CLEACH
AVOCATS

ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE
-
Janvier 2024

✓ ACTUALITE SOCIALE

- **La loi Immigration a été publiée au Journal officiel du 27 janvier 2024**

Cette loi prévoit plusieurs mesures concernant les travailleurs étrangers et notamment :

- La régularisation exceptionnelle des salariés étrangers dans les métiers et zones en tension, sous conditions ;

- Le remplacement de la contribution spéciale due par l'employeur pour chaque travailleur non autorisé à travailler par une amende administrative (dont un décret précisera les conditions d'application) ;

- Le doublement de l'amende pénale : le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 30 000 euros (contre 15 000 antérieurement) et de 200 000 euros lorsque l'infraction est commise en bande organisée (contre 100 000 euros antérieurement) ;

- La réforme des passeports « talent » : les trois titres de séjour délivrés à des salariés qualifiés sont fusionnés en seul titre de séjour dénommé « talent-salarié qualifié ».

  Peut en bénéficier l'étranger qui se trouve dans l'une des situations suivantes :

  - Il exerce une activité professionnelle salariée et a obtenu, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un diplôme au moins équivalent au grade de master ou figurant sur une liste fixée par décret ;

  - Il est recruté dans une jeune entreprise innovante réalisant des projets de recherche et de développement, définie à l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts, ou dans une entreprise innovante reconnue par un organisme public pour exercer des fonctions en lien avec le projet de recherche et de développement de cette entreprise ou avec son développement économique, social, international et environnemental.

- Il vient en France dans le cadre d'une mission entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe et justifie, outre une ancienneté professionnelle d'au moins trois mois dans le groupe ou l'entreprise établi hors de France, d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise établie en France.

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049040245

- **Le décret relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale a été publié au Journal officiel du 4 février 2024 :**

Ce décret vient adapter les dispositions réglementaires sur le sujet, suite à la loi du 19 juillet 2023 qui avait notamment supprimé l'accord explicite du service du contrôle médical pour obtenir le renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale, et du versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Cette suppression est entérinée par le décret puisque désormais « *le silence gardé par le service du contrôle médical jusqu'au dernier jour du deuxième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation de présence parentale ou de renouvellement de celle-ci par l'organisme débiteur vaut avis favorable de ce service* » (CSS., art. R. 544-3).

Le décret précise également que « *lorsque le renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale est demandé dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur, sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, le nouveau certificat médical détaillé attestant le caractère indispensable, au regard du traitement, de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue* » (CSS., art. R. 544-1).

Enfin, le décret modifie l'article R. 1225-14 du Code du travail portant sur l'information de l'employeur. Dorénavant, en cas de demande de renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale, seul devra lui être transmis le nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue.

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049085176

- **Congés payés et arrêt maladie :** le Conseil Constitutionnel déclare les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 5° conformes à la Constitution

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil Constitutionnel devait se prononcer sur deux dispositions :

- L'article L. 3141-3 du Code du travail qui prévoit l'acquisition d'un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur ;

- L'article L. 3141-5 du Code du travail 5° qui définit les périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé comme « *les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ».

Selon les requérants, ces dispositions méconnaitraient le droit à la santé et le droit au repos en ce qu'elles priveraient le salarié, « *en cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, de tout droit à l'acquisition de congé payé pendant la période de suspension de son contrat de travail* » et limite « *à un an la période prise en compte pour le calcul des congés payés d'un salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ».

S'intéressant aux travaux préparatoires de la loi ayant instauré ces articles, le Conseil Constitutionnel fait valoir qu'il en ressort un souhait pour le législateur d'éviter une double peine pour le salarié victime d'un accident ou d'une maladie en lien avec son travail : la suspension de son contrat et la perte de tout droit à congé pendant cette période.

Dès lors, en raison de cet objectif, le législateur pouvait faire le choix d'assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et également de limiter la durée de cette mesure.

Ils soutenaient également que ces dispositions méconnaitraient le principe d'égalité devant la loi dans la mesure où elles instaureraient une différence de traitement injustifiée entre les salariés absents pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et ceux absents pour maladie classique.

Considérant que la maladie professionnelle et l'accident du travail se distinguent des autres accidents ou maladies pouvant impacter le salarié, le Conseil Constitutionnel juge, au regard de l'objet de la loi, qu'il était possible de prévoir des règles différentes d'acquisition des congés.

Les Sages concluent donc à la constitutionnalité de ces textes.

Nul doute que cette décision pourra être invoquée par les employeurs dans le cadre des contentieux sur la question.

Il n'en demeure pas moins que la législation française reste contraire aux textes et à la jurisprudence européenne. L'intervention du législateur français est donc plus que jamais souhaitée.

Décision n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024 | Conseil constitutionnel (conseil-constitutionnel.fr)

✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **L'obligation de reprise du versement des salaires en cas d'inaptitude :** elle doit être respectée y compris en cas de refus d'une proposition de reclassement (Cass. soc., 10 janv. 2024, n°21-20.229)

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Dans cet arrêt, l'employeur a adressé le 10 février 2020 au salarié une proposition écrite de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail.

Le 12 février 2020, cette proposition est refusée par le salarié et l'employeur ne reprend pas, à l'issue du délai d'un mois, le versement du salaire.

A tort selon la Cour de cassation qui, faisant une interprétation stricte des textes, juge que la proposition de reclassement refusée par le salarié n'exonère pas l'employeur de son obligation de reprise du paiement du salaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048949973?init=true&page=1&query=21-20.229&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Contestation de l'avis d'inaptitude et reprise du paiement du salaire :** cette contestation n'exonère pas l'employeur de la reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois pour le salarié qui n'a été ni licencié ni reclassé (Cass. soc., 10 janv. 2024, n°22-13.464)

En l'espèce, un salarié a été déclaré inapte à son poste lors d'un examen médical du 2 juillet 2020 par le médecin du travail, lequel a estimé que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi. A la suite du recours de l'employeur, le Conseil de prud'hommes a ordonné une expertise confiée au médecin inspecteur du travail qui a validé l'avis d'inaptitude.

Pour la première fois depuis la réforme de la loi travail, la Cour de cassation juge que le recours contre l'avis d'inaptitude n'a pas pour effet de suspendre l'obligation de reprise du paiement de salaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048949967?init=true&page=1&query=22-13.464&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Forfait-jours et dispositions supplétives :** à défaut de les respecter, les conventions individuelles de forfait sont nulles (Cass. soc., 10 janv. 2024, n°22-15.782)

Malgré la carence des accords collectifs sur le suivi de la charge de travail du salarié, la conclusion d'une convention individuelle de forfait est possible sous réserve du respect des dispositions suivantes par l'employeur (C. trav., art. L. 3121-65) :

- L'établissement d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

- L'assurance que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

- L'organisation une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

En l'espèce, l'employeur n'ayant pas respecté les deux dernières obligations mentionnées ci-avant, la convention individuelle de forfait du salarié était nulle.

Les employeurs appliquant les dispositions supplétives sont donc invités à la plus grande prudence dans la mise en œuvre des obligations prévues.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048949977?init=true&page=1&query=22-15.782&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Forfait-jours et entretien portant sur la charge de travail :** les contraintes internes de l'entreprise ne sauraient justifier le retard de l'entretien sur la charge de travail (Cass. soc., 10 janv. 2024, n°22-13.200)

Le Code du travail prévoit que l'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine notamment les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

En l'espèce, la convention collective applicable (HCR) prévoyait la tenue d'un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Or, un Directeur d'hôtel en forfait-jours reprochait à son employeur de ne pas avoir réalisé cet entretien pour l'année 2018. Tentant de se justifier, ce dernier invoquait des contraintes internes qui avaient entrainé le retard de l'entretien, pour lequel le salarié avait été convoqué en mars 2019.

La Cour d'appel a considéré que le recul de la date d'entretien du salarié au 6 mars 2019 était admissible et légitime eu égard aux contraintes internes, tout en constatant que lors de l'entretien réalisé en 2017, le salarié avait signalé l'impact sérieux de sa charge de travail et le non-respect ponctuel du repos hebdomadaire, que le repos hebdomadaire n'avait pas été respecté à plusieurs reprises en 2018 et que les convocations pour l'entretien pour 2018 n'avaient été adressées qu'en mars 2019.

La Cour de cassation a néanmoins censuré cette décision en précisant, notamment sur le fondement de l'obligation de sécurité, que l'employeur doit mettre en œuvre des mesures « *de nature à remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail* », ce qu'il n'avait pas fait alors même qu'il en avait été informé.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048949975?cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&page=2&pageSize=10&query=*&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

- **Clause de mobilité :** n'est pas abusive la mise en œuvre de cette clause après l'abandon d'une procédure disciplinaire (Cass. soc., 20 déc. 2023, n°22-21.676)

Le changement du lieu de travail par la mise en œuvre d'une clause de mobilité constitue un simple changement des conditions de travail. Sauf en cas de motif légitime ou d'abus, le refus du salarié l'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

En l'espèce, l'employeur a décidé de mettre en œuvre la clause de mobilité présente dans le contrat de travail de son salarié, après avoir abandonné une procédure disciplinaire. Le salarié a refusé de s'y soumettre et a été licencié pour faute grave.

Agissant en justice, le salarié soutenait que cette mise en œuvre était abusive dans la mesure où cette décision était fondée sur des faits ayant motivé l'ouverture d'une procédure disciplinaire, qui n'avait pas été suivie d'une sanction.

La Cour d'appel ayant relevé que la mise en œuvre de la clause de mobilité par l'employeur et l'affectation du salarié sur un autre site, postérieurement à l'abandon de la procédure disciplinaire initiée au mois de février 2014, était intervenue à la suite de la réitération de réclamations de ses clients, la Cour de cassation, confirmant l'arrêt d'appel, juge que « *la clause de mobilité avait été mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise en raison de contraintes organisationnelles et commerciales et que le refus réitéré du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation rendait impossible la poursuite du contrat de travail* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048550535?init=true&page=1&query=22-21.676&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Clause de non-concurrence et violation temporaire :** perte définitive de la contrepartie financière (Cass. soc., 24 janv. 2024, n°22-20.926)

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié démissionnaire contenait une clause de non-concurrence. Ce dernier a été embauché par une entreprise concurrence quelques mois après cette démission, relation contractuelle qui a pris fin 6 mois plus tard. Estimant qu'il existait une violation de la clause de non-concurrence, l'ancien employeur décide de saisir la juridiction prud'homale.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle un principe désormais bien ancré, la violation de la clause de non-concurrence, qu'elle qu'en soit la durée, entraine la perte définitive de la contrepartie financière pour l'avenir.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049053200?init=true&page=1&query=22-20.926&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Recevabilité de la preuve déloyale :** l'enregistrement clandestin est écarté s'il n'est pas indispensable au soutien des demandes du salarié (Cass. soc., 17 janv. 2024, n°22-17.474)

La Cour de cassation fait une première application de sa nouvelle position sur recevabilité de la preuve déloyale (Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n°20-20.648 – Cf. Newsletter de déc. 2023).

En l'espèce, un salarié a saisi la juridiction prud'homale à titre principal aux fins de résiliation de son contrat de travail, en invoquant un harcèlement moral de son employeur dans le contexte du licenciement de son supérieur hiérarchique, puis ayant été licencié pour inaptitude, subsidiairement, la nullité de son licenciement comme étant consécutif à un harcèlement moral.

En raison de cette accusation de harcèlement moral, une enquête a été menée par le CHSCT. Or, le salarié sollicitait que soit déclarée recevable, dans le cadre de son action, la retranscription de son entretien avec les membres du CHSCT désignés pour la réaliser.

Or, le Cour de cassation estime que dans la mesure où le médecin du travail et l'inspecteur du travail avaient été associés à l'enquête menée par le CHSCT, que le constat établi par le CHSCT dans son rapport d'enquête du 2 juin 2017 avait été fait en présence de l'inspecteur du travail et du médecin du travail et que les autres éléments de preuve produits par le salarié laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral, l'enregistrement n'était pas recevable.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048990887?init=true&page=1&query=22-17474&searchField=ALL&tab_selection=all

- **L'exception d'illégalité d'un accord collectif** : précisions de la Cour de cassation (Cass., soc., 31 janv. 2024, n°22-11.770)

L'exception d'illégalité d'un accord collectif consiste, pour un salarié, à se prévaloir de l'illégalité de tout ou partie d'un accord collectif afin que ce dernier lui soit déclaré inopposable, ce qui permet au salarié d'en écarter les dispositions à son profit.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans cette espèce en jugeant qu'au soutien d'une exception d'illégalité d'un accord collectif, un salarié « *ne peut invoquer un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu* » mais il peut invoquer « *à l'appui de cette exception le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049092250?init=true&page=1&query=22-11.770&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Bulletin de paie et mention des jours RTT : simple information** (Cass. soc., 10 janvier 2024, n°22-17.917)

La Cour de cassation précise que « *la mention sur les bulletins de paie des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur* ».

La solution adoptée est similaire à celle retenue en matière de congés payés.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048950000

- **Discrimination syndicale et compétence du juge judiciaire :** le juge judiciaire est compétent pour octroyer des dommages et intérêts résultant d'une discrimination syndicale antérieure au licenciement autorisé par l'administration, mais pas pour apprécier le bien-fondé du licenciement (Cass. soc., 17 janv. 2024, n°22-20.778)

La Cour de cassation énonce dans cet arrêt que s'il est vrai que le juge judiciaire, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, ne peut se prononcer sur le caractère réelle et sérieux du licenciement, il peut apprécier l'existence d'une discrimination syndicale dans le déroulement de la carrière, antérieure au licenciement.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048990889?init=true&page=1&query=22-20.778&searchField=ALL&tab_selection=all

✓ **<u>JURISPRUDENCE COLLECTIVE</u>**

- **PSE et compétence administrative :** la vérification du respect des dispositions relatives au transfert des contrats de travail dans le cadre d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant PSE ne relève pas de la compétence de l'autorité administrative (CE, 19 déc. 2023, n°467283)

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise (C. trav., art. L. 1224-1).

L'arrêt se prononce sur la question de savoir si le juge administratif est compétent pour contrôler le respect des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail lorsqu'il est saisi d'une demande d'homologation d'un PSE unilatéral.

Confirmant le jugement du tribunal administratif, le Conseil d'Etat donne une réponse négative et juge qu'« *il n'appartient pas à l'autorité administrative statuant sur une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de vérifier la bonne application* » de l'article L. 1224-1 du Code du travail relatif aux transferts.

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048603446?init=true&page=1&query=467283&searchField=ALL&tab_selection=all

- **PSE et UES :** faculté pour deux sociétés d'une UES d'établir des PSE distincts dans le cadre de projets de réorganisation concomitants (CE, 29 déc. 2023, n°463794)

Dans le cadre de projets de réorganisation concomitants, deux sociétés appartenant à une UES ont chacune élaborée un PSE distinct, l'une fondée sur une cessation anticipée d'activité et la seconde en raison d'une nécessité de sauvegarder sa compétitivité.

Le PSE de l'une des sociétés est homologué par l'administration, ce que le CSE de l'UES décide de contester sur plusieurs fondements et notamment en raison de l'absence de PSE commun et de l'irrégularité de la procédure d'information-consultation.

Sur le premier point, le Conseil d'Etat juge que « *l'existence d'une unité économique et sociale à laquelle appartiennent la société PSI et la société l'Equipe ne faisait pas obstacle, en l'espèce, à ce que des projets de réorganisation de chacune des sociétés, motivés, pour le premier, par une cessation anticipée d'activité, pour le second, par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, soient conduits de façon concomitante et donnent lieu à l'établissement de documents unilatéraux portant plan de sauvegarde de l'emploi distincts, propres à chaque société* ».

Sur le second point, le Conseil d'Etat précise que la régularité de la procédure d'information-consultation doit faire l'objet d'un contrôle global de l'administration de sorte que la Cour d'administrative d'appel ne pouvait se fonder sur la seule circonstance que « *le CSE n'avait pas bénéficié de l'assistance d'un expert pour examiner les éléments transmis le 7 avril 2021* » pour juger la procédure irrégulière.

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048734382?init=true&page=1&query=463794&searchField=ALL&tab_selection=all

- **PSE et mesures de prévention des risques psychosociaux :** l'accord portant PSE peut ne pas prévoir ces mesures (CE, 4ème - 1ère chambres réunies, 19 déc. 2023, n°464864 et n°458434)

Dans ces deux arrêts le Conseil d'Etat se prononce notamment sur la question de l'intégration des mesures de prévention des risques psychosociaux dans le PSE négocié.

A ce titre, il juge que « *s'il incombe à l'employeur de prendre des mesures pour prévenir les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs […] et de les mettre en œuvre […] il est loisible aux signataires d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de cette entreprise, eu égard à la liberté contractuelle qui découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère celui de la Constitution du 4 octobre 1958, d'adopter de telles mesures* ».

Cet arrêt ne signifie bien évidemment pas que l'employeur est dispensé de prévoir ces mesures, celles-ci n'ayant cependant pas nécessairement à être prévues dans le PSE (qu'il fasse l'objet d'un accord ou qu'il résulte d'un document unilatéral) et pouvant faire l'objet d'un document séparé.

En présence d'un risque identifié pour la santé et la sécurité des travailleurs, le Dreets vérifie que :

- « *L'employeur a arrêté des actions pour y remédier* » ;
- « *Celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* » ;
- Ces mesures « *prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs* ».

Dans la mesure où l'administration « *pour apprécier si ces exigences sont satisfaites doit accorder une importance particulière à la circonstance que de telles mesures figurent dans un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi* », celle-ci disposera d'un a priori positif sur les mesures, ce qui devrait faciliter la validation de l'accord, sauf en cas de carence.

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048603282?init=true&page=1&query=464864&searchField=ALL&tab_selection=all
https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048603279?init=true&page=1&query=458434&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Parité des listes de candidats aux élections professionnelles** : refus de transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité (Cass. soc., 17 janv. 2024, n°23-40.014)

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (C. trav., art. L. 2314-30).

En l'espèce, la question posée par un employeur était la suivante : « *L'article L. 2314-30 du code du travail […] tel qu'interprété par la Cour de cassation, porte-t-il atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution et notamment à la liberté syndicale, au droit à l'éligibilité aux institutions représentatives du personnel qui découle du principe de participation des travailleurs […] et au principe d'égalité, en ce qu'il interdit aux seules organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles, lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir au sein d'un collège électoral, une liste comportant un candidat unique ?* ».

La Cour de cassation estime que la question n'est pas nouvelle et ne présente pas un caractère sérieux.

Elle s’en explique en considérant notamment que :

- la question ne précise pas en quoi les dispositions contestées, en ce qu'elles ne sont pas applicables aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles, affecteraient en elles-mêmes la liberté syndicale ou le principe de participation des travailleurs ;

- le principe d’égalité ne s’oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes. Or, les organisations syndicales qui dispose d’un monopole de présentation des listes de candidats au premier tour ne sont pas placées dans la même situation que les salariés qui présentent des candidatures libres au second tour.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048990891