

## *Lettre d'Information Juridique*

### **CFDT UTI Métropole**

N°43 - Avril 2014

#### **1. Décès du salarié et nouvelle demande de reconnaissance du harcèlement par les ayants droit en cause d'appel**

Un salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il décède avant que ne soit rendu la décision le déboutant.

Voilà ce que la Cour de cassation nous apprend dans son arrêt du 12 février 2014, n° 12-28.571.

2. En premier lieu, cela n'interrompt pas l'instance, qui peut-être reprise par ses ayants-droit. Si le juge fait droit à cette demande et prononce la résiliation aux torts de l'employeur, celle-ci prend effet au jour du décès du salarié.
3. En second lieu, selon le code civil (art. 724), "les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt".

Ainsi, ils peuvent présenter une demande d'indemnisation pour le préjudice subi par le salarié décédé durant l'exécution du contrat (harcèlement moral) et ce, même si celui-ci n'avait pas introduit d'action en ce sens de son vivant.

La perte de confiance peut être un motif valable de licenciement si elle repose sur des fautes précises.

Le Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 10/02/2014, 358992 vient de rendre une décision intéressante quant au motif du licenciement au regard de la Charte Européenne.

Selon son arrêt, le Conseil d'Etat considère que le motif de licenciement pour perte de confiance peut constituer, sous le contrôle du juge, un " motif valable " au sens de l'article 24 de la charte sociale européenne.

Cette décision est à lire à la lumière de la jurisprudence constante de la Cour de Cassation depuis plusieurs années qui précise que la perte de confiance, comme seul motif dans la lettre de licenciement ne peut jamais constituer un motif de licenciement (Cass. Soc. 29 mai 2001 SA Dubois couverture c/ Cardon RJS 8/9/2001 nj 999).

L'employeur ne peut donc, dans la lettre de notification du licenciement, se borner à faire référence à une perte de confiance ou à une mésentente, sans s'exposer à une requalification sans cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le juge considère en effet que le seul grief de la perte de confiance mentionné dans la lettre de licenciement ne constitue pas, en l'absence d'énonciation d'éléments objectifs, l'énoncé du motif précis, matériellement vérifiable, exigé par la loi (Cass. Soc., 14 janv. 1998 : Bull. civ. V, no 14).

Il faut donc retenir que si la perte de confiance peut être invoquée, c'est uniquement pour montrer les conséquences des fautes reprochées.

#### **4. Liste commune : pas de désignation de DS possible si aucun des syndicats n'atteint 10 %**

En cas de liste commune, la loi n'a pas envisagé la possibilité d'une représentativité intersyndicale calculée à partir du nombre global de suffrages obtenus par la liste. Dès lors, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 14 janvier 2014, que si aucune des organisations présentes sur la liste commune n'a recueilli au moins 10 % des suffrages, il n'est pas possible de désigner un délégué syndical en se prévalant du score obtenu par la liste commune.

Lorsqu'une liste commune est constituée lors des élections professionnelles, la représentativité de chacun des syndicats qui y participe s'apprécie de manière individualisée, en fonction de l'audience qui leur a été respectivement attribuée lors de la répartition des suffrages exprimés en faveur de la liste (C. trav., art. L. 2122-3). Dans un arrêt du 14 janvier, la Cour de cassation envisage le cas où cette répartition conduit finalement à ce qu'aucun des syndicats de la liste n'atteigne l'audience requise de 10 %. Elle exclut que ceux-ci puissent se prévaloir du score global obtenu par la liste commune pour se considérer représentatifs, ou pour procéder à une désignation en commun d'un DS.

Liste commune atteignant 16 %, mais syndicats non représentatifs. Dans cette affaire, une liste commune CGT/FO/CFTC, avait recueilli au global 16 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des membres titulaires du comité d'entreprise. Elle avait obtenu deux élus au comité.

En application de la clé de répartition communiquée avant le scrutin, l'audience respective obtenue par chaque syndicat était la suivante : CGT : 6,59 % ; FO : 6,59 % ; CFTC : 2,82 %

Autrement dit, aucun des trois syndicats n'atteignait le seuil de 10 % permettant d'accéder à la représentativité et d'en exercer, en propre, les différentes prérogatives qui y sont attachées, notamment la possibilité de désigner un délégué syndical. Concrètement, ces syndicats, non représentatifs, ne pouvaient que se rabattre sur la désignation de RSS.

Précisons que si l'entreprise compte au moins 300 salariés, ils pourraient également s'allier pour désigner « en commun » un représentant syndical au CE, puisque cette désignation ne requiert pas d'être représentatif (C. trav., art. L. 2324-2) et que la jurisprudence a admis cette possibilité dès lors que la liste commune a obtenu au global au moins deux élus (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 11-11.856 : « en cas de constitution d'une liste commune pour les élections au comité d'entreprise ou d'établissement, un représentant syndical peut être désigné d'un commun accord entre les syndicats ayant présenté cette liste dès lors que le nombre d'élus de la liste est au moins égal à deux »). Dès lors, pourraient-ils également s'allier, alors même qu'ils ne sont pas représentatifs, pour désigner un délégué syndical en profitant du score obtenu par la liste commune ?

En l'occurrence, les syndicats avaient opté pour une stratégie similaire consistant à se prévaloir du score global de la liste, pour procéder à deux désignations de délégués syndicaux :

FO « en accord avec la CFTC » avait désigné un salarié en qualité de délégué syndical FO ;

la CGT « en accord avec la CFTC » avait désigné un délégué syndical CGT.

Annulation des désignations de délégués syndicaux

Ni le tribunal d'instance, ni la Cour de cassation n'ont pu valider le procédé et les désignations faites au titre de la liste commune ont été annulées.

En effet, il n'est pas possible de se prévaloir d'une représentativité intersyndicale tirée de l'audience obtenue par la liste. Comme le rappelle la Cour de cassation, la représentativité s'apprécie, syndicat par syndicat, après répartition entre eux des suffrages obtenus par la liste. Ainsi, selon l'arrêt du 14 janvier, « il résulte de l'article L. 2122-3 du Code du travail que lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, il doit être procédé à la répartition entre elles des suffrages exprimés permettant de déterminer leur audience électorale et leur représentativité, sur la base indiquée lors du dépôt de leur liste portée à la connaissance tant de l'employeur qu'à celle des électeurs et à défaut, à parts égales entre les organisations concernées ».

Et d'en conclure que si, après répartition, aucun des syndicats ne s'avère représentatif, ils ne peuvent s'entendre sur la désignation d'un délégué syndical fondée sur le score obtenu par la liste. Pour confirmer l'annulation des désignations, l'arrêt du 14 janvier énonce ainsi « qu'ayant constaté qu'aucune des organisations syndicales concernées n'avait recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise, le tribunal a exactement décidé qu'elles ne pouvaient désigner un délégué syndical en se prévalant du score obtenu par la liste commune ».

Cass. soc., 14 janvier 2014, n° 12-28.929 FS-PB

Eric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole