

**Actualité jurisprudentielle juin 2018
(sélection de Pierre Bailly)**

1 – Formation du contrat de travail.....	2
a – Contrat de travail à temps partiel	2
b – Contrat à durée déterminée	2
c – Période d’essai	2
d – Journalistes	3
2 – Exécution du contrat de travail	3
a – Contrats « aidés ».....	3
b – Données à caractère personnel	3
c – Harcèlement moral.....	4
d – Différences de traitement	4
e – Prime de panier	4
3 – Rupture du contrat de travail	5
a – Licenciement en général	5
b – Licenciement disciplinaire.....	5
c – Licenciement pour motif économique	6
d – Rupture conventionnelle.....	6
e – Responsabilité d’une société mère	6
f - Mise à la retraite	7
4 – Intéressement et participation.....	7
5 – La représentation du personnel.....	7
a – Subvention du comité d’entreprise	7
b – Mise en place d’institutions représentatives	8
c – Expertise des comptes par un comité de groupe.....	8
d – Expertise du CHSCT.....	9
6 – Elections professionnelles	9
7 – Négociation collective.....	10
8 – Les syndicats	11

1 – Formation du contrat de travail

a – Contrat de travail à temps partiel

La requalification d'un contrat à durée déterminée irrégulier en contrat de travail à durée indéterminée n'a pas d'effet sur le temps partiel qui était convenu dans ce contrat. L'employeur reste en conséquence tenu d'accomplir les obligations qui résultent de cette qualification (en l'occurrence, le respect de coupures quotidiennes prévues par l'article L.3123-16 du code du travail). C'est ce que rappelle un arrêt du **13 juin 2018 (n° 17-14658 P+B)**.

b – Contrat à durée déterminée

- Le contrat à durée déterminée d'usage, autorisé dans certains secteurs comme celui, en l'espèce, des organismes de sondage, ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise. La requalification en contrat à durée indéterminée (irrégulièrement rompu au terme du contrat à durée déterminée irrégulier) est alors encourue mais le salarié ne peut prétendre au paiement de salaires pour les périodes séparant des contrats à durée déterminée qu'à la condition de justifier qu'il s'est alors tenu à la disposition de son employeur (**Soc., 27 juin 2018, n° 17-13658, FS-D**). Il en est également ainsi lorsque le contrat à durée déterminée irrégulier était un contrat de travail à temps partiel, dont la requalification en contrat à durée indéterminée ne modifie pas la nature (**Soc., 27 juin 2018, n° 17-10275 D**).

- Un contrat à durée déterminée ne pouvant être conclu valablement alors qu'un contrat de travail à durée indéterminée est en cours, le salarié engagé pour une durée indéterminée ne peut prétendre au paiement d'une indemnité liée à la requalification d'un contrat qui était dépourvu d'effet, pour avoir été conclu alors qu'il était dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. C'est ce que juge un arrêt du **27 juin 2018 (n° 17-17342, FS-D)**.

c – Période d'essai

Dans le secteur des entreprises de propreté, la convention collective de branche autorise le renouvellement d'une période d'essai lorsqu'il répond à une « nécessité technique ». La chambre sociale a jugé que cette nécessité technique pouvait être constituée par la nécessité d'apprécier l'ensemble des qualités professionnelles de l'intéressé (**27 juin 2018, n° 16-25756, P+B**). En revanche, cette possibilité de renouvellement ne doit pas être détournée de l'objet de la période d'essai, en étant mise en oeuvre pour un motif étranger à l'appréciation des qualités professionnelles. Si tel est le cas, la rupture du contrat au terme du renouvellement irrégulier constitue un licenciement sans cause

réelle et sérieuse (**Soc., 27 juin 2018, n° 16-28515 D**).

d - Journalistes

Pour prétendre bénéficier du statut de journaliste, un pigiste ne peut se borner à produire des bulletins de paie qui lui ont été délivrés à la suite de ses travaux, dès lors qu'ils ont été remis pour satisfaire à des obligations légales relatives au versement de cotisations sociales. La qualité de collaborateur permanent - et par-là de journaliste professionnel - ne peut par ailleurs lui être reconnue lorsqu'il est établi qu'il jouissait d'une totale indépendance dans l'exécution de ses prestations (**Soc., 28 juin 2018, n° 16-27544, P+B**).

2 - Exécution du contrat de travail

a - Contrats « aidés »

Le contrat unique d'insertion (L. 5134-19-1) et le contrat emploi d'avenir (L. 5134-110) ont pour objectif commun de favoriser l'insertion professionnelle des salariés auxquels ils s'adressent en imposant à leur employeur la mise en place de mesures d'accompagnement en vue de la formation et de l'adaptation à l'emploi des intéressés. L'inexécution de ces obligations justifie une requalification de ce type particulier de contrat en contrat de travail de droit commun et le paiement des créances qui s'attachent à cette qualification, notamment en cas de rupture irrégulière (notamment : 28 mai 2014, n° 13-16635). Deux arrêts du **28 juin 2018 (n° 17-17842 P+B et n° 15-19007 P+B)** approuvent des cours d'appel ayant refusé une telle requalification, parce qu'elles avaient constaté que l'employeur avait effectivement accompli les mesures de formation et d'accompagnement dans l'emploi destinées à favoriser une entrée ou un retour sur le marché du travail, en procurant au salarié les qualifications nécessaires.

b - Données à caractère personnel

Un arrêt du **13 juin 2018 (n° 16-25301, P+B)** se prononce sur la légalité, au regard de la loi du 6 janvier 1978 (informatique et libertés), d'un outil informatique mis en place par une compagnie aérienne à l'intention de son personnel navigant technique. Il approuve une cour d'appel qui avait exclu toute violation de ce texte, en relevant que ce mode de contrôle de l'activité des pilotes avait été déclaré en son temps à la CNIL, qu'il était destiné à assurer le suivi journalier de l'activité des pilotes et la transmission des consignes de vol, que ceux-ci avaient été préalablement informés de sa mise en place, ainsi que de la possibilité d'y avoir accès, d'y faire apporter des modifications, ou des suppressions, et que ce dispositif ne comportait aucune information relative aux

sanctions, au déroulement de carrière ou à l'état de santé des salariés concernés.

c - Harcèlement moral

On sait que la responsabilité de l'employeur peut être engagée au titre d'agissements constitutifs de harcèlement moral commis par un tiers, dès lors que celui-ci dispose, en droit ou en fait, d'une autorité sur la victime de tels agissements (notamment : Soc., 9 octobre 2011, n° 09-68272, PB). Un arrêt du **27 juin 2018 (n° 16-22622, D)** écarte une telle responsabilité dans le cas d'un concierge victime de harcèlement de la part d'un locataire de l'immeuble, dès lors que ce dernier ne disposait d'aucune autorité sur le concierge. C'est aussi pour cette même raison qu'avait été exclue la responsabilité de l'employeur pour des faits de harcèlement commis par un médecin du travail (Soc., 30 juin 2015, n° 13-23201, PB).

d - Différences de traitement

Deux arrêts du **28 juin 2018** écartent toute atteinte injustifiée à l'égalité de traitement dans des situations distinctes :

- le premier (**n° 17-14499, P+B**) relève qu'un salarié engagé après la conclusion d'un accord de substitution ne peut, au nom de l'égalité de traitement, exiger l'application à son avantage des dispositions de l'accord antérieur à la conclusion de cet accord de substitution ;
- le second (**n° 16-21225 D**) rappelle que lorsque la différence de traitement trouve son origine dans un accord collectif, le salarié qui la conteste pour revendiquer un avantage attribué par l'accord à une autre catégorie professionnelle, doit prouver que cette différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle et qu'il ne lui suffit pas, à cet égard, de faire état d'une différence à l'égard d'autres salariés. C'est une conséquence de la présomption de justification qui s'attache à la source conventionnelle des différences de traitement (cf. Soc., 4 octobre 2017, n° 16-17517 PBRI, Actualité du mois d'octobre 2017, 2, e). La preuve contraire est en pratique très difficile à apporter.

e - Prime de panier

Destinée à compenser la charge supplémentaire de repas que crée un travail posté ou nocturne, la prime de panier ne constitue pas une rémunération, même si son montant est forfaitaire. En conséquence de cette fonction indemnitaire, ainsi que le rappelle un arrêt du **28 juin 2018 (n° 17-11714, P+B)**, son montant est exclu de l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Un parallèle peut être fait avec des indemnités de grand déplacement (Soc., 9 mai 2018, n° 16-27285 D, Actualité du mois de mai 2018, 2, a). Dans ces deux situations, ce qui est déterminant c'est l'objet même de la

prime qui, pour être prise en compte dans l'assiette de l'indemnité de congés payés, ne doit pas être destinée à compenser une charge supplémentaire supportée par le salarié en raison de ses conditions de travail.

3 – Rupture du contrat de travail

a – Licenciement en général

- Une question qui concerne le régime des licenciements mais qui peut intéresser aussi d'autres aspects de la relation de travail a donné lieu, le **7 juin 2018 (n° 17-28056, P+B)**, à une décision de non-renvoi d'une QPC au Conseil constitutionnel. Etait en cause la jurisprudence qui refuse de prendre en compte, pour déterminer l'effectif de l'entreprise dont dépend le montant de l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le nombre de salariés qui accomplissent leur travail à l'étranger (hors détachement). L'arrêt est motivé par l'application de la territorialité de la loi française, en matière sociale et par la différence de situation qui en résulte nécessairement entre les salariés qui travaillent en France et ceux qui sont employés dans des établissements situés hors du territoire national. Cette position a aussi un intérêt en ce qui concerne l'obligation d'établir un PSE, qui dépend de l'effectif de l'entreprise. La chambre sociale a déjà eu l'occasion de dire, à propos d'une procédure de licenciement collectif mise en place par une banque italienne et affectant un établissement situé en France, que l'effectif à prendre en considération était le nombre des salariés relevant de cet établissement, inférieur au seuil imposant la mise en place d'un plan social et non la totalité du personnel de cette entreprise étrangère (Soc., 23 septembre 2008, n° 07-42862).

- Dans sa rédaction alors en vigueur (années 2007 à 2009), l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale imposait de prendre en compte dans l'assiette des cotisations sociales, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, pour la part de ces indemnités assujettie à l'impôt sur le revenu. Un arrêt de la deuxième chambre civile du **21 juin 2018 (n° 17-19773 PB)** en déduit que des indemnités extralégales versées aux salariés en exécution d'une transaction consécutive à un licenciement (disciplinaire en l'occurrence) devaient être exclues de cette assiette lorsque l'employeur justifiait de leur vocation indemnitaire. Le régime social de ces indemnités est aujourd'hui fixé par la loi du 23 décembre 2016 (n° 2016-1827) et, à compter du 1er septembre 2018, par l'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018.

b – Licenciement disciplinaire

Un arrêt du **27 juin 2018 (n° 16-20898, P+B)** rappelle l'importance que revêt la motivation de la lettre de licenciement et la nécessité d'énoncer un motif précis et

matériellement vérifiable. Est ainsi rejeté le pourvoi dirigé contre un arrêt qui avait jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse un licenciement notifié par une lettre faisant état d'un « comportement irresponsable » et d'un trouble causé dans l'entreprise par des « événements de la vie personnelle », sans plus de précision. On rappellera toutefois à cette occasion que l'article L.1235-2 du code du travail, tel qu'il est issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, permet désormais à l'employeur de préciser par la suite le motif de la rupture, de sa propre initiative ou à la demande du salarié, dans le délai de 15 jours fixé par l'article R. 1232-13.

c - Licenciement pour motif économique

Lorsque l'employeur est tenu de soumettre au salarié un contrat de sécurisation professionnelle, il est nécessaire que le salarié soit informé des raisons économiques de la rupture de son contrat, au plus tard au jour de son adhésion (Soc., 12 juin 2012, n° 10-14632, P+B). Cette information peut être donnée par tous moyens et un arrêt du **13 juin 2018 (n° 16-17865, P+B)** admet que cette obligation d'information est remplie lorsque l'employeur adresse à tous les salariés, par courrier électronique, le compte rendu de la réunion avec les délégués du personnel portant sur le projet de licenciement et sur les difficultés de l'entreprise justifiant ces mesures.

d - Rupture conventionnelle

- Par un arrêt du **13 juin 2018 (n° 16-24830 PB)**, la chambre sociale se prononce sur les conséquences d'un refus d'homologation de la convention de rupture lorsque les parties concluent ensuite une nouvelle convention. Elle retient que cette nouvelle convention, qui doit être à nouveau soumise à l'administration du travail, doit respecter le délai de rétractation de quinze jours avant d'être soumise à l'homologation administrative. Elle en déduit que si ce délai n'a pas été observé, la convention de rupture est atteinte de nullité.

- Un arrêt du **28 juin 2018 (n° 17-17315 D)** rappelle que l'annulation d'une convention de rupture oblige le salarié à restituer les sommes qu'il a perçues sur son fondement.

e - Responsabilité d'une société mère

La chambre sociale a admis que les salariés licenciés pour motif économique puissent agir en responsabilité extra contractuelle contre une autre société, notamment une société mère, si celle-ci a contribué, par son comportement fautif, à la déconfiture de l'employeur et aux licenciements qu'elle a entraînés (Soc., 24 mai 2018, n° 16-22881 PB et 16-18621 PB, Actualité du mois de mai 2018, 3, c). Un arrêt du **13 juin 2018 (n° 16-23701, PB)**

précise toutefois que cette action ne relève pas de la compétence du juge prud'homal, dès lors qu'une qualité de coemployeur n'est pas invoquée, parce que cette juridiction spécialisée n'est habilitée à connaître que des litiges qui opposent les salariés à leur employeur (L. 1411-1). Il ne peut être tiré argument de la prorogation de compétence que prévoit l'article L. 1411-6 (organisme se substituant habituellement à l'employeur) qui n'est pas applicable à ce cas.

f - Mise à la retraite

L'article L.3342-1 du code du travail accorde le bénéfice des accords de participation et d'intéressement à tous les salariés de l'entreprise compris dans leur champ d'application. Un arrêt du **6 juin 2018 (n° 17-14372, PB)** en déduit qu'est illicite et doit en conséquence être réputée non écrite la clause d'un tel accord qui exclut du bénéfice de la participation et/ou de l'intéressement les salariés détachés à l'étranger, alors qu'ils font toujours partie des effectifs de l'entreprise.

4 - Intéressement et participation

- L'article L. 3342-1 du code du travail accorde le bénéfice des accords de participation et d'intéressement à tous les salariés de l'entreprise compris dans leur champ d'application. Un arrêt du **6 juin 2018 (n° 17-14372, PB)** en déduit qu'est illicite et doit en conséquence être réputée non écrite la clause d'un tel accord qui exclut du bénéfice de la participation et/ou de l'intéressement les salariés détachés à l'étranger, alors qu'ils font toujours partie des effectifs de l'entreprise.

- Reprenant la position retenue dans un arrêt du 28 février 2018 (n° 16-50015, PB, Actualité du mois de février 2018, 2, d), un arrêt du **6 juin 2018 (n° 16-24566, D)** rappelle qu'en application de l'article L. 3322-6 du code du travail, le bénéfice résultant de l'attestation délivrée par le commissaire aux comptes de l'entreprise ne peut être remis en cause à l'occasion d'un litige sur la participation aux résultats. Il casse en conséquence une décision qui avait jugé cette contestation recevable au motif qu'elle reposait sur l'invocation d'une fraude.

5 - La représentation du personnel

a - Subvention du comité d'entreprise

Dans un arrêt du **6 juin 2018 (n° 17-11497, P+B)**, la chambre sociale se prononce sur deux aspects relatifs à l'assiette des subventions de l'employeur au comité d'entreprise. D'une part, elle retient que, s'agissant des salariés mis à disposition (intérim), ceux-ci ont droit dans l'entreprise utilisatrice aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration (L. 1251-24), et que si la dépense supplémentaire

qui en résulte est supportée par le comité d'entreprise, cette charge doit lui être remboursée suivant les modalités prévues dans le contrat de mise à disposition, pour en déduire que la rémunération des salariés mis à disposition ne doit pas être comprise dans la masse salariale de l'entreprise utilisatrice servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles. D'autre part, prenant en considération l'évolution de la jurisprudence qui a conduit à exclure de l'assiette de calcul de ces subventions et contributions, les sommes figurant au compte 641 lorsqu'elles n'ont pas une nature salariale, l'arrêt retient qu'il n'y a pas lieu de renvoyer à ce compte pour calculer le montant de ces concours financiers de l'employeur et que seul doit être pris en compte, pour déterminer le montant de la masse salariale brute, l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, de sorte qu'en sont exclues les sommes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement. Cette position, affirmée sur un moyen de cassation relevé d'office, reprend ce qui a été jugé le 7 février 2018 (n° 16-24231, PBRI, Actualité du mois de février 2018, 4) et qui constituait alors un revirement de jurisprudence s'agissant de l'exclusion du compte 641 en la matière, cette évolution étant alors justifiée par le nombre des exceptions qui avaient été admises antérieurement. On rappellera que cette nouvelle définition de l'assiette de calcul est désormais celle retenue pour le comité sociale et économique (L. 2315-61 et L. 2312-83).

b – Mise en place d'institutions représentatives

Par un arrêt du **6 juin 2018 (n° 17-21068, P+B+R)**, la chambre sociale refuse tout effet rétroactif à l'annulation d'un accord collectif portant sur la mise en place d'institutions représentatives du personnel. En l'occurrence, un arrêt avait cassé le jugement d'un tribunal d'instance qui avait refusé d'annuler la désignation des membres de CHSCT alors que leurs périmètres d'implantation avaient été modifiés sans que les comités d'établissement concernés soient saisis. La juridiction de renvoi a rejeté la demande d'annulation de ces désignations et sa décision est approuvée parce que la nullité constatée en 2017 par l'arrêt de cassation et qui concernait un accord de 2011 ayant reçu exécution n'avait pas d'effet rétroactif, de sorte qu'un nouvel accord conclu en 2015 et les désignations qui avaient suivi sa conclusion n'étaient pas atteints par la nullité frappant l'accord de 2011. L'arrêt est également intéressant en ce qu'il ne répond pas à des branches du moyen de cassation qui reprochaient au jugement d'avoir, sans respecter la contradiction, retenu un motif fondé sur la règle interdisant de se contredire au détriment d'autrui (estoppel). Ces motifs sont jugés surabondants dès lors que la non-rétroactivité de l'annulation justifiait à elle seule la décision.

c – Expertise des comptes par un comité de groupe

L'article L. 2334-4 permet au comité de groupe de se faire assister par un expert-

comptable, rémunéré par l'entreprise dominante à l'occasion de son information sur l'activité, la situation financière, les prévisions d'emploi, les perspectives économiques et lorsqu'il reçoit communication des comptes et bilans consolidés. Mais ce texte ne comporte aucune précision sur la manière dont l'employeur peut contester judiciairement la rémunération de l'expert-comptable. Faisant un rapprochement entre ce texte et ceux qui régissaient à l'époque la contestation de la rémunération de l'expert du comité d'entreprise (L.2325-40) et renvoyant aux exigences d'un procès équitable, garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, la chambre sociale, le **6 juin 2018 (n° 16-27291 P+B)**, a approuvé une cour d'appel d'avoir jugé que cette contestation relevait de la compétence du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés (R. 2325-7, alors en vigueur). La solution ne devrait pas être différente depuis les ordonnances de 2017 puisque l'article L.2334-4 n'a pas été modifié et que les modalités de contestation du coût de l'expertise ordonnées par le comité social et économique ont été définies par les articles L.2315-86, R.2315-49 et 2315-50 du code du travail, auxquels il conviendra donc désormais de se référer par renvoi.

d – Expertise du CHSCT

L'article L. 4614-13 du code du travail, tel qu'il était issu de la loi du 8 août 2016, impose au président du TGI, qui statue en la forme des référés, de rendre dans les dix jours sa décision sur une contestation relative à la désignation d'un expert par un CHSCT. Cependant, le dépassement de ce délai n'est ici assorti d'aucune sanction. C'est ce que rappelle un arrêt du 6 juin 2018 (n° 16-28026, P+B) lorsqu'il énonce que l'obligation de statuer dans un délai de dix jours n'est pas prescrite à peine de nullité de l'ordonnance rendue. La disparition du CHSCT au profit du comité social et économique ne prive pas cette décision d'intérêt puisque l'article L. 2315-86, qui détermine le régime du recours contre les décisions du CSE, prescrit encore un délai de dix jours en prévoyant seulement, pour les recours contre les délibérations qui mettent en place une mesure d'expertise, que la saisine du juge suspend l'exécution de la décision du comité et les délais de consultation, jusqu'à la notification du jugement.

6 – Elections professionnelles

- Un arrêt du **6 juin 2018 (n° 17-60263, P+B)** rappelle l'importance du positionnement des candidats de chaque sexe sur les listes de candidats aux élections. Reprenant la motivation d'un arrêt du 9 mai 2018 (n° 17-60133 P+B, Actualité du mois de mai 2018, n° 5, b), il casse une décision qui, pour ne pas annuler l'élection de déléguées du personnel et d'une représentante du personnel au comité d'entreprise, bien que les dispositions des articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 du code du travail imposant pour ces élections une représentation proportionnelle des sexes sur les listes et une règle

d'alternance entre candidats féminins et masculins, soient d'ordre public et qu'elles n'aient pas été observées, avait retenu que le résultat des élections respectait la proportion entre les deux sexes sur les listes électorales. Cette motivation aurait été suffisante si le juge avait également constaté que tous les candidats des listes avaient été élus, ce qui n'était pas le cas. Car il ne suffit pas qu'à la suite des élections la proportion des candidates et des candidats élus corresponde à la proportion de ces deux sexes dans le collège considéré. Il faut encore, pour que la violation de l'exigence légale d'alternance des candidats ne soit pas sanctionnée par une annulation de l'élection du candidat dont le positionnement ne respecte pas cette règle, que tous les candidats des listes en présence ont été élus puisqu'en ce cas la méconnaissance de la règle d'alternance n'aura eu aucun effet, dès lors que le pourcentage des sexes respectifs est respecté. Quand tel n'est pas le cas, le mauvais positionnement d'une candidate (liste exclusivement féminine par exemple) aura nécessairement une incidence sur le résultat de l'élection. On rappellera à cette occasion que l'article L.2314-30 du code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, reprend les mêmes exigences et n'y apporte de correctif que si l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un des sexes.

- Un autre arrêt du **6 juin 2018 (n° 17-27175, PB)** rappelle que lorsque la Direccte est appelée à répartir les sièges entre plusieurs collèges électoraux, après l'échec de la négociation sur le protocole préélectoral, elle doit mettre en oeuvre un critère de proportionnalité, tout en lui reconnaissant le pouvoir de tenir compte de circonstances particulières, tenant en l'espèce à la nécessité d'affecter au moins un siège à chacun des collèges.

7 – Négociation collective

Le **6 juin 2018 (n° 16-22361, P+B)**, la chambre sociale s'est prononcée sur les effets qui s'attachent à un accord de substitution conclu pendant le délai de préavis qui suit la dénonciation d'un accord collectif par tous ses signataires. Dans l'état de la rédaction de l'article L. 2261-10 du code du travail alors en vigueur et antérieure à la loi du 8 août 2016, il était seulement prévu par ce texte qu'une nouvelle négociation devait s'engager dans les trois mois suivant la dénonciation, en vue de la conclusion d'un accord de substitution. Or, dans cette affaire, l'accord de substitution avait été négocié et conclu avant l'expiration du délai de préavis de trois mois. La cour d'appel en avait déduit que le nouvel accord ne pouvait entrer en vigueur avant le terme du préavis et que le licenciement d'un salarié, prononcé pendant ce délai, sans que soit observée la procédure disciplinaire prévue par l'accord dénoncé, était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Sa décision est cassée au motif que cette version précédente de l'accord avait cessé de produire ses effets à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de substitution, antérieure au licenciement, en l'absence de volonté des signataires d'en différer les effets jusqu'à l'expiration du préavis. Cette solution s'accorde désormais avec la nouvelle rédaction de

l'article L. 2261-10, issue de la loi de 2016, puisque celle-ci a ajouté que la négociation qui peut s'engager dans les trois mois suivant le début du préavis, peut donner lieu à la conclusion d'un accord « y compris avant l'expiration du délai de préavis ».

8 – Les syndicats

- Un arrêt du **6 juin 2018 (n° 16-25527, P+B)** reconnaît à l'employeur le droit de s'opposer à la décision d'un syndicat de fixer son siège statutaire dans l'entreprise et de dénoncer ainsi un usage impliquant cette autorisation, pourvu qu'il ne soit pas porté une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical. En l'occurrence, le délai de deux mois qui avait été accordé au syndicat pour transférer son siège à l'extérieur est apparu suffisant. Par ailleurs, il avait été constaté que cette position de l'employeur s'appliquait à tous les syndicats ayant fixé leur siège dans l'entreprise, condition également nécessaire, sans abus de son droit de propriété par l'employeur (en l'espèce, la société France télévisions).

- Un arrêt du **20 juin 2018 (n° 16-20794, D)** reconnaît à une organisation syndicale de salariés le pouvoir d'intervenir volontairement dans une instance portant sur une contestation de la validité d'un règlement intérieur.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr