

### ***EDITORIAL***

**L**e droit du travail est au centre de la vie quotidienne. L'entreprise ne peut pas, ne doit pas être un territoire patronal interdit.

En 2013, les Droits de l'Homme, de la Personne, du Citoyen ne doivent pas s'arrêter aux portes des entreprises.

Le droit du travail s'est construit contre le pouvoir patronal, contre la propriété privée des moyens de production.

Le droit du travail a mis des règles pour réduire le pouvoir absolu des employeurs et créer, pour les salariés, des droits communs.

En 2013, le BULLETIN JURIDIQUE de la FEC FO et les pages juridiques du JEC MENSUEL continueront à faire en sorte que les salariés disposent d'outils juridiques efficaces.

Gérard VERGER  
Analyste juridique FEC FO



## DESIGNER UN DELEGUE SYNDICAL

Le salarié désigné comme délégué syndical par une organisation syndicale représentative doit avoir atteint personnellement le seuil des 10 % des suffrages *mais pas nécessairement dans le cadre d'élections organisées dans le périmètre dans lequel son mandat va s'exercer.*

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical.

Ce délégué doit être choisi parmi les candidats que le syndicat a présenté aux élections professionnelles et avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés, que ce soit aux élections des membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (DUP) ou des délégués du personnel (c. trav., art. L. 2143-2).

**La Cour de cassation a considéré :**

*"qu'il ne saurait être établi de priorité entre les scrutins, ni exigé que le périmètre de l'élection couvre l'intégralité de celui au sein duquel s'apprécie la représentativité de l'organisation syndicale en cause, ni même celui au sein duquel doit s'exercer le mandat de délégué syndical."*

En l'espèce, la décision des juges du fond qui avait annulé la désignation, le salarié ayant obtenu les 10 % requis dans le cadre d'élections de délégués du personnel organisées dans un établissement qui ne recouvrait pas le périmètre de l'entreprise dans lequel le mandat de DS allait s'exercer, devait être censurée.

### **Extrait de l'Arrêt n° 2517 de la Cour de cassation**

*"qu'en statuant ainsi alors qu'il constatait que la fédération était représentative dans l'entreprise et que Mme XXX avait obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des délégués du personnel organisées dans l'un de ses établissements, ce dont il résultait qu'elle pouvait être désignée délégué syndical d'entreprise, le tribunal a violé le texte susvisé"*.

**Ce jugement donne raison à nos camarades de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et Services CGT FO qui contestait le jugement rendu le 30 janvier 2012 par le TI de Paris 15<sup>ème</sup>, dans le litige les opposant à la société Securitas transport aviation security.**

Lors des élections professionnelles organisées en 2010, le périmètre mis en place pour les élections au CE était celui de la société toute entière avec un seul et unique CE. Mais les élections des DP se sont déroulées au niveau de chacun des établissements.

**Cass. soc., 28 nov. 2012, n° 12-13.628**

## POLE EMPLOI

La radiation des listes de Pôle Emploi sera désormais effective à la date de sa notification au demandeur d'emploi :

**"Toute décision de radiation dont le fait générateur est postérieur au 31 décembre 2012, prend effet à compter de la date de sa notification au demandeur d'emploi".**

Ainsi, la radiation d'un demandeur d'emploi ne prendra plus effet à la date du fait générateur de cette radiation.

En novembre 2012, il y a eu 37 500 radiations, soit l'équivalent de 8,3 % des sorties des listes des demandeurs d'emploi en catégories A, B et C de Pôle Emploi.

**Instruction publiée au Bulletin officiel de Pôle Emploi du 19 décembre 2012**

## RETRAITE

**Nés en 1956 : 166**

166 est le nombre de trimestres que vous devrez justifier pour pouvoir obtenir une pension civile ou militaire de retraite sans décote, dite "à taux plein", si vous êtes né en 1956, selon un décret<sup>(1)</sup> publié au Journal officiel.

Ce nombre de trimestres est fixé, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (rédaction loi 9 nov. 2010, art. 17), de manière à maintenir *"constant le rapport constaté en 2003 entre, d'une part, la durée d'assurance requise ou la durée de services et bonifications nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et, d'autre part, la durée moyenne de la retraite"*.

**J.O., n° 303, 29 déc. 2012, p. 20803, n° 19**

<sup>(1)</sup> *Décret n° 2012-1487 du 27 décembre 2012 relatif à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein et à la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite applicable aux assurés en 1956.*

## MATERNITE

### EXTENSION DU CONGE POSTNATAL ACCORDE AU PERE EN CAS DE DECES DE LA MERE

La législation actuelle prévoit qu'en cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le père peut bénéficier, selon les cas, de 10, 18 ou 22 semaines de congés après la naissance de l'enfant (*c. trav. art. L. 1225-28*).

Ce congé est indemnisé par la sécurité sociale comme un congé de maternité (*c. séc. soc. art. L. 331-6*).

Le droit à ce congé est étendu au conjoint salarié de la mère, à la personne pacsée ou vivant maritalement avec elle, à une condition : que le père n'exerce pas son droit.

**Loi art. 94 ; c. trav. art. L. 1225-28 modifié ; c. séc. soc. art. L. 331-6 modifié**

## LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'autres personnes que le père de l'enfant pourront prétendre au congé de paternité.

Ce congé est désormais ouvert à toute personne vivant maritalement avec la mère, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant.

Cette mesure est destinée à tenir compte de l'évolution des modèles familiaux puisqu'en plus du père, peuvent également bénéficier de ce congé :

⇒ *le conjoint de la mère de l'enfant, la personne vivant maritalement avec elle ou celle liée avec elle par un PACS, y compris dans le cadre d'un couple homosexuel.*

L'autorisation d'absence est accordée à la fois au père et à la personne vivant en couple avec la mère.

Il en va de même pour les indemnités journalières de Sécurité Sociale versées pendant la durée de ce congé.

Par ailleurs, le droit de bénéficier d'une suspension du contrat de travail de 10 semaines au plus en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité est également étendu à la personne qui partage la vie de la mère.

Les parents adoptant n'ont pas, à proprement parler, droit à ce congé.

En effet, le congé de "paternité" prend alors la forme d'une majoration du congé d'adoption, lorsque les deux parents sont salariés et qu'ils se répartissent le congé d'adoption entre eux (*c. trav. art. L. 1225-40*).

Ce droit ne peut toutefois être exercé que si le père de l'enfant n'en fait pas lui-même usage.

*C. trav., art. L. 1225-28 mod. par L. n° 2012-1404, 17 déc. 2012 : JO, 18 déc.  
C. trav., art. L.1225-35 et s. mod. par L. n° 2012-1404, 17 déc. 2012 : JO, 18 déc.*

## CDD

### PAS DE REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI SANS DEMANDE DU SALARIE

Lorsqu'un CDD ne comporte pas les clauses légales obligatoires, il peut être requalifié en CDI.

La requalification suppose, toutefois, une demande du salarié.

A défaut, elle ne peut en aucun cas être imposée d'office par le juge.

**Commentaires** : les syndicats peuvent se substituer au salarié sous réserve de l'avertir préalablement et qu'il ne s'y soit pas opposé (*c. trav. art. L. 1247-1*).

*Cass. soc. 12 décembre 2012, n° 11-20135*

## LES TAXES DE 35 ET 150 EUROS VALIDES PAR LE CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'État a rejeté le recours des avocats et de plusieurs syndicats contre les taxes de 35 et 150 euros appliquées à certaines procédures en justice, dont ils réclamaient la suppression.



Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2011, les justiciables, hormis ceux aux revenus les plus modestes, doivent payer une taxe de 35 euros pour engager certaines actions en justice. Cette taxe est destinée à financer l'augmentation du montant de l'aide juridictionnelle (qui permet aux personnes à faibles revenus d'avoir un avocat), entraînée en 2011 par la réforme de la garde à vue. L'autre taxe, de 150 euros, concerne des procédures en appel et est affectée à un fonds d'indemnisation de la profession d'avoué, qui a disparu le 1<sup>er</sup> janvier dernier. Ces taxes portent atteinte au principe de gratuité de la justice.

Le 12 décembre 2012, plusieurs organisations, dont le Conseil national des Barreaux (CNB), le Syndicat des Avocats de France, la CGT et **FORCE OUVRIERE** avaient bataillé devant le Conseil d'État pour faire valoir leurs arguments. **FO considère qu'il s'agit d'une disposition rigide, automatique, obscure, qui prive du droit fondamental qu'est l'accès au juge.**

Dans sa décision, la plus haute juridiction administrative fait notamment valoir qu'en créant la taxe de 35 euros, *"le législateur a entendu établir une solidarité financière entre les justiciables dans le but d'intérêt général d'assurer le financement de la réforme de la garde à vue"*. Cette taxe a donc été instaurée *"dans un but légitime sans porter une atteinte excessive au droit d'accès au juge"*, estime encore le Conseil d'État pour motiver son rejet.

**A noter** : En avril, le Conseil constitutionnel avait déclaré ces taxes conformes à la Constitution. La ministre de la Justice, Christiane Taubira, a promis de supprimer en 2014 la taxe de 35 euros, qu'elle n'a pu abroger dès 2013 pour des raisons budgétaires.