu que le 16 mai 2001, en prévision d'un arrêt de travail affectant la société Connex-Bordeaux, trois préavis de grève ont été déposés pour le mardi 22 mai 2001, le premier par le syndicat CGT-FO pour l'ensemble du personnel du réseau Connex-Bordeaux d'une durée de 59 minutes, de 6 heures 16 à 7 heures 15, le deuxième par le syndicat CGT pour l'ensemble du personnel du réseau Connex-Bordeaux, d'une durée de 59 minutes, de 16 heures à 16 heures 59, le troisième par le syndicat CFDT pour le seul personnel roulant de l'entreprise Connex-Bordeaux du mardi 22 mai à 3 heures jusqu'au mercredi 23 mai à 3 heures ; que la société Connex-Bordeaux a saisi le juge des référés d'une demande tendant à ce que lesdits préavis soient déclarés irréguliers et illicites au regard des dispositions des articles L. 521-2 et suivants du Code du travail, qu'ils constituent un trouble manifestement illicite et que la grève prévue pour le 22 mai 2001 soit elle-même déclarée illégale ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 521-3 et L. 521-4 du Code du travail ;

Attendu que pour ordonner sous astreinte la suspension des trois préavis déposés séparément le 16 mai 2001 par le syndicat CGT, le syndicat CFDT et le syndicat CGT-FO, la cour d'appel retient que le droit de grève des agents de la société Connex est soumis aux dispositions de l'article L. 521-3 qui prévoit un préavis de cinq jours précisant les motifs de la grève, le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée et celles de l'article L. 521-4 du même Code selon lequel l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories

être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Décision cassée par la Cour de cassation qui autorise chaque syndicat à déposer un préavis en fonction de sa propre politique : " Aucune disposition légale n'interdit à plusieurs organisations syndicales représentatives de présenter chacune un préavis de grève ; qu'il en résulte que chacune peut prévoir une date de cessation du travail différente "

ou pour les divers membres du personnel intéressé ; qu'en prévoyant des horaires de cessation du travail différents, les organisations syndicales ont déposé des préavis de grève entachés d'illicéité ;

Attendu, cependant, qu'aucune disposition légale n'interdit à plusieurs organisations syndicales représentatives de présenter chacune un préavis de grève ; qu'il en résulte que chacune peut prévoir une date de cessation du travail différente ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi devant une autre cour d'appel, la Cour de Cassation pouvant, en application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 juillet 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à référé ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : M. Coeuret, conseiller

Avocat général : M. Collomp

Avocat(s) : la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, la SCP Gatineau

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

11 mai 2005

N° 04-41244

Des grévistes ont vu leurs fiches de paie minorées de leurs droits à congés payés plus d'un an après le conflit.

Sanction pécuniaire, font ils valoir en demandant le paiement des sommes prélevées.

Censurant la cour d'appel, la cour de cassation rappelle que les

congés pris sur la période sont calculés sur la période n-1. Il est donc logique que les bulletins de paie soient

minorés plus d'un an après sans parler de sanction pécuniaire : "

Qu'en se déterminant ainsi, alors que les congés acquis par les salariés pendant la période de référence juin

2001-mai 2002 ont été pris entre juin 2002 et mai 2003 et que la

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 11 mai 2005 Cassation

N° de pourvoi : 04-41244
Inédit

Président : M. GILLET conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu leur connexité, joint les pourvois n° P 04-41.244, Q 04-41.245, R 04-41.246, S 04-41.247, T 04-41.248, U 04-41.249, V 04-41.250, W 04-41.251, X 04-41.252, Y 04-41.253, Z 04-41.254, A 04-41.255, B 04-41.256, C 04-41.257, D 04-41.258, E 04-41.259, F 04-41.260, H 04-41.261, G 04-41.262, J 04-41.263 et K 04-41.264 ;

Attendu que le bulletin de salaire de juin 2002 des salariés de la Mutuelle nationale aviation marine (MNAM) ayant participé à un mouvement de grève entre le 11 septembre 2001 et le 26 octobre 2001 a fait apparaître la minoration de leurs droits aux congés payés correspondant à cette période ; qu'ils ont néanmoins bénéficié de la totalité des congés annuels accordés aux salariés dans l'entreprise et qu'en mai 2003 une retenue a été effectuée sur leur rémunération correspondant aux journées de congé, excédant leurs droits, considérées comme congés sans solde ; que 21 salariés ont saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes d'une demande de paiement de cette somme ;

Sur le moyen unique du pourvoi, pris en ses première et troisième branches :

Vu les articles L. 122-42, L. 223 et suivants R. 223-1, et L. 521-1 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner la MNAM, le conseil de prud'hommes a retenu que la réduction légale due à la grève, bien que mentionnée dès 2002 sur les bulletins de salaire, n'avait pas été prise en compte par l'employeur qui avait accordé l'intégralité des congés aux salariés et que la retenue effectuée plus d'un an et demi après constituait une sanction pécuniaire régie par l'article L. 122-42 du Code du travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que les congés acquis par les salariés pendant la période de référence juin 2001-mai 2002 ont été pris entre juin 2002 et mai 2003 et que la retenue effectuée à la fin de cette période

retenue effectuée à la fin de cette période correspondant aux mentions des bulletins de salaire ne pouvait constituer une sanction pécuniaire dès lors que ce n'est qu'à cette date que l'employeur a pu constater qu'ils avaient pris des congés en excédent de leurs droits, la cour d'appel a violé les textes susvisés "

correspondant aux mentions des bulletins de salaire ne pouvait constituer une sanction pécuniaire dès lors que ce n'est qu'à cette date que l'employeur a pu constater qu'ils avaient pris des congés en excédent de leurs droits, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les ordonnances de référé rendues le 10 décembre 2003, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Toulon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdites ordonnances de référé et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Marseille ;

Condamne les défendeurs aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des ordonnances de référé cassées ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze mai deux mille cinq.

Décision attaquée : conseil de prud'hommes de Toulon 2003-12-10

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)