



BULLETIN JURIDIQUE UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Édito

Dans ce numéro, nous évoquons un **arrêt du 10 février 2015** précisant que les « SMS » envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

Selon un **arrêt du 28 janvier 2015**, la Cour de cassation estime que le salarié qui a été privé d'une possibilité de promotion suite à une discrimination illicite peut prétendre à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint sans la discrimination. »

Nous publions un dossier complet qui illustre pour vous ce qu'est le harcèlement moral en vous donnant des **exemples concrets** de faits tranchés par les juges, afin de l'identifier, mais aussi pour ne pas le confondre avec la simple "pression aux résultats et objectifs" subie par de très nombreux salariés et qui ne relève pas du harcèlement.

Selon un **arrêt du 11 février 2015**, la Cour de cassation précise que si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

Selon un **arrêt du 28 janvier 2015**, les Hauts juges rappellent qu'en matière d'élections professionnelles, il ne peut en aucun cas être dérogé à l'**obligation** de procéder à un **vote** par un **scrutin secret**. Un accord, même unanime, ne peut faire obstacle à cette règle.

Selon un **autre arrêt du 28 janvier**, la dénonciation par l'employeur d'un usage doit être précédée d'un préavis suffisant, être notifiée aux représentants du personnel et à **tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite**.

Un **arrêt du 18 février 2015** précise que dès lors où les horaires de travail d'un salarié se sont pas **contractualisés**, ils peuvent être **modifiés unilatéralement** par l'employeur.

Enfin, nous portons à votre connaissance les nouvelles règles applicables en matière de **cumul emploi-retraite** depuis le 1er janvier 2015 qui ont été précisées par une circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) du 6 février 2015.

Bonne lecture et à bientôt !!!

L'employeur peut accéder aux SMS échangés avec le téléphone professionnel



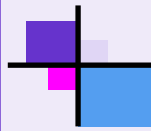
L'employeur peut, même en l'absence du salarié, accéder aux courriels

échangés à l'aide de la messagerie professionnelle, sauf s'ils sont identifiés comme personnels (cass. soc. 2 octobre 2001, n° 99-42942, BC V n° 291 ; cass. soc. 26 juin 2012, n° 11-15310, BC V n° 196). Mais qu'en est-il des messages écrits ou « SMS » échangés à partir du téléphone professionnel ?

Dans un arrêt rendu le 10 février 2015, la Cour de cassation a répondu à cette question à l'occasion d'un litige commercial de débauchage entre deux entreprises dont l'une avait vu partir un grand nombre de ses salariés chez sa concurrente.

En effet, dans cette affaire, pour prouver qu'il y avait eu débauchage déloyal, l'entreprise qui se disait lésée avait demandé et obtenu du juge des référés l'autorisation d'analyser le contenu des téléphones portables mis à la disposition de ses anciens salariés. La société accusée de débauchage contestait cette ordonnance de référé.

Pour la chambre commerciale de la Cour de cassation, les « SMS » envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sor-



L'employeur peut accéder aux SMS échangés avec le téléphone professionnel (suite et fin)

te que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

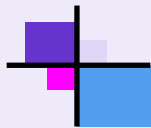
En conséquence, les « SMS » n'ayant pas été identifiés comme personnels peuvent être produits

en justice sans que cela ne constitue un procédé déloyal. En définitive, la Cour de cassation transpose aux « SMS » sa jurisprudence élaborée pour les courriels.

Enfin, signalons qu'avant de statuer ainsi, la chambre commerciale de la Cour de cassation avait pris le soin

de recueillir l'avis de la chambre sociale. De la sorte, si cette dernière était saisie du même litige, elle se prononcerait vraisemblablement dans le même sens.

Cass. com. 10 février 2015, n° 13-14779 FPPB



Discrimination et stagnation de carrière : une réévaluation de l'échelon est possible

« La Cour de cassation estime que le salarié qui a été privé d'une possibilité de promotion suite à une discrimination illicite peut prétendre à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint sans la discrimination. »

Un salarié protégé a-t-il droit à une indemnisation, s'il a été privé d'une possibilité de promotion en raison d'une discrimination illicite fondée sur ses activités syndicales ?

La Cour de cassation vient de donner son avis sur la possibilité qu'a le salarié victime d'une discrimination syndicale de réclamer à son employeur une réparation du préjudice résultant d'un retard dans le déroulement et l'évolution de sa carrière.

Le salarié, exerçant plusieurs mandats représentatifs, a été licencié sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Réintégré à son poste de

travail pour ce motif, le salarié protégé a réclamé une réévaluation de son coefficient hiérarchique, estimant qu'il avait été privé de la possibilité d'avoir une promotion en raison de la discrimination qu'il a subi, ce que son employeur a refusé.

Qu'ont décidé les juges ?

La Cour de cassation estime que le salarié qui a été privé d'une possibilité de promotion suite à une discrimination illicite peut prétendre à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint sans la discrimination. Cette réévaluation permet donc une réparation du préjudice que son déroulement de car-

rière a subi.

Vous êtes salarié : pouvez-vous demander une révision de votre échelon ?

Vous êtes victime d'une discrimination en raison de votre état de santé, de votre origine ou encore de vos activités syndicales ? Vous ne devez pas laisser la situation perdurer.

Les mesures discriminatoires peuvent prendre plusieurs formes : stagnation de carrière, diminution de la rémunération ou des responsabilités ...

Ces mesures sont interdites et peuvent faire l'objet d'une **réparation**.

Si vous aussi vous avez connu un ralen-

Discrimination des syndicalistes...



Discrimination et stagnation de carrière : une réévaluation de l'échelon est possible (suite et fin)

tissement dans l'évolution de votre carrière depuis que vous êtes malade ou que vous détenez un mandat syndical par exemple, vous pouvez saisir le juge et demander une révision de votre classification.

Les juges fixeront votre **nouveau coefficient hiérarchique** en tenant compte de l'évolution professionnelle que vous auriez dû connaître si vous n'aviez pas subi de discrimina-

tion.

Pour connaître la classification que vous pouvez revendiquer, vous pouvez prendre conseil auprès d'un avocat conseil.

Vous êtes représentant du personnel : que pouvez-vous faire ?

Représentant du personnel, vous êtes un salarié protégé et par conséquent votre employeur ne peut pas vous licen-

cier sans avoir obtenu l'accord préalable de l'inspection du travail. A défaut, vous êtes en droit d'exiger une réintégration dans vos anciennes fonctions.

Vous êtes également sujet à une discrimination en raison de vos activités syndicales. D'après un rapport de la Halde, les discriminations syndicales prennent souvent la forme de **retards** ou de **refus pur et simple d'avancement**.

La comparaison entre le déroulement de carrière des salariés permet de mettre en évidence l'**inégalité de traitement**. Vous pouvez donc réclamer à votre employeur une revalorisation de votre échelon ainsi que le **rapport de salaire** subséquent.

Référence : Cass. Soc. 28 janvier 2015, n° [13-19672](#)

Le harcèlement moral au travail en 12 exemples

Le harcèlement moral au travail est un



fléau connu par certains employés, des hommes comme des femmes. Nous illustrons pour vous ce qu'est le harcèlement moral en vous donnant des **exemples concrets** de faits tranchés par les juges, afin de l'identifier, mais aussi pour ne

pas le confondre avec la simple "pression aux résultats et objectifs" subie par de très nombreux salariés et qui ne relève pas du harcèlement.

La loi contre le harcèlement moral au travail interdit tout agissement répété de harcèlement moral entraînant une **dégradation des conditions de travail** du salarié susceptible (1) :

- de porter atteinte aux droits et à la **dignité** du salarié,
- d'altérer sa **santé** physique ou menta-

le ou,

- de compromettre son **avenir professionnel**.

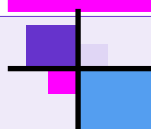
Victime de harcèlement au travail : que faire ?

Victime de harcèlement, vous devez **sortir du silence** car plusieurs recours s'offrent à vous. Vous ne devez pas continuer à souffrir et subir en silence. Dénoncez votre situation par lettre à l'employeur ou au médecin du travail afin qu'une sanction justifiée soit prise à l'encontre de la personne qui vous harcèle

sur votre lieu de travail.

Attention toutefois à ne pas commettre d'**abus de dénonciation**, car dénoncer des faits inexistant de harcèlement moral peut justifier le licenciement pour faute grave ! Une décision des juges a été rendue en ce sens le 28 janvier 2015 (2).

Solidaires vous conseille également de tenir immédiatement un cahier personnel dans lequel vous indiquerez le jour, l'heure, la situation, les noms de toutes les personnes présentes pour chaque



Le harcèlement moral au travail en 12 exemples (suite)

situation (qu'il ne faut pas hésiter à solliciter pour contresigner les faits recueillis).

Ne pas hésiter également à aller voir le syndicat ou la section syndicale, car échanger autour de la tenue de ce cahier est un des éléments qui permet de combattre le sentiment de culpabilité. C'est s'appuyer sur des faits sur lesquels on peut se déterminer avec d'autres sur ce qui est vécu, sortir du ressenti personnel. C'est un atout pour retisser du collectif et, une fois encore, sortir de l'isolement, du ressassement qui conduit à l'aigreur et au mal-être. Et bien souvent c'est s'apercevoir que ces faits qu'on croyait être seul (e) à subir, d'autres le voient, le supportent... ou les subissent eux/elles-mêmes !

Les obligations de l'employeur

Un salarié se confie à l'employeur et lui dénonce les faits de harcèlement moral qu'il subit. Il est du devoir et des obligations de l'employeur d'**agir** rapidement et efficacement pour que de tels faits cessent et ne se produisent pas dans l'entreprise. L'employeur est le garant de la sécurité et la santé de ses salariés, il ne peut donc aucunement laisser une telle situation perdurer, si les faits s'avèrent vrais. Il est donc nécessaire qu'il procède à une **enquête** afin de s'assurer de la véracité des propos du salarié.

12 exemples de harcèlement moral en entreprise

Voici des faits qui ont été reconnus comme constitutifs de harcèlement moral par les juges.

Humiliations, critiques

1. **Dénigrement et brimade** : Le salarié qui fait l'objet de brimades et de dénigrements de la part d'une collaboratrice qui l'avait privé de ses responsabilités et dont la santé a été gravement altérée par ces agissements et dont l'inaptitude est la conséquence directe de ceux-ci est un salarié qui a subi des faits de harcèlement moral et qui a donc notamment obtenu **30.000 euros de dommages-intérêts** (3) ;

2. **Critique injustifiée** : Le fait pour un salarié d'avoir subi de manière répétée et dans des termes humiliants des critiques sur son activité et des reproches devant ses collègues est constitutif de harcèlement (réflexions et critiques à chaque fois qu'elle effectuait son travail comme on lui le lui avait demandé, travail remis systématiquement en cause sous le prétexte que ce n'était pas cela qui avait été demandé, reproches sans même vérifier la réalisation, critiques incessantes, agressivité injustifiée, dévalorisation permanente...) (4) ;

3. **Humiliation publique** : Il en va de même lorsqu'un collaborateur subit des propos blessants et humiliants (remarques déplacées sur la tenue, sur l'âge, sur le fait de discuter entre collègues ou de simplement ne pas être à son poste de travail...) proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique, propos corroborés par des attestations concordantes. Le salarié a obtenu **13.379 euros de dommages et inté-**

rêts (5) ;

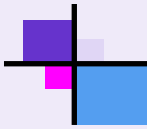
4. **Mesure vexatoire** : Est harcelé moralement le salarié qui fait l'objet de multiples mesures vexatoires (envoi de notes contenant des remarques péjoratives sur un ton péremptoire propre à discréditer, reproches sur son "incapacité professionnelle et psychologique" et sa présence "nuisible et inutile", retrait des clés de son bureau, diminution de sa rémunération). Le salarié a obtenu **30.000 euros de dommages-intérêts** (6).

Discrédit, conditions de travail dégradantes

5. **Tâche dévalorisante** : Le fait pour un employeur d'avoir procédé de façon répétée à des brimades à l'encontre d'un délégué syndical (tâches dévalorisantes ne correspondant pas à sa qualification, retenues sur salaire injustifiées...), de l'avoir discrédité auprès de ses collègues de travail et placé dans une situation financière difficile procède du harcèlement moral (7) ;

6. **Agressivité** : Le salarié qui subit de son supérieur hiérarchique un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise (rétrogradation...) - sans qu'aucune explication ne soit fournie et sans qu'aucun reproche ne soit adressé - est harcelé. Il a obtenu **10.000 euros en réparation du préjudice subi** (8) ;

7. **Tâche dépassant ses capacités** : L'attitude réitérée du refus d'adapter le poste de



Le harcèlement moral au travail en 12 exemples (suite et fin)

travail du salarié et de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et mettant en jeu sa santé suffit à caractériser un harcèlement moral. Le salarié a perçu **34.000 euros de dédommagement** (9).

Isolement, mise à l'écart

8. Mise au placard : Constitue un harcèlement moral, le fait pour un salarié d'être installé dans un local exigu dépourvu de chauffage et d'outils de travail, avec interdiction faite par l'employeur à ses collègues de lui parler, d'adopter un comportement autoritaire à son égard et de mettre en doute son équilibre psychologique (10) ;

9. Privation d'outils de travail : Est victime de harcèlement la salariée qui a subi des injures à caractère racial et qui, à son retour de congé de maternité retrouve ses affaires dans des cartons et n'ayant plus ni bureau, ni ordinateur, ni téléphone et dont plus personne ne lui adresse la parole à la suite de consignes hiérarchiques (11).

Rétrogradation et sanction injustifiées

10. Avertissements infondés : Le fait pour une salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, d'avoir été sanctionnée par 4 avertissements dont aucun n'était fondé relève du harcèlement moral (12) ;

11. Déclassement : Il en va de même pour le salarié qui a été déclassé lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification conventionnelle des emplois et à qui il avait

été adressé, dans une période de quelques mois, outre plusieurs mises en garde, 3 avertissements irréguliers (13) ;

12. Pression disciplinaire : De nombreuses convocations à des entretiens préalables dans 4 procédures disciplinaires dont 2 sont demeurées sans suite pendant une période de fragilité du salarié, des pièces médicales établissant que son inaptitude était liée à un état dépressif résultant de la dégradation de ses conditions de travail et de ses relations avec l'employeur constituent des faits de harcèlement moral (14).

Ainsi, le harcèlement moral peut revêtir **des formes diverses et variées** et bien évidemment, les faits énumérés ci-dessus n'en sont que quelques exemples. Si vous êtes victime de harcèlement, et que vous n'obtenez pas la fin de ces agissements en interne dans l'entreprise, vous pouvez vous tourner vers l'inspection du travail et pouvez notamment déposer une plainte individuelle (par courrier, suite à un rendez-vous, ...). Sachez que l'inspecteur a une obligation de confidentialité concernant les plaintes qu'il reçoit et mènera l'enquête.

A noter toutefois, que la caractérisation du harcèlement moral est souvent délicate juridiquement et elle n'est qu'une faible part de la souffrance au travail (harcèlement institutionnel et organisationnel, pression, stress, etc.). Ainsi, Solidaires recommande de se rapprocher des équipes syndicales pour construire une riposte collective à ce qui apparaît comme une

situation individuelle.

Références :

- (1) Article [L1152-1](#) du Code du travail et Cass. Soc. 29 janvier 2013, n° [11-22867](#)
- (2) Cass. Soc. 28 janvier 2015, n° [13-22378](#)
- (3) Cass. Soc. 24 juin 2009, n° [07-43994](#)
- (4) Cass. Soc. 8 juillet 2009, n° [08-41638](#)
- (5) Cass. Soc. 12 juin 2014, n° [13-13951](#)
- (6) Cass. Soc. 26 mars 2013, n° [11-27964](#)
- (7) Cass. Crim. 6 février 2007, n° [06-82601](#)
- (8) Cass. Soc. 24 juin 2009, n° [07-45208](#)
- (9) Cass. Soc. 7 janvier 2015, n° [13-17602](#)
- (10) Cass. Soc. 29 juin 2005, n° [03-44055](#)
- (11) Cass. Crim. 16 février 2010, n° [09-84013](#)
- (12) Cass. Soc. 22 mars 2007, n° [04-48308](#)
- (13) Cass. Soc. 16 avril 2008, n° [06-41999](#)
- (14) Cass. Soc. 18 mars 2014, n° [13-11174](#)

A lire aussi : la fiche pratique n°18 intitulée « [Le harcèlement moral individuel](#) » publiée par Solidaires en mai 2013

Grève dans les entreprises gestionnaires de services publics : pas d'obligation de cesser le travail pendant toute la période annoncée



Dans les entreprises privées chargées de la gestion d'un service public, comme dans le secteur public, la grève doit être précédée d'un préavis mentionnant notamment l'heure de début et la durée de la grève envisagée (c. trav. [art. L. 2512-1](#) et [L. 2512-2](#)).

Dans une affaire jugée le 11 février 2015 par la Cour de cassation, un syndicat d'une entreprise de transports avait déposé un préavis de grève allant du 3 juillet au 31 décembre. Cependant, le 6 juillet, trois jours après le début de la période de grève annoncée, les salariés n'avaient toujours pas débuté la grève. L'employeur avait affiché une note informant les sala-

riés que le mouvement social n'ayant pas débuté à la date initialement prévue, le préavis ne pouvait plus produire d'effet et qu'aucun arrêt de travail ne pouvait donc avoir lieu dans le cadre de ce préavis. En réponse, le syndicat avait saisi le tribunal de grande instance d'une requête tendant à la condamnation de l'employeur à retirer cette note et à lui payer des dommages-intérêts. Ayant été condamné, l'employeur s'est pourvu en cassation.

Selon la Cour de cassation, si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

Ainsi, l'employeur ne pouvait déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis que celui-ci était devenu sans effet. La note de l'employeur portait donc atteinte au droit de grève et devait bien être retirée des panneaux d'affichage de l'entreprise.

Signalons toutefois, comme le rappelle la Cour de cassation, que les déclarations d'intention individuelle de grève et les feuilles de service précisant les horaires et la durée des arrêts de travail des salariés grévistes ne doivent pas établir la volonté de ces salariés de détourner les prescriptions relatives à l'interdiction des grèves tournantes dans les services publics (c. trav. [art. L. 2512-3](#)) ni de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise.

Cass. soc. 11 février 2015, n° 13-14607 FSPB

Vote à main levée et élections professionnelles sont-ils compatibles ?

Les élections des membres du CHSCT se distinguent des

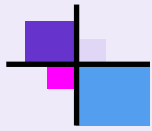
autres élections professionnelles (CE, DP) car les délégués du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés par les membres du comité d'entreprise et les délégués du person-

nel.

Cette désignation peut-elle se faire à main levée ?

Les juges de la Cour de cassation ont eu à se prononcer sur la validité d'une désignation des membres du CHSCT





Vote à main levée et élections professionnelles sont-ils compatibles ? (suite et fin)

à main levée.

En effet, le mode de scrutin retenu par le collège électoral était le scrutin de liste à majorité et à main levée, étant précisé qu'aucune contestation sur ce point n'avait été émise et que le choix de scrutin a fait l'objet d'un accord unanime entre les membres du collège désignatif.

Un des syndicats de l'entreprise a saisi les juges d'une demande d'annulation de ces élections.

Qu'ont décidé les juges ?

Les Hauts juges rappellent qu'en matière d'élections professionnelles, il ne peut en aucun cas être dérogé à l'**obligation** de procéder à un **vote** par un **scrutin secret**. Un accord, même unanime, ne peut faire obstacle à cette règle.

Vous êtes représentant du personnel : que pouvez-vous faire ?

En matière d'élections professionnelles, le **secret du vote** doit impérativement être assuré. Si tel n'est pas le cas, vous pouvez agir.

Les **contestations** relatives à la délégation des délégués au CHSCT sont de la compétence du **Tribunal d'instance** (article [L4613-3](#) du Code du travail).

Mais que pouvez-vous de-

mander et qui peut agir ?

Vous pouvez saisir le juge afin que soit prononcé l'**annulation** de la désignation.

Peuvent agir en justice :

- les salariés de l'entreprise,
- le collège désignatif,
- les organisations syndicales.

Dans le cas d'espèce c'est une des organisations syndicales qui a fait le choix de saisir le tribunal afin de solliciter l'annulation des élections, ce qui a porté ses fruits puisque la Cour de cassation lui a donné raison en estimant qu'il ne peut aucunement être dérogé au secret du vote.

Le vote à main levée permet donc de **contester la validité** des élections professionnelles.

A quoi s'expose l'employeur s'il accepte le vote à main levée pour la désignation des membres du CHSCT ?

Rappelons tout d'abord que la délégation du personnel au CHSCT est désignée par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel (article [L4613-1](#) du Code du travail).

Il appartient au collège désignatif, d'arrêter les modalités de désignation (Cass. Soc. 16 décembre 2009, n° [09-60156](#))

Si un accord unanime peut définir les modalités de désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT, il ne peut être dérogé à l'**obligation** de procéder à un **vote par un scrutin secret** (Cass. Soc. 25 octobre 2006, n° [06-60012](#)).

Le **vote à main levée** est rigoureusement **contraire** au secret du vote (Cass. Soc., 31 mai 2011, n° [10-60226](#)).

Lors de l'opération électorale, et même si le collège désignatif propose le vote à main levée, l'employeur qui l'accepte s'expose au risque que les élections soient annulées.

Le vote à bulletin à secret est donc à retenir impérativement.

Référence : Cass. Soc. 28 janvier 2015, n° [14-13989](#)

Dénonciation par l'employeur d'un usage d'entreprise

La dénonciation par l'employeur d'un usage doit être



de l'usage est inopposable et l'usage toujours en vigueur. C'est ce qu'il demande au juge d'établir.

Ce qu'en disent les juges

Le syndicat fait valoir que la dénonciation d'un usage suppose :

- une information individuelle

précédée d'un préavis suffisant, être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite.

Les faits

En septembre 2009, la société Interpane Glass France décide de mettre fin à l'usage en vertu duquel les délégués du personnel pouvaient se faire assister de plusieurs délégués syndicaux lors des réunions mensuelles avec l'employeur. Dorénavant, la société ne tolérera qu'un seul délégué syndical pour assister les délégués du personnel lors des réunions plénières.

La direction dénonce l'usage auprès des instances représentatives du personnel, mais pas auprès de tous les salariés. Pour la CFDT chimie énergie Lorraine, la dénon-

ciation de l'usage est inopposable et l'usage toujours en vigueur. C'est ce qu'il demande au juge d'établir.

- une information des institutions représentatives des salariés ;

- le respect d'un délai de prévenance suffisant permettant d'éventuelles négociations.

L'employeur n'ayant pas dénoncé cet usage auprès de l'ensemble des salariés, la dénonciation est irrégulière, donc inopposable.

Mais la cour d'appel déboute le syndicat de sa demande. Elle juge régulière la dénonciation de l'usage relatif à l'assistance des délégués du personnel lors des réunions mensuelles par des représentants syndicaux, expliquant qu'il n'est pas nécessaire d'informer individuellement l'ensemble des salariés de l'entreprise car l'application de cet usage ne les concerne pas.

Même son de cloche du côté de la Cour de cassation qui relève que la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière :

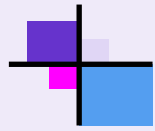
- être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations ;

- être notifiée aux représentants du personnel ;

- et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite.

En conséquence, la société a bien agi puisqu'elle a informé les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, puis, les délégués syndicaux, avant de dénoncer cet usage. Il n'était pas nécessaire d'informer tous les salariés de l'entreprise, car l'usage qui ne bénéficiait qu'aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

[Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2015, n° 13-24242 \(la dénonciation d'un usage ne suppose une information individuelle des salariés que si c'est une disposition qui leur profite\)](#)



Modification des horaires de travail : l'accord du salarié est-il nécessaire ?



Au sein d'une entreprise et pour diverses raisons, il se peut que l'employeur décide de modifier les horaires de travail de ses salariés. Mais, l'employeur peut-il les modifier unilatéralement ou doit-il demander l'accord du salarié ?

La Cour de cassation a dû se prononcer, le 18 février 2015, sur la validité du licenciement d'une salariée intervenu suite au refus de celle-ci de modifier ses horaires de travail conformément aux directives de son employeur. La salariée avait signé un premier CDI en août 1998, lequel précisait les jours et horaires de travail. Un second contrat de travail avait été signé en septembre 1999, lequel mentionnait simplement que la salariée "devra se conformer aux horaires de travail en vigueur au sein de l'entreprise" et ce, sans plus de détail. Précisons que la salariée était à temps complet.

En mai 2010, l'employeur notifiait à sa collaboratrice de nouveaux horaires de travail. Suite au refus de la salariée, elle a été licenciée.

Qu'ont décidé les juges ?

Les Hauts magistrats se sont

prononcés en faveur de l'employeur car le second contrat de travail, qui lui seul s'appliquait à la salariée, se bornait à renvoyer à **titre informatif** aux horaires de l'entreprise.

De ce fait, les horaires de travail de la salariée n'étaient **pas contractualisés** et pouvaient être **modifiés unilatéralement** par l'employeur.

Sous quelles conditions l'employeur peut modifier les horaires de travail d'un de ses salariés ?

En principe, la modification des horaires de travail des salariés à **temps plein** consiste en un **simple changement des conditions de travail**, ce qui signifie donc que l'employeur ne doit pas obtenir l'accord de ses salariés.

A noter toutefois que selon l'arrêt de Cassation Sociale du 3 novembre 2011, n° [10-14702](#), de tels changements ne doivent pas atteindre, de façon excessive, le respect de la vie personnelle du salarié et de son droit au repos.

L'employeur ne peut donc **imposer** à ses salariés une **nouvelle répartition** du travail sur la **semaine** (Cass. Soc. 27 juin 2011, n° [99-42462](#)) ou une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la **journee** (Cass. Soc. 22 février 2000, n° [97-44339](#)).

Dans de tels cas, ces modifi-

cations découlent du **pouvoir de direction de l'employeur** qui peut donc les imposer à ses salariés. Si ceux-ci refusent de tels changements, il peut valablement envisager de mettre un terme au contrat de travail en respectant rigoureusement la procédure de licenciement. Cependant, il doit prévenir ses salariés et afficher les nouveaux horaires de travail selon l'article [D3171-3](#) du Code du travail.

Il existe des cas où l'**accord du salarié est impératif** :

- lorsque les horaires de travail sont **contractualisés** : si l'employeur a clairement défini les horaires de travail dans le contrat de travail, alors il ne peut les modifier sans recueillir l'accord express de ses salariés (Cass. Soc. 11 juillet 2001, n° [99-42710](#)),
- si l'horaire collectif est mis en place par **accord d'entreprise** (l'employeur doit dénoncer un tel accord),
- le cas où la modification s'analyse en un **bouleversement très important** dans l'organisation du temps de travail (passage d'un horaire fixe à un horaire variable, d'un horaire de jour à un horaire de nuit et vice-versa...).

Un salarié à temps complet, peut-il refuser une modification de ses horaires de tra-

Modification des horaires de travail : l'accord du salarié est-il nécessaire ? (suite et fin)

vail ?

La réponse à cette question dépend de plusieurs paramètres.

Le salarié n'a **pas à donner son accord** lorsqu'il est soumis à un **horaire collectif**, si l'employeur décide de les modifier, et ce, s'il ne s'agit pas d'un élément contractuel. Dans un tel cas, il s'agit d'une simple modification de ses conditions de travail que l'employeur peut lui imposer. Néanmoins, si ses horaires

de travail ont été **contractualisés** (c'est-à-dire qu'ils sont écrits dans son contrat de travail et qu'il n'est pas inscrit qu'ils sont seulement mentionnés à titre indicatif), alors il est en **droit de refuser** leur modification car il s'agit, dans un tel cas, d'une modification d'un élément essentiel de son contrat.

De plus, il peut valablement refuser un tel changement en cas de bouleversement très important dans l'organisation

de son temps de travail comme évoqué ci-dessus.

Si l'employeur a **licencié le salarié** car il a refusé de modifier ses horaires de travail alors qu'ils étaient contractualisés, il peut prendre contact avec un avocat expérimenté afin de faire valoir ses droits et contester son licenciement.

Référence : Cass. Soc. 18 février 2015, n° 13-17582

Cumul emploi-retraite : les précisions de la CNAV

REGIME TRAVAIL PENSION LIQUIDATION DROITS
CUMUL RETRAITE
EMPLOI COTISATIONS

Les nouvelles règles applicables en matière de cumul emploi-retraite depuis le 1er janvier 2015 ont été précisées par une circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) du 6 février 2015. Cette circulaire fait suite :

- à la loi du 20 janvier 2014 concernant la réforme des retraites qui prévoyait, en cas de reprise d'activité, la non création de nouveaux droits à la retraite après l'obtention d'une première retraite personnelle de base,
- et au décret publié au Journal officiel du

31 décembre 2014 qui avait déjà modifié un certain nombre de dispositions réglementaires sur le cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de vieillesse.

La circulaire rappelle le principe de la cessation d'activité (« rupture de tout lien professionnel avec l'employeur »).

Elle précise que les assurés qui reprennent une activité n'obtiennent plus de droits nouveaux à faire valoir pour la retraite. Il existe néanmoins quelques exceptions (assurés dont la première retraite personnelle de base a pris effet avant le 1er janvier 2015, assurés percevant uniquement une pension de réversion, pensions d'invalidité, bénéficiaires d'une pension militaire...).

À noter : les personnes qui bénéficient de la retraite progressive ne sont pas visées par ce principe de non acquisition de nouveaux droits pendant la perception de leur retraite progressive.

Responsable Juridique

Union Syndicale Solidaires

Willem SAMSON

juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO

meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidaires-assurance.org/>

Blog de Thierry RENARD

<http://www.droit-travail.org/>