



**BANQUES ET  
ASSURANCES**



# J-BA

LETTRE JURIDIQUE BANQUES ET ASSURANCES

JUILLET 2014

## ÉDITORIAL



DR

Les équipes d'entreprises l'ont souhaité : la Fédération l'a fait. Voici le premier numéro de J-BA, lettre juridique qui a vocation à mettre à votre disposition des repères jurisprudentiels en soutien de votre action syndicale quotidienne. Ces repères vous aideront pour accompagner les salariés ou lors des négociations d'entreprise que vous devez mener.

Le Droit du Travail, la règle juridique en matière sociale, évoluent sans cesse et rapidement. Les ANI récemment négociés et signés par la CFDT ont reçu leur traduction dans des textes parfois complexes qui nécessitent interprétation. C'est par exemple le cas de la LSE, la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, tandis que les règles relatives au licenciement des salariés donnent lieu à une abondante jurisprudence et font l'objet de dispositions spécifiques selon les CCN. C'est aussi le cas de l'évolution des règles de représentativité.

Ce travail d'interprétation est à la fois le fruit de la réflexion des juristes, fédéraux, confédéraux, et des juridictions saisies par les acteurs de la vie sociale. Cette publication trimestrielle réalisée en collaboration avec nos avocats Jonathan Cadot et Aline Chanu a pour seule ambition de fournir un éclairage sur ces évolutions et de permettre aux équipes de se les approprier. Pratiques, de nos secteurs ou interprofessionnelles, la Fédération espère que les informations et analyses que nous avons ainsi souhaité vous livrer vous seront utiles.

Cette lettre doit également être enrichie de votre propre expérience. Alors n'hésitez pas à nous adresser les décisions et informations qui vous semblent devoir être partagées.

**Thierry Tisserand, secrétaire fédéral**

## FOCUS SUR LES GARANTIES PRÉVUES PAR LES CCN EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les conventions collectives dont dépendent les salariés des branches relevant de la FBA CFDT contiennent de nombreuses dispositions relatives à la rupture du contrat de travail. Un état des lieux des décisions récentes s'imposait dès lors que celles-ci révèlent une méconnaissance par certains employeurs des dispositions conventionnelles.

### **1. Convention collective nationale du personnel des banques :**

**Cass. Soc. 12 février 2014, n°12-28.064 (licenciement disciplinaire) :**

La consultation de l'une ou l'autre des commissions paritaires (interne ou de la branche) prévue à l'article 27.1 de la CCN du personnel des banques constitue pour le salarié une garantie de fond qui oblige l'employeur à informer le salarié du recours dont il dispose. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié doit donc être informé concrètement de la faculté de saisir l'une ou l'autre des commissions précitées, qui suspend la procédure.

La seule référence, dans un avenant au contrat de travail, à la convention collective applicable, est insuffisante à cet égard.

**Cour d'appel de Paris, Pôle 6 Chambre 3, 25 mars 2014, n°12/03793 (insuffisance professionnelle) :**

L'article 26 de la CCN du personnel des banques, qui prévoit que l'employeur doit, avant d'engager la procédure de licenciement, avoir considéré toutes les solutions envisageables, et avoir notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, institue une garantie de fond au profit du salarié, dont la violation prive le licenciement de cause réelle est sérieuse.

La Cour d'appel a considéré qu'en l'espèce, les motifs invoqués à l'appui du licenciement, tenant notamment au manque d'implication du salarié et à l'absence de développement du poste, constituaient des exemples de la mauvaise adaptation du salarié à son poste de responsable ORM Monitoring Group. L'employeur ne démontrant pas avoir recherché d'autres solutions avant de licencier le salarié, notamment en lui confiant un autre poste, la violation de cette garantie conventionnelle prive le licenciement de toute cause réelle et sérieuse.

## 2. Convention collective nationale des sociétés d'assurance :

**Cour d'appel de Paris, Pôle 6 – Chambre 3, 25 février 2014, n°12/02685 :**

Il résulte de l'article 90 de la CCN des sociétés d'assurance qu'en cas de licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle, le salarié a la faculté de soumettre ce licenciement à un conseil composé de trois représentants de l'employeur et trois représentants du personnel. Cette faculté pour le salarié de saisir ce conseil doit être mentionnée expressément sur la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La Cour d'appel a considéré qu'en omettant d'informer le salarié de son droit de saisir une instance paritaire conventionnelle afin d'examiner la validité du licenciement, l'employeur a violé une garantie de fond, le licenciement devant être, de ce seul fait, déclaré sans cause réelle et sérieuse.

## 3. Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances :

**Cass. Soc. 19 mars 2014, n°13-10.021 :**

L'absence de contestation par un salarié de sa classification dans les formes et délais prévus par la convention collective, et de saisine de la commission paritaire de conciliation, ne peut valoir renonciation du salarié à contester judiciairement sa nouvelle classification professionnelle et le priver du droit de soumettre cette contestation à une juridiction.

## 4. Convention collective nationale de l'inspection d'assurance :

**Cour d'appel de Nancy 10 janvier 2014, n°13/00472 :**

L'article 66 de la CCN de l'inspection d'assurance prévoit qu'en matière de licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle, la lettre de convocation adressée à l'inspecteur doit mentionner expressément la faculté qui lui est donnée de demander la réunion d'un conseil constitué de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du personnel de l'établissement. Par ailleurs, le conseil est obligatoirement réuni sur l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci envisage à l'issue de l'entretien préalable un licenciement pour faute.

Ces formalités doivent selon la Cour d'appel s'analyser comme des règles de fond, dont le non-respect prive le licenciement de toute cause réelle et sérieuse.

Dès lors, faute d'information du salarié dans la convocation à l'entretien préalable sur la faculté qui lui était ouverte de demander la réunion du conseil prévu par ledit texte et à défaut de respect par l'employeur de l'obligation de réunir cette instance conventionnelle après l'entretien préalable, une fois la décision de licenciement prise, le licenciement prononcé doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



## EN BREF

La Cour de cassation admet qu'un employeur puisse se référer à des faits qui ont motivé une sanction disciplinaire, même si une loi d'amnistie est intervenue entre temps, dès lors que c'est « strictement nécessaire » à l'exercice de ses droits à la défense devant la justice. Cass.soc. 04.06.14, n°12-28.740.

Est cassé pour ce motif, l'arrêt de la Cour d'appel, qui, pour limiter la période sur laquelle porte l'action en discrimination à la période postérieure au 17 mai 2002, a retenu que les différentes lois d'amnistie promulguées en 1981, 1988, 1995 et 2002 interdisent à l'employeur de faire état

des éventuelles sanctions disciplinaires qui auraient pu être infligées aux salariés, pendant la période couverte par ces lois d'amnistie et qui auraient pu expliquer de manière objective une différence de traitement avec d'autres salariés et que la seule manière de concilier la recherche des éléments permettant de comparer l'évolution de la situation des salariés avec le principe de l'égalité des armes est de limiter les investigations de l'expert à la période postérieure au 17 mai 2002.

# LE RÔLE DU REPRÉSENTANT DU PERSONNEL LORS DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Par Me Jonathan Cadot, Cabinet Lepany & Associés

Tout représentant du personnel salarié a eu l'occasion dans le cadre de ses mandats d'assister un salarié lors d'un entretien préalable. Cette faculté n'est pas offerte qu'aux représentants du personnel. Tout salarié peut assister un de ses collègues lors d'un entretien préalable, étant précisé que dans les entreprises ne comportant pas de représentants du personnel, le salarié peut également se faire assister par un conseiller du salarié dont la liste est disponible à l'inspection du travail et à la mairie. Quelques rappels s'imposent.

### Quel est l'intérêt pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien préalable ?

En premier lieu, il s'agit de rassurer le salarié dans ce qui constitue toujours un évènement éprouvant. Cela suppose de prendre le temps de rencontrer le salarié préalablement à l'entretien, de lui expliquer le déroulement de la procédure et de l'entretien, et ce qu'il doit dire ou pas.

De plus, cela permet d'éviter, via le compte-rendu, que l'employeur change sa version des faits entre l'entretien et la lettre de licenciement. Ainsi, l'employeur n'aura pas la tentation de modifier les motifs de licenciement sauf à abandonner certains motifs qui n'auront pas résisté aux arguments invoqués lors de l'entretien.

### Trucs et astuces sur l'assistance du salarié ?

Il n'y a pas véritablement de règle. Toutefois, je conseille toujours d'échanger avant l'entretien avec le salarié pour savoir ce qu'il attend de la personne qui l'assiste. Les demandes d'un cadre dirigeant ou d'un employé ne seront pas nécessairement les mêmes.

Il m'apparaît pertinent sauf cas particulier d'attendre que l'employeur

ait indiqué les raisons de la procédure de licenciement et que le salarié ait formulé ses observations avant d'apporter, le cas échéant, des observations qui peuvent venir relever les invraisemblances ou les incohérences des propos de l'employeur.

### Le compte-rendu doit-il être communiqué à l'employeur ?

Il n'est nullement obligatoire de transmettre le compte-rendu d'entretien à l'employeur.

Ce compte-rendu doit être remis exclusivement au salarié qui décidera ensuite avec son conseil (avocat, défenseur syndical) de l'opportunité de le produire ou non si une procédure prud'homale est engagée.

### Quelle forme doit prendre le compte-rendu de l'entretien ?

Aucun texte ne vient prévoir la forme que doit prendre le compte-rendu d'entretien.

Pour des raisons probatoires, il est recommandé qu'il soit dans la mesure du possible manuscrit. Il doit être signé et une copie de la pièce d'identité (ou de la carte du conseiller du salarié) doit y être jointe.

## EN BREF

### RÉMUNÉRATIONS

Dans deux arrêts du 12 juin 2014 (Cass Soc 12/06/2014 N° 12-29.063 et 13-11.448 FS-PB), la Cour de Cassation a opéré un revirement de jurisprudence.

Depuis 2010, la haute cour jugeait que la modification unilatérale du mode de rémunération contractuel justifiait par nature la prise d'acte ou la résiliation judiciaire peu importe que le résultat final soit plus avantageux pour le salarié.

Elle juge désormais qu'une modification unilatérale de la rémunération contractuelle qui est sans influence sur le montant du salaire perçu ou qui n'a conduit qu'à une baisse minime de la rémunération n'est plus de nature à empêcher la poursuite du contrat et à justifier, automatiquement, une rupture du contrat de travail. La résiliation judiciaire ne pourra donc être obtenue qu'au vu des conséquences de la modification contractuelle qui doivent être telles qu'elles rendent impossible la poursuite du contrat de travail.

À noter toutefois que la règle selon laquelle la modification de la rémunération suppose l'accord du salarié demeure, peu importe l'incidence sur la rémunération. Un licenciement pour ce motif sera jugé sans cause réelle et sérieuse, cette modification unilatérale demeurant fautive selon une jurisprudence constante. Le salarié peut saisir le juge des référés prud'homal pour obtenir l'exécution des stipulations contractuelles convenues.

## L'EXPERT-COMPTABLE DU CE PEUT AGIR EN JUSTICE

Pour la Cour de cassation (Cass.Soc Arrêt N°632 du 26 mars 2014) l'expert-comptable du CE qui effectue une mission d'examen annuel des comptes (article 2325-35 du code du travail) peut agir en justice pour obtenir les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission et a qualité pour saisir le juge des référés pour en obtenir la communication. La cour d'appel lui avait dénié ce droit en estimant que l'expert n'est qu'un simple « mandataire » du CE et que seuls les élus de celui-ci peuvent se baser sur les dispositions de l'article L 2323-4 du code du travail pour saisir le juge des référés. L'arrêt de la Cour d'appel est cassé de ce chef.

## HOMOLOGATION DU PSE : LE CE DOIT AVOIR TOUS LES ÉLÉMENTS UTILES

C'est ce qu'a jugé la Cour administrative de Marseille dans l'arrêt N° 14MA00387 du 14 mars 2014 et parmi ces éléments, la Cour juge que les réponses de l'employeur aux observations de la DIRRECTE doivent être communiquées au Comité d'entreprise. En l'espèce, l'employeur avait adressé à l'administration des documents sur la situation financière du groupe auquel appartenait l'entreprise, document qui n'avait pas été adressé au CE. La DIRRECTE avait homologué le PSE. Il s'agit pour la Cour d'une irrégularité qui n'a pas permis au CE de disposer d'une information suffisante et l'a privé de la garantie tenant à l'effet utile du dialogue social. La Cour, qui annule la décision d'homologation du PSE, rappelle que l'autorité administrative doit garantir la qualité du dialogue social et s'assurer de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE notamment lorsque le PSE résulte d'un document unilatéral de l'employeur.

## CONSULTATION CCE

Dans le cadre d'une procédure de consultation du CE ou du CCE résultant des articles L2323-3 et suivants du Code du travail, dès lors que celui-ci a émis un avis collégial sur le projet, l'action d'une organisation syndicale est irrecevable. Le Tribunal de grande instance (TGI) de Paris dans deux décisions du 27 mars 2014 juge qu'une organisation syndicale n'a aucune qualité pour agir afin de contester l'avis formulé par les Institutions représentatives du personnel (IRP).

L'instance de coordination des CHSCT a été saisie et a désigné un expert. Le comité d'établissement concerné puis le Comité central ont émis un avis négatif sur le projet, FO et CGT s'abstenant en indiquant que « les informations fournies ne leur permettent pas de rendre un avis motivé sur ce dossier ».

CGT et FO assignent Generali devant le TGI pour voir suspendre la procédure d'information/consultation, ordonner la reprise de la consultation du CCE et la suspension à titre conservatoire du projet.

Le tribunal rappelle qu'en effet et en application de l'article L.2132-3 du code du travail les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent tels que notamment le défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires.

### Principe de collégialité

Le tribunal relève qu'un vote majoritaire a admis la possibilité d'émettre un avis sur le projet au regard de la consistance de l'information délivrée par la direction. Cet avis majoritaire ressort d'ailleurs clairement des termes du procès-verbal de la réunion du 11 février 2014. Au cours de celle-ci, les élus des organisations CFDT, UNSA et CFE-CGC ont pris acte des engagements reçus et soulignent les points d'inquiétude et de désaccord relevés. Un syndicat ne peut se voir reconnaître un intérêt à agir aux fins d'obtenir la production d'éléments complémentaires et critiquer ainsi le déroulement d'une procédure dont les institutions représentatives du personnel n'ont pas elles-mêmes contesté la régularité. Cette appréciation du caractère suffisant ou non de l'information, qui appartient aux instances consultées appelées à en analyser le contenu, ne peut davantage être remise en cause par l'un de leurs membres élus pris isolément, ce qui reviendrait à ôter tout effet au principe de la collégialité.

En ce qu'elles sont présentées à l'initiative de la CGT et de FO et d'un élu titulaire de ces organisations, en l'absence tant du comité central que du comité d'établissement pour le compte de ces instances représentatives du personnel qui n'ont pas été appelées à la procédure, les demandes ne peuvent qu'être déclarées irrecevables faute d'intérêt à agir des requérants.

### SYNDICAT CATÉGORIEL/ACCORD D'ENTREPRISE : LA RÉPONSE DE LA COUR DE CASSATION

Dans un arrêt, n° 13-14.622 rendu le 2 juillet 2014, la chambre sociale de la Cour de Cassation juge qu'un syndicat catégoriel, même si son audience électorale, tous collèges confondus, est supérieure à 30% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise applicable à l'ensemble du personnel. C'est le cas de la CFE –CGC qui avait signé seule un accord sur l'emploi des seniors. La Cour d'appel de Versailles avait annulé cet accord sur la base de

cette analyse en vertu du principe dit de « spécialité ». La Cour suprême confirme l'arrêt de la Cour de Versailles en précisant que « les syndicats représentatifs catégoriels ne se trouvent pas dans la même situation que les syndicats représentatifs inter-catégoriels, tant au regard des conditions d'acquisition de leur représentativité que de leur capacité statutaire à participer à la négociation collective ». Cet arrêt sera publié au rapport annuel de la Cour de cassation.

### REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CFE-CGC DANS LA BRANCHE ASSURANCES : LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE PARIS SAISIE

La CFE-CGC a déposé une requête en annulation devant la CAA de Paris de l'arrêté du Ministre du travail du 24 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches des sociétés d'assurances. Cet arrêté a fixé le poids de la CFE-CGC pour la négociation des accords collectifs à 14,24% (contre 37,78% à la CFDT). La CFE-CGC considère notamment qu'en ne comptabilisant pas

les suffrages qu'elle a obtenus dans le 1<sup>er</sup> collège (classes 1,2, 3 et 4, employés et agents de maîtrise), le Ministre a commis une erreur de droit amputant sa représentativité de plus de 3%... La Fédération a décidé d'intervenir volontairement dans cette procédure pour combattre l'argumentaire défendu par la CFE-CGC. La décision qui sera rendue vous sera bien évidemment communiquée.

### DÉSIGNATION D'UN RS AU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT : LA RÉPONSE DU TERRAIN

Les règles relatives à la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise ont été modifiées par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014. Si la jurisprudence n'a pas tranché ce point, la question s'est posée sur le terrain.

L'article L. 2324-2 du Code du travail prévoyait dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008 que dans les entreprises de plus de 300 salariés, « chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant ». Or, la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a modifié la rédaction de cet article, lequel dispose désormais que « chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. »

Le législateur a donc abandonné la condition posée par la loi de 2008 : pour pouvoir désigner un représentant syndical au CE dans les entreprises de plus de 300 salariés, il suffit aux organisations syndicales d'être représentatives dans l'entreprise ou l'établissement concerné, sans qu'il soit besoin de disposer de deux élus au CE.

Reste cependant à déterminer si un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise mais non au niveau de l'établissement est bien-fondé à désigner un représentant syndical au comité d'établissement.

La jurisprudence rendue sous l'empire de l'article L. 2324-2 dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 se référait alors à une condition de représentativité dans l'entreprise, sans viser l'établissement.

Il est toutefois possible de considérer qu'en prenant soin de viser distinctement la représentativité au niveau de l'entreprise ou au niveau de l'établissement, le législateur a souhaité différencier les modalités de la désignation du représentant syndical au CE selon qu'elle intervienne au niveau du comité d'entreprise ou au niveau du comité d'établissement.

Dans ces conditions, il pourrait être soutenu qu'un syndicat représentatif uniquement au niveau de l'entreprise ne peut procéder à la désignation d'un représentant syndical au sein d'un comité d'établissement au niveau duquel il n'est pas représentatif.

Le syndicat CFTC a désigné un représentant syndical au Comité d'établissement Sud Rhône Alpes, étant précisé que ce syndicat a obtenu lors des dernières élections professionnelles un score de 12,80% au niveau national et 8,03% au niveau de l'établissement Sud Rhône Alpes. La DRH et la CFDT ont contesté la validité de cette désignation et avant que l'action en contestation ne soit portée devant le Tribunal (délai de 15 jours à compter de la contestation), la CFTC l'a retirée...





# FBACFDT.ORG

LE BLOG DE LA CFDT BANQUES ET ASSURANCES

BANQUES ET  
ASSURANCES



## Rendez-vous sur le blog de la CFDT Banques et Assurances et retrouvez :

- L'ACTUALITÉ DE LA FÉDÉRATION
- L'ACTUALITÉ DES SYNDICATS
- L'ACTUALITÉ DE LA CFDT DANS LES ENTREPRISES