

# Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Avril 2017 / N° 79

## Actualité Juridique



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### CHSCT : la désignation du représentant syndical clarifiée!

- **Rappel : le cadre de désignation d'un RS au CHSCT**

Légalement, la désignation de représentants syndicaux au comité d'hygiène de santé et de sécurité au travail (CHSCT) n'est pas prévue. Toutefois, le législateur autorise les partenaires sociaux à adopter des dispositions plus favorables.

En effet, l'article L. 4611-7 du Code du travail autorise l'aménagement, par voie d'accord collectif, de la composition du CHSCT. Ainsi, il est donc possible de prévoir par accord collectif et ce quelle que soit la taille de l'entreprise, la participation de représentants syndicaux mandatés aux réunions du CHSCT (1). Il est à noter qu'un usage peut également le prévoir (2).

S'agissant des entreprises ou établissements de 300 salariés et plus, un accord cadre du 17 mars 1975 portant sur l'amélioration des conditions de travail (article 23), modifié par un avenant du 16 octobre 1984, autorise les organisations syndicales à désigner un représentant syndical au CHSCT. Il a été étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996 et s'applique donc à toutes les entreprises.

Se pose maintenant la problématique de la nature du Syndicat susceptible de désigner un RS au CHSCT ? Autrement dit, doit-il être représentatif (c'est à dire avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections au CHSCT) ? En la matière, aucune disposition légale n'existe et c'est tout l'enjeu de l'arrêt.

- **Les faits et la procédure**

Une organisation syndicale a désigné un représentant syndical CHSCT au sein d'une entreprise. Aux fins de voir annuler cette désignation, la société a décidé de saisir le tribunal de grande instance. Devant la juridiction, l'entreprise a fait valoir que le syndicat n'était pas représentatif dans l'entreprise et ne pouvait donc pas valablement procéder à la désignation d'un représentant syndical au CHSCT.

Rejoignez-nous sur :  
[www.cfdt-metropolelilloise.fr](http://www.cfdt-metropolelilloise.fr)

# Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Avril 2017 / N° 79

La cour d'appel de Versailles a débouté l'entreprise de sa demande au motif que la loi du 20 août 2008 ne pose aucune condition tenant à la représentativité de l'organisation syndicale au sein de l'entreprise pour procéder à la désignation d'un représentant syndical au CHSCT. Le tribunal ajoute que l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975, ne pose également aucune condition de représentativité pour une organisation syndicale afin de désigner un représentant au CHSCT.

Soutenant une position contraire à la cour d'appel de Versailles, l'entreprise a décidé de se pourvoir en cassation pour de nouveau contester la désignation du représentant syndical.

- **Pour désigner un représentant au CHSCT le syndicat doit être représentatif**

Les magistrats du Quai de l'Horloge ne font que peu d'état de la décision rendue par les juges du fond et estiment « que les organisations syndicales ne peuvent procéder à la désignation d'un représentant au CHSCT, conventionnellement prévue, que si elles sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels cette désignation doit prendre effet ».

Autrement dit, la Haute Cour se montre claire : pour désigner un représentant syndical au CHSCT, le syndicat doit être représentatif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement visé.

Cette solution correspond à la volonté partenaires sociaux dans la position commune de 2008.

Souvent l'objet de contentieux, cette problématique a pourtant déjà été tranchée par un arrêt la chambre sociale de la Cour de cassation datant du 29 octobre 2008 (3).

Contrairement à la désignation d'un représentant syndical au CHSCT, la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise est visée dans le Code du travail. En effet, l'article L. 2324-2 énonce que dans les entreprises de 300 salariés et plus, seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent nommer un représentant syndical au comité d'entreprise.

Cette règle est issue de la loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui a modifié les règles issues de la loi du 20 août 2008. En effet, avant 2014, le syndicat pouvait désigner un RS au CE sans être représentatif à la condition toutefois d'avoir deux élus au CE. Cette règle avait suscité de nombreuses contestations, et donc une jurisprudence abondante.

A la lecture de cette règle, on comprend bien ici la volonté de la part de la Cour de cassation d'aligner la désignation du représentant syndical au CHSCT sur celle du représentant au CE et ainsi de rappeler la volonté des partenaires sociaux lors de la position commune (signé par la CFDT!). La représentativité du syndicat permettant de légitimer les désignations.

(1) Cass.soc.04.04.07, n°06-60.176.

(2) Cass.soc.14.02.07, n°06-60.162.

(3) Cass.soc.29.10.08, no 07-43.578

# Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Avril 2017 / N° 79

## **Discrimination : une preuve difficile mais pas impossible !**

Sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, un conseil de prud'hommes vient d'ordonner, dans un litige relatif à une discrimination syndicale, la communication d'éléments tiers au procès détenus par le seul employeur et concernant des salariés **(CPH, 29.12.16, n°16/011454)**

Lorsque survient un litige quant au respect du principe de non-discrimination, le salarié qui se considère victime doit apporter devant les juges des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, l'employeur doit alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge doit ensuite former sa conviction après avoir ordonné, au besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles (1).

Malgré cet aménagement de la charge de la preuve à l'avantage du demandeur, celle-ci n'est pas toujours aisée à rapporter quand il s'agit de discrimination. Le salarié se trouve en effet bien souvent confronté à la difficulté d'accéder à des éléments de preuve que seul l'employeur détient.

Pourtant, des moyens existent, via la justice, pour permettre au demandeur d'accéder à des éléments que l'employeur refuserait de lui communiquer. L'ordonnance rendue récemment par le conseil de prud'hommes de Paris en est la parfaite illustration.

Dans l'affaire soumise à la formation de référé du conseil de prud'hommes, un salarié qui s'estimait victime d'une discrimination syndicale a demandé au juge qu'il ordonne à l'employeur de communiquer les éléments suivants : pour tous les conseillers clientèle à distance embauchés entre 2005 et 2008, le nom, l'évolution de classification et pour chaque niveau, la date d'attribution, la rémunération distinguant la rémunération de base et les primes de toute nature, au 31 décembre de chaque année. Le conseil de prud'hommes, en départage, a fait droit à sa demande.

- **L'article 145 du Code de procédure civile : un instrument juridique pour l'accès aux preuves**

Le salarié fonde sa demande sur l'article 145 du Code de procédure civile selon lequel « s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé ». Il explique notamment que l'employeur est le seul à détenir des éléments permettant de prouver la discrimination.

# Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Avril 2017 / N° 79

Le conseil de prud'hommes, avant d'ordonner la communication des éléments de preuve et de faire droit à la demande du salarié, vérifie que l'ensemble des conditions posées par l'article 145 sont bien réunies, à savoir :

- L'existence d'un motif légitime permettant d'établir la preuve des faits dont pourrait dépendre la solution du litige : en l'espèce, les juges considèrent que :
  - L'exercice d'une action en justice sur le fondement d'une discrimination est bien un motif légitime justifiant la production de documents relatifs à la rémunération de salariés tiers au procès ;
  - Le refus de la société de communiquer à l'amiable les éléments demandés par le salarié constituent également un motif légitime ;
- Avant tout procès, c'est-à-dire avant l'engagement d'une procédure sur le fond, il n'y avait en l'espèce aucune procédure engagée sur le fond, ce que rappellent les juges ;
- Une demande d'ordonnance en référé, ce qui était bien le cas en l'espèce.

L'ensemble des conditions étant réunies, le conseil de prud'hommes a décidé d'ordonner les éléments demandés par le salarié qui pourront être de nature à démontrer, ou non, l'existence d'une discrimination à l'égard du salarié demandeur.

- **La vie privée, un obstacle à la communication des éléments demandés ?**

Non, répond le conseil de prud'hommes, qui considère que le respect de la vie privée ne constitue pas un obstacle à la demande dès lors que les mesures ordonnées procèdent d'un intérêt légitime et sont nécessaires à la protection des droits du demandeur.

- **Une ordonnance a priori conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation...**

Cette décision du conseil de prud'hommes s'inscrit dans la logique de la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle « le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées » (2).

Cette ordonnance a été rendue suite à une mise en départage, ce qui laisse supposer qu'il est difficile de parvenir à convaincre les juges d'ordonner la communication d'éléments touchant à la vie personnelle de salarié tiers au procès.

(1) Art. L.1134-1 C.trav.

(2) Cass.soc.19.12.12, n°10-20526 10-20528.

# Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Avril 2017 / N° 79

## De l'absence de responsabilité pécuniaire du salarié qui conduit sans permis

Dans une affaire, l'employeur avait licencié un salarié pour avoir conduit un véhicule de l'entreprise entre le 1er février et le 1er mars 2011 alors que son permis de conduire n'était plus valide, faute de renouvellement du certificat médical d'aptitude venu à expiration le 24 janvier 2011, faits constatés le 02 mars 2011 à l'occasion de la remise par le salarié d'un certificat médical régularisé. La matérialité des faits n'était aucunement contestée par le salarié qui se bornait à soutenir qu'il appartenait à l'employeur de veiller à la régularité du permis de conduire de son salarié et à prendre toutes dispositions utiles pour le soumettre en temps utile à la visite médicale permettant de vérifier son aptitude à la conduite des véhicules poids lourds.

Les juridictions de fond avaient validé le licenciement pour faute grave et condamné le salarié pour exécution déloyale du contrat de travail à indemniser l'employeur.

Selon la Cour d'appel, la condamnation du salarié résultait de l'exécution déloyale du contrat de travail en raison des risques qu'il avait fait courir à son entreprise.

La Cour de Cassation ne remet pas en cause la validité du licenciement pour faute grave mais estime que le salarié n'a pas engagé sa responsabilité pécuniaire à l'égard de l'employeur. Voici la motivation de la Cour de Cassation :

*« Vu le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde ; Attendu que pour condamner le salarié à payer à la société Axe froid une somme à titre de dommages-intérêts, l'arrêt retient qu'en exposant délibérément l'employeur aux conséquences gravissimes de la conduite d'un véhicule poids lourd de l'entreprise par un conducteur dépourvu de permis valable, ce salarié a exécuté de façon déloyale le contrat de travail ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle décidait, par un chef de dispositif que le rejet du premier moyen rend définitif, que le licenciement du salarié était fondé sur une faute grave, la cour d'appel, qui n'a pas retenu l'existence de faits, distincts de ceux visés par la lettre de licenciement, susceptibles de caractériser une faute lourde, a violé le principe susvisé ; »*

Source :

Cass. Soc. 25 janvier 2017, 14-26071

Rendez-vous à notre prochaine commission juridique :  
Mardi 18 avril 2017 / 17h30



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Avril 2017 / N° 79

## L'aide juridictionnelle totale ou partielle – Les conditions de ressources

L'aide juridique ou juridictionnelle permet aux citoyens et justiciables disposant de faibles revenus de percevoir, sous conditions, une prise en charge totale ou partielle des frais de justice, des frais de procédure, des frais d'huissier et d'expertise et les honoraires d'un avocat.

Les conditions des plafonds de ressources pour percevoir l'aide juridique 2017, totale ou partielle, sont les ressources perçues entre le 1er janvier et le 31 décembre 2016 :

- Si les ressources mensuelles sont inférieures ou égales à 1007 € : aide juridictionnelle totale.
- Si les ressources mensuelles sont inférieures à 1510 € : aide juridictionnelle partielle dont la participation est différente selon les revenus.

Si le montant des ressources comporte des décimales, il est arrondi à l'entier supérieur.

Selon les revenus, la part partielle contributive de l'État aux frais de procédure est fixée suivant le barème suivant :

- De 1008 € à 1190 € : 55 %
- De 1191 € à 1510 € : 25 %

Les plafonds de ressources pour l'octroi de l'aide totale ou partielle sont majorés d'une somme équivalente à :

- 18 % du montant du plafond pour l'aide totale, soit 181 €, pour les deux premières personnes à charge
- 11,37 % du même plafond, soit 114 €, pour la troisième personne à charge et les suivantes.

**Éric CHARRET**  
**Commission Juridique**  
**CFDT UTI Lille Métropole**