



CHSCT dans une entreprise à établissements multiples : appréciation du seuil de 50 salariés

Un CHSCT doit être constitué dans tout établissement d'au moins 50 salariés.

Concernant les entreprises à établissements multiples, la Cour de cassation confirme, dans une affaire du 17 décembre 2014, que l'employeur ne peut pas se contenter de mettre en place un CHSCT uniquement dans les établissements d'au moins 50 salariés.

Dans cette affaire, une entreprise de 140 salariés répartis sur 7 sites n'avait mis en place de CHSCT que sur le seul site employant plus de 50 salariés. La Cour de cassation invalide ce raisonnement et rappelle que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT.

Cass. soc. 17 décembre 2014 n° 14-60165

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029935015&fastReqId=1967800397&fastPos=1>

Inaptitude et visite de reprise

La jurisprudence rappelle que le salarié qui prend l'initiative de la visite de reprise par le médecin du travail doit en informer l'employeur préalablement. A défaut, les avis rendus par le médecin du travail sont inopposables à l'employeur.

Dans une affaire, le salarié entendait faire valoir que l'employeur ne pouvait pas prétendre ignorer qu'il avait pris une telle initiative puisque d'une part, les deux visites s'étaient tenues dans les locaux de l'employeur et d'autre part, ce dernier avait reçu les deux certificats médicaux respectifs.

Les juges rappellent ce principe en considérant qu'une telle procédure « n'équivaut pas à l'avertissement nécessairement préalable exigé ».

Cass. soc. 7 janvier 2015, n° 13-21281

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030081163&fastReqId=1150679179&fastPos=1>

Indemnité de licenciement pour inaptitude

Certaines conventions collectives prévoient des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement différentes selon la nature du licenciement. Encore faut-il pour qu'elles soient valables qu'elles ne soient pas discriminatoires.

Dans une affaire, une salariée avait été licenciée pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée consécutive à une maladie. La convention collective applicable prévoyait l'exclusion de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas d'inaptitude physique consécutive à une maladie ou à un accident de la vie privée

La salariée saisit la juridiction prud'homale d'une demande de versement d'un complément d'indemnité de licenciement, en invoquant une discrimination.

La Cour de cassation juge qu'en l'absence d'élément objectif et pertinent la justifiant, la disposition d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour cause d'inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel du bénéfice de l'indemnité de licenciement qu'elle institue est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié.

L'employeur est ainsi condamné à verser à la salariée près de 30 000 euros de complément d'indemnité de licenciement.

Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-11789

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029565241&fastReqlid=1011013802&fastPos=1>

Licenciement et période d'essai

L'employeur peut procéder au licenciement disciplinaire du salarié pour des fautes commises en cours de période d'essai.

Dans une affaire, l'employeur procède au licenciement disciplinaire d'un salarié dont la période d'essai a expiré sur la base de fautes commises en cours de période d'essai.

Le salarié entendait faire valoir que sa période d'essai étant expirée à la date du licenciement, celui-ci était sans cause réelle et sérieuse. Il considérait en effet que le contrat de travail s'étant poursuivi après l'expiration de la période d'essai, cela signifiait que l'exécution des prestations durant cette période s'avérait très satisfaisante, de sorte que l'employeur ne pouvait lui reprocher des faits commis durant cette période.

Les juges ne retiennent pas son argumentation et énoncent que l'employeur peut, pour fonder un licenciement disciplinaire, invoquer même après l'expiration de la période d'essai des fautes que le salarié aurait commises au cours de celle-ci.

Cass. soc. 3 décembre 2014, n° 13-19815

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029858573&fastReqlid=1956567615&fastPos=1>

Transfert d'entreprise et durée des mandats des élus du personnel

Lorsqu'il y a un transfert d'entreprise, les mandats des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel se poursuivent en principe jusqu'à leur terme si l'entité transférée conserve son autonomie. Par exception et pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée des mandats de ces élus peut être prorogée ou réduite par un accord collectif signé entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Interrogée sur le fait de savoir si l'accord signé dans le contexte doit être unanime, la Cour de cassation précise, dans une décision en date du 17 décembre 2014, que dès lors que les entités transférées conservent leur autonomie, l'accord conclu en vue d'aligner la date des élections dans les entités transférées sur celle de l'entreprise d'accueil peut être conclu selon le droit commun.

Autrement dit, l'accord prorogeant ou réduisant la durée des mandats est valable dès lors qu'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique de personnel, ou à défaut des délégués du personnel. De plus, un ou plusieurs syndicats représentatifs, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections (50 %), ne doit pas avoir exercé son droit d'opposition.

Cass. soc. 17 décembre 2014, n° 14-14917

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029934961&fastReqlid=22800971&fastPos=1>