



Edito

Ce numéro 2 du bulletin juridique met encore à la une la Loi du 20 août 2008. Le Tribunal d'Orléans vient en effet de juger le 18 mai 2012, que l'article 2324-2 du code du travail qui voudrait qu'une OS représentative ait au moins deux élus au CE pour pouvoir y désigner un RS, doit être écarté car il viole les articles 11 et 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme : il doit y avoir égalité de traitement entre les OS représentatives. Mais attention, ce jugement sera très probablement contesté en appel.

Le bulletin traite également des facilités accordées par un accord sur l'exercice du droit syndical. Si elles ne peuvent être réservées aux organisations représentatives, encore faut-il que le syndicat se présente sous sa dénomination statutaire.

Enfin, un arrêt passé inaperçu de la Cour de Cassation Chambre Sociale du 16 février 2012, n° 09-70617 précise que les jours acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié.

Bonne lecture et excellentes vacances à toutes et à tous !



Egalité de traitement entre les OS représentatives

La loi du 20 août 2008 a bouleversé un certain nombre de règles de fonctionnement et de reconnaissance de la vie syndicale tant sur le plan national, conventionnel qu'au niveau des entreprises et établissements et notamment :

- Sur la représentativité : seules les organisations syndicales obtenant au moins 10 % des voix aux élections professionnelles des titulaires aux comités d'entreprise ou d'établissement sont considérées "représentatives" et ont les droits afférents,
- Sur la validité des accords : seuls les accords signés par des organisations syndicales représentant 30% lors des précédentes élections C.E sont valables,
- Sur la possibilité de désigner des représentants syndicaux : il faut avoir recueilli « personnellement » au moins 10% des suffrages pour être désigné délégué syndical et il faut avoir des (donc au moins 2) élus au CE pour désigner un représentant syndical au CE. Sur ce dernier point, la loi ne fait aucune référence à la représentativité.

Conséquences : un syndicat qui a obtenu plus de 10 % des voix, est représentatif même s'il n'a pas d'élus au C.E ou un seul élu, mais il n'a pas les mêmes moyens que d'autres organisations syndicales représentatives :

- Pas de possibilité de nommer un représentant syndical, donc pas accès aux informations économiques de l'établissement ou de l'entreprise.

Inversement, un syndicat peut avoir obtenu moins de 10 % et donc ne pas être représentatif, mais avoir 2 élus au C.E : il peut alors nommer un RS au C.E.

Un jugement du Tribunal d'Instance d'Orléans a mis en évidence cette discrimination en précisant que le principe d'égalité de traitement découlant des articles 11 et 14 de la CESDH (Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme) impose que, dès lors que les syndicats remplissent les critères de représentativité, ils doivent pouvoir exercer les mêmes prérogatives, selon les mêmes conditions et modalités.

Ce contentieux opposant le syndicat CGT de Thales -TDA La Ferté St Aubin et Thales a été porté par Thales devant la Cour de cassation ; il est en attente de décision.

La décision du TI d'Orléans faisant jurisprudence à ce jour, le syndicat SUPPer de Thales a décidé de nommer des RS au CE dans les établissements et entreprises du groupe où il est représentatif mais avec un seul ou pas d'élus en CE : TSA Pessac, TOSA Elancourt, TR6 Limours, TR6 Fleury... Les directions locales ont porté l'affaire devant les tribunaux.

Le 18 mai 2012, le Tribunal d'Instance d'Orléans vient de confirmer la nomination du Représentant Syndical SUPPer au CE de TR6 Fleury les Aubrais et condamne la direction de TR6 qui la contestait, à lui verser 1000 €. **Le Tribunal considère que l'article 2324-2 du code du travail qui voudrait qu'une OS représentative ait au moins deux élus au CE pour pouvoir y désigner un RS, doit être écarté car il viole les articles 11 et 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme : il doit y avoir égalité de traitement entre les OS représentatives.**

A contrario, les désignations de RS SUPPer faites à TSA Pessac, TOSA Elancourt, TR6 Limours ont été rejetées respectivement par les Tribunaux de Bordeaux, Rambouillet et Palaiseau. Le syndicat SUPPER a décidé de faire appel de la décision du Tribunal de Palaiseau pour TR6 Limours.

Attention donc : d'une part, le jugement du T.I. d'Orléans est en première d'instance ; d'autre part les décisions contraires des autres tribunaux ne peuvent être ignorées. A suivre...

Accord sur l'exercice du droit syndical

Si les facilités accordées par un accord sur l'exercice du droit syndical ne peuvent être réservées aux organisations représentatives, encore faut-il que le syndicat se présente sous sa dénomination statutaire.

Un syndicat représentatif au niveau d'un établissement n'a pas pu bénéficier des dispositions d'un accord sur l'exercice du droit syndical permettant l'accès au site du syndicat à l'ensemble des salariés. L'employeur invoquait d'une part que la dénomination du syndicat figurant sur le site était différente de la dénomination figurant sur les statuts, et d'autre part que certaines dispositions de l'accord étaient réservées aux syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise.

La Cour de cassation rappelle en premier lieu que les facilités prévues par une convention ou un accord

collectif permettant de rendre mutuellement accessibles, sous forme de "lien", les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise.

Cependant, elle déboute quand même le syndicat de sa demande en considérant que le syndicat avait fait apparaître sur le site qui lui était affecté une dénomination distincte de celle fixée par ses statuts, en méconnaissance des accords applicables. Dès lors, pour la Haute juridiction cette circonstance était de nature à faire naître chez les salariés une croyance erronée dans son champ d'application et dans sa représentativité.

Cass. soc., 23 mai 2012, n° 11-14.930, P+B

Pas de RTT sur un jour férié !

Selon l'arrêt de la Cour de Cassation Chambre Sociale du 16 février 2012, n° 09-70617 les jours acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié.

Si tout ou partie du personnel bénéficie de jours de RTT en application d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail, l'entreprise ne peut remettre en cause les avantages collectifs qui lui sont accordés à ce titre. Par conséquent, si un jour férié chômé et un jour de repos tombent à une même date, les salariés doivent bénéficier du premier dans les conditions habituelles et, garder le bénéfice du second qu'ils pourront poser ultérieurement.

En clair, lorsque la date prévue pour la prise d'une journée de réduction du temps de travail (JRTT) coïncide avec un jour férié, les salariés peuvent prétendre au report de leur jour de repos à une autre date non chômée. A défaut, ils doivent percevoir une indemnité compensatrice correspondant au rappel de salaire pour la ou les journées non prises.

Ce principe s'applique en présence d'un jour férié chômé dans l'entreprise **et ne joue que lorsque les jours de RTT sont attribués annuellement et planifiés à l'avance**. Il concerne aussi bien les 11 jours fériés légaux que les fêtes légales prévues par le droit local en Alsace-Moselle.

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique – Bulletin juridique
Union Syndicale Solidaires
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org/>
<http://solidairesassurances.free.fr>