



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-
Septembre 2024

✓ ACTUALITE SOCIALE

- **Le Ministère du travail a publié un questions-réponses sur le suivi de l'état de santé des salariés**

Ce document porte sur 5 thèmes :

- Les compétences des professionnels de santé au travail en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ;
- Les visites d'information et de prévention ;
- Les spécificités du suivi individuel renforcé ;
- Les autres visites et examens ;
- L'inaptitude et ses suites.

Les visites d'information et de prévention

Ce questions-réponses permet notamment d'apporter des précisions sur l'alinéa 3 de l'article L. 4624-1 du Code du travail selon lequel :

« Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier ».

Plus particulièrement, il spécifie que l'orientation « *sans délai* » signifie que le service de prévention et de santé au travail convoquera le travailleur dans les meilleurs délais et que cette visite peut même, en fonction de l'organisation du service, avoir lieu immédiatement.

Les spécificités du suivi individuel renforcé

Le Q/R précise que le médecin du travail ne peut compléter la liste des postes à risque, qui doit être établie par l'employeur.

En effet, l'article R. 4624-21 du Code du travail selon lequel « *si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé [...]* », pouvait porter à confusion.



Cependant, il est désormais clair que si le médecin du travail estime nécessaire de modifier les modalités de suivi dont bénéficie un travailleur en fonction de son état de santé ou des caractéristiques du poste auquel il est affecté, il peut :

- soit, dans le cadre d'un suivi individuel adapté de son état de santé, adapter la périodicité et les modalités des visites d'information et de prévention ;
- soit engager un échange avec l'employeur afin que ce dernier inscrive ce poste comme un poste à risque dans le cadre du dispositif prévu par le III de l'article R. 4624-23 du Code du travail.

Le Q/R envisage également la situation particulière des entreprises de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentant du personnel qui peuvent solliciter l'accompagnement du service de prévention et de santé au travail pour constituer la liste des postes à risques.

Les autres visites et examens

En cas de visite de pré-reprise, le Q/R précise qu'aucun document réglementaire opposable n'a à être remis au travailleur à l'issue d'une visite de pré-reprise, celle-ci ne pouvant donner lieu à la constatation d'une aptitude ou d'une inaptitude.

- **Le BOSS a été mis à jour le 25 septembre 2024**

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a été mis à jour concernant les rubriques suivantes :

- Aide à domicile ;
- Allègements généraux ;
- Avantages en nature ;
- Effectif ;
- Exonérations zonées ;
- Frais professionnels ;
- Montant net social.

Plus particulièrement, concernant les bulletins de paie, la liste des mentions obligatoires devant y figurer est complétée, conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du Code du travail.

✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **Congé maternité et rémunération : le dispositif légal de rattrapage salarial s'applique à l'issue du congé maternité (Cass. soc., 2 oct. 2024, n°23-11.582)**

L'article L. 1225-26 du Code du travail dispose qu' « en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise [...] ».



La Cour de cassation pose le principe selon lequel « *sauf accord collectif plus favorable, ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci* ».

Dès lors, l'augmentation résultant des dispositions du Code du travail doit intervenir à l'issue du congé maternité et pour la période qui lui est postérieure.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050316276?init=true&page=1&query=23-11.582&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Sanction disciplinaire** : la rétrogradation n'est pas toujours une sanction disciplinaire (Cass. soc., 25 sept. 2024, n°23-20.450)

Une salariée initialement embauchée en qualité de comptable est promue au poste de Responsable comptable.

Par avenant ultérieur, il avait été convenu que la salariée reprenne son poste initial.

Dans la mesure où cette rétrogradation est « *fondée sur son insuffisance professionnelle au regard des tâches particulières exigées par la fonction de responsable comptable* » et qu'au surplus, elle est intervenue à la demande de la salariée, celle-ci ne peut être qualifiée de sanction disciplinaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050290721?init=true&page=1&query=23-20.450&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Licenciement verbal** : manifester la volonté de rompre le contrat de travail antérieurement à la tenue de l'entretien préalable caractérise un licenciement verbal sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 18 sept. 2024, n°22-24.363)

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle l'employeur ayant, avant l'entretien préalable, manifesté la volonté irrévocable de rompre le contrat de travail, le licenciement devait s'analyser comme verbal et, par conséquent, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050290477?init=true&page=1&query=22-24.363&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Licenciement et secret professionnel** : l'ancienneté et l'absence de sanction disciplinaire antérieure ne saurait priver de cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave d'un salarié, résultant de la violation du secret professionnel (Cass. soc., 11 sept. 2024, 22-13.532)

En raison de la violation du secret professionnel, un salarié de la CPAM a été licencié pour faute grave.

Bien que reconnaissant cette violation, la Cour d'appel avait considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse au regard de l'ancienneté du salarié (39 ans) et de son absence de passé disciplinaire.



A tort selon la Cour de cassation, pour laquelle, la violation du secret professionnel auquel « *il était astreint en transmettant à un tiers, sans raison valable, l'attestation de salaire d'une personnalité publique comportant des données confidentielles, à laquelle il avait eu accès dans le cadre de ses fonctions* » justifiait son licenciement pour faute grave.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050221675?init=true&page=1&query=22-13.532&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Licenciement et preuve illicite** : une nouvelle illustration de la recevabilité d'une preuve qui présente un caractère illicite (Cass. soc., 25 sept. 2024, n°23-13.992)

Dans cette affaire, la Cour de cassation précise pour la première fois, que « *l'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié* », de sorte que les preuves tirées de leur exploitation présentent un caractère illicite.

Cependant, et conformément à sa jurisprudence, la Haute juridiction s'est prononcée sur la recevabilité d'une telle preuve, bien qu'illicite.

Reprenant les constatations réalisées par la Cour d'appel qui avait notamment relevé qu'il existait des raisons concrètes justifiant le contrôle des clés UBS et que pour établir le grief reproché à la salariée, l'employeur s'était contenté de produire des données strictement professionnelles reproduites dans une clé unique, la Cour de cassation en déduit que les pièces relatives au contenu des clés USB litigieuses étaient recevables.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050290699?init=true&page=1&query=23-13.992&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Licenciement et vie privée** : la violation du droit au respect de l'intimité de la vie privée entraîne la nullité du licenciement (Cass. soc., 25 sept. 2024, n°23-11.860).

Un salarié avait été licencié pour faute grave « *notamment en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec trois personnes au moyen de la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle* ».

Dans la mesure où cette conversation de nature privée n'étant pas destinée à être rendue publique et ne constituait pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, le licenciement était nul, ce dernier portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée.

La Cour de cassation continue de construire sa jurisprudence sur le droit au respect de la vie privée.

Par cet arrêt, elle crée une distinction entre un fait tiré de la vie personnelle (qui ne peut justifier un licenciement que s'il constitue une méconnaissance d'une obligation résultant du contrat de travail ou s'il entraîne un trouble objectif dans l'entreprise) et un fait relevant de l'intimité de la vie privée.

Dans un tel cas, décide la Cour de cassation, le licenciement est totalement impossible et la sanction, s'agissant de la violation d'une liberté fondamentale protégée par l'article 8 de la CEDH, est la nullité du licenciement.



Cette solution est paradoxale et peut choquer, dans la mesure où les propos ainsi protégés étaient totalement sexistes et s'accompagnaient d'images pornographiques, et qu'elle est en totale contradiction avec l'obligation de l'employeur de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Par ailleurs, cette solution devrait pouvoir s'appliquer à tout type de propos : racistes, antisémites, homophobes ...

Cette solution n'est cependant pas surprenante puisqu'elle s'inscrit dans la droite ligne des précédents arrêts de la Cour de cassation (20/09/2023 – 22/12/2023 – 6/03/2024).

On peut s'étonner toutefois que la Cour de cassation n'opère aucun contrôle de proportionnalité qui n'est pourtant pas incompatible avec la CEDH.

Cette jurisprudence doit en tout état de cause inciter les employeurs à la plus grande prudence sur ces sujets...

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050290649?init=true&page=1&query=23-11.860&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Télétravail** : le télétravail à l'étranger sans autorisation de l'employeur justifie un licenciement pour faute grave (Cons. prud., 1 août 2024, n°21/06451)

Le 3 septembre 2020, une salariée a informé sa direction de son souhait de démissionner au 1^{er} octobre 2020, pour une fin de contrat le 31 décembre 2020. Dans ces conditions, les parties se sont accordées sur un télétravail depuis le Canada du 2 novembre 2020 au 15 novembre 2020.

Cependant, changeant d'avis quelques jours plus tard, le 10 septembre 2020, elle sollicitait de poursuivre son contrat de travail en télétravail jusqu'à mi-février 2021 « *pour partir plus sereinement* », la DRH lui répondait qu'elle ne croyait pas que cela soit possible.

Parallèlement, en raison de la Covid, la société avait mis en place une politique de télétravail incitative à partir de fin septembre, puis a imposé, en octobre 2020, le télétravail à 100%, tout en prévoyant que le lieu de télétravail soit situé sur le même fuseau horaire que Paris à +/- 2 heures de différence.

Malgré une demande de son employeur, le 2 février 2021, la salariée ne communiquait pas sa résidence provisoire à l'étranger. Le 22 mars 2021, son supérieur hiérarchique apprenait qu'elle résidait toujours au Canada, refusait sa demande de télétravail depuis ce lieu et lui demandait de se présenter sur son lieu de travail le 5 avril, ce qu'elle ne fit pas.

La salariée est licenciée pour faute grave, justifiée par le fait de (i) ne pas avoir recueilli l'accord préalable de son employeur pour télétravailler depuis l'étranger, (ii) d'avoir adopté une attitude déloyale vis-à-vis de son employeur en dissimulant ce télétravail à l'étranger, (iii) de ne pas avoir repris son poste en présentiel le 5 avril 2021 malgré une mise en demeure préalable de cesser son travail depuis l'étranger et (iv) d'avoir ensuite prétendue être rentrée en France.

Le Conseil de prud'hommes de Paris valide le licenciement en prenant en compte, outre les griefs disciplinaires, les risques encourus par la société du fait du télétravail de la salariée sur le sol canadien, sans autorisation des autorités et en violation des règles relatives au RGPD.



- **Inaptitude et reclassement** : le caractère déloyal des propositions de reclassement doit être démontré par le salarié (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-24.005).

L'article L. 1226-12 du Code du travail dispose que :

« Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail [...] ».

La Cour de cassation pose le principe selon lequel *« lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions précitées, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite et il appartient au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement ».*

Dans cette affaire, la société avait proposé à un salarié déclaré inapte neuf postes, qui étaient tous éloignés géographiquement de son domicile.

Les ayant refusés, le salarié avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Il avait alors contesté son licenciement, affirmant que son employeur avait omis de lui proposer d'autres postes selon lui disponibles en Normandie.

La Cour d'appel avait suivi la position du salarié et considéré que faute pour l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'existait pas en Normandie de postes disponibles compatibles avec les qualifications et les capacités physiques restantes du salarié, le respect de l'obligation de reclassement n'était pas démontré.

A tort selon la Cour de cassation qui considère que les juges du fond ont inversé la charge de la preuve.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192486?init=true&page=1&query=22-24.005&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Cessation d'activité de l'entreprise et arrêt de travail professionnel** : la cessation définitive de l'activité d'une société justifie l'impossibilité de maintenir le contrat d'un salarié en arrêt de travail professionnel (Cass. soc., 11 sept. 2024, n°22-18.409)

Un salarié, en arrêt à la suite d'un accident du travail, avait accepté d'adhérer au CSP proposé par son employeur résultant de la cessation de l'activité de l'entreprise.

Sollicitant la nullité de la rupture de son contrat de travail, le salarié invoquait le fait que la rupture était intervenue en violation des dispositions de l'article L. 1226-9 du Code du travail, limitant les possibilités de rupture du contrat de travail pendant les périodes de suspension du contrat de travail.



La Cour d'appel avait fait sienne la position du salarié et avait jugé le licenciement nul en retenant notamment que l'employeur ne démontrait pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident du travail.

La Cour de cassation vient censurer le raisonnement tenu et rappelle que « *dès lors que la cessation d'activité est réelle et qu'elle rend impossible la poursuite du contrat de travail, la résiliation de ce contrat n'est pas contraire aux dispositions de l'article L. 1226-9 du code du travail relatives au licenciement d'un salarié pendant une période de suspension consécutive à un accident du travail* ».

Or, dans la mesure où la cessation totale et définitive de l'activité de la société n'était pas contestée, l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail du salarié était démontrée.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050221556>

- **Préjudice d'anxiété et charge de la preuve** : la preuve d'une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie grave repose sur le salarié (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-20.917)

Des salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en réparation de leur préjudice d'anxiété.

La Cour d'appel, dont la position est confirmée par la Cour de cassation, juge que les éléments produits aux débats par le salarié n'étaient pas de nature à établir pour l'ensemble des postes occupés pendant la durée de l'activité professionnelle, soit une exposition aux substances, soit une exposition suffisamment significative pour entraîner un risque de maladie grave.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192493?init=true&page=1&query=22-20.917&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Prescription et indemnité forfaitaire pour travail dissimulé** : l'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé est soumise à la prescription de deux ans (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-22.860)

La Cour de cassation précise que l'action en paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé se prescrit par deux ans et relève donc du délai de prescription des actions relatives à l'exécution du contrat de travail et non à celles relatives à la rupture.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192525?init=true&page=1&query=22-22.860&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Prescription et indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris** : l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris est soumise à la prescription de deux ans (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-22.860)

La Cour de cassation précise que l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information, se prescrit par deux ans et relève également du délai de prescription des actions relatives à l'exécution du contrat de travail et non à celles relatives aux salaires.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192499?init=true&page=1&query=22-20.976&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Prescription et harcèlement moral** : l'action en nullité de la rupture du contrat de travail fondée sur le harcèlement se prescrit par 5 ans (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-22.860)

Un salarié sollicitait la nullité de son licenciement compte tenu du harcèlement moral qu'il estimait avoir subi.

La question qui se posait était celle du délai de prescription applicable dans le cas d'une telle action, c'est-à-dire d'une action en nullité portant sur la rupture du contrat de travail fondée sur le harcèlement moral.

La Cour de cassation confirme que le délai de prescription de droit commun de 5 ans doit s'appliquer et ce conformément aux dispositions de l'article L. 1471-1 du Code du travail qui excluent l'application du délai de prescription d'un an « *aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192525?init=true&page=1&query=22-22.860&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Préjudice nécessaire** : trois nouveaux cas de réparation automatique sont reconnus par la jurisprudence (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°23-15.944, n°22-16.129 et n°22-23.648)

Il résulte de ces arrêts qu'aucun préjudice n'a pas besoin d'être démontré pour obtenir des dommages-intérêts dans les trois cas suivants :

- Non-respect du temps de pause quotidien ;
- Manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ;
- Manquement à l'obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité.

Cependant, ces arrêts précisent également que le préjudice nécessaire ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Manquement à l'obligation de faire bénéficier la salariée d'un suivi médical et d'une visite de reprise à la suite de son congé de maternité ;
- Absence d'organisation de la visite de reprise dès la décision de classement en invalidité de deuxième catégorie.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192484?init=true&page=1&query=22-16.129&searchField=ALL&tab_selection=all

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192480?init=true&page=1&query=22-23.648&searchField=ALL&tab_selection=all

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050192482?init=true&page=1&query=23-15.944&searchField=ALL&tab_selection=all

✓ **JURISPRUDENCE COLLECTIVE**

- **Constitution d'une section syndicale et qualité de syndicat professionnel** : l'Union des syndicats gilets jaunes (l'USGJ) dispose de la qualité de syndicat professionnel et respecte les valeurs républicaines, condition nécessaire à la constitution d'une section syndicale et à la désignation d'un RSS par cette dernière (Cass. soc., 25 sept. 2024, n°23-16.941)

Par requête, une société avait saisi le tribunal judiciaire compétent aux fins d'annulation de la désignation d'un RSS par l'Union des syndicats gilets jaunes (l'USGJ).

La société considérait que :

- L'USGJ ne pouvait être reconnue comme un syndicat professionnel dans la mesure où elle « *revendique dans ses statuts son affiliation au mouvement des Gilets Jaunes dont l'objet est exclusivement politique et mène, de fait, des actions à but éminemment politique* » ;
- L'USGJ ne répondait pas à la condition du respect des valeurs républicaines, nécessaire à la constitution de la section syndicale et à la désignation d'un RSS, compte tenu du fait qu'elle « *diffuse régulièrement sur sa page Facebook des publications haineuses et une contestation du fonctionnement des institutions démocratiques ; que l'Union des Syndicats Gilets Jaunes fait ainsi figurer, sur la page d'accueil de son site Internet officiel, la revendication suivante : "nous allons nous rendre justice grâce à des actions auxquelles les multinationales et les institutions ne sont pas préparées"* ».

La Cour de cassation valide le raisonnement tenu par le tribunal judiciaire ayant reconnu la qualité de syndicat à l'Union au terme duquel :

- La référence de l'USGJ au mouvement des gilets jaunes, ne constitue qu'un positionnement idéologique et non la preuve que cette organisation poursuivrait des buts essentiellement politiques et ne serait que l'émanation d'un parti politique ;
- La communauté d'idées avec un mouvement ou la sensibilité politique revendiquée par un syndicat ne saurait le priver de la qualité de syndicat dès lors qu'il agit dans l'intérêt qu'il considère être celui des salariés.

Par ailleurs, la Haute Cour considère, tout comme le tribunal judiciaire, que la société ne rapportait pas la preuve du défaut du respect des valeurs républicaines compte tenu du fait que « *l'organisation ou la participation à des manifestations exprimant des opinions minoritaires ou non-conformistes et l'appel à la destitution du Président de la République ne portaient pas atteinte aux valeurs républicaines* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050290702?init=true&page=1&query=23-16.941&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Elections professionnelles et vote électronique** : les élections professionnelles encourent la nullité en cas de dysfonctionnement du système de vote électronique (Cass. soc., 11 sept. 2024, n°23-16.209)

Un syndicat et un salarié ont saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annulation des élections des membres élus, titulaires et suppléants, du premier collège, organisées par vote électronique, au sein d'un établissement.

Le tribunal judiciaire ayant fait droit à leur demande, la société s'est pourvue en cassation et invoquait le fait que :

- La seule production d'attestations de salariés affirmant n'avoir pu voter au motif qu'un vote était déjà enregistré en leur nom lorsqu'ils se sont connectés sur le site de vote est insuffisante à apporter la preuve d'une fraude ;
- Le tribunal judiciaire a reconnu que le dispositif de vote électronique retenu par la RATP respecte les modalités fixées par la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 et les recommandations de la CNIL ;
- La société a mis en œuvre le maximum de garanties pour assurer la sécurité, la confidentialité, l'anonymat et l'intégrité du scrutin et a pris les précautions suffisantes pour éviter tout détournement du droit de vote, dans les modalités d'envoi du matériel de vote, les conditions de génération des codes de connexion de manière aléatoire et non-prédictible, les conditions de validation du vote par l'utilisation d'un code secret complémentaire, les conditions de récupération des codes de connexion.

La Cour de cassation confirme cependant la décision du tribunal judiciaire qui, non saisi d'aucune demande de vérification des listes d'émargement, avait considéré que les attestations des salariés suffisaient à démontrer l'atteinte à la sincérité et au secret du vote, principe général du droit électoral.

Le choix du prestataire du vote électronique revêt donc un enjeu majeur pour la validité des élections professionnelles.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050221681?init=true&page=1&query=23-16.209&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Elections professionnelles et parité** : l'annulation de l'élection d'un candidat en raison de la violation des règles de parité des listes ne permet pas à la juridiction d'attribuer le siège devenu vacant à un autre candidat (Cass. soc., 11 sept. 2024, n°23-60.107)

Dans le cadre des élections professionnelles, un syndicat avait présenté une liste, pour le premier collège, composée de deux femmes (dont l'une tête de liste) et d'un homme alors que les femmes représentaient 15,9% de l'effectif, et était donc en position ultra-minoritaire.

Un autre syndicat a sollicité l'annulation de ces élections en raison de la violation des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes et a demandé, en conséquence, l'attribution du siège vacant à un autre candidat.

Le tribunal judiciaire a fait droit à sa première demande mais a rejeté la seconde.



La Cour de cassation confirme que c'est à bon droit que le tribunal a refusé de faire droit à la demande d'attribution du siège devenu vacant à un autre candidat dans la mesure où :

« les dispositions des articles R. 2314-19 à R. 2314-21 du code du travail, permettant au juge de rectifier l'attribution erronée des sièges à l'issue du scrutin, ne s'appliquent pas en cas de vacance consécutive à l'annulation de l'élection d'un salarié en application de l'article L. 2314-32 du code du travail sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes imposées par l'article L. 2314-30 du même code ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050221564?init=true&page=1&query=23-60.107&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Accord de performance collective** : l'accord de performance collective encourt la nullité en cas de déloyauté dans la conduite des négociations (CA Paris, 4 juill. 2024, n°23/12256)

Dans cette affaire, un accord de méthode avait été signé par une société et les deux organisations syndicales représentatives aux fins d'encadrer les négociations portant sur plusieurs thèmes dont l'accord de performance collective.

En raison de la pandémie, un avenant à cet accord avait prévu un calendrier de négociation pour l'APC échelonné entre le 25 juin et le 18 novembre 2021. Les négociations n'ayant pas abouti, elles se sont poursuivies les 13, 25 et 27 janvier 2022 en présence des mêmes organisations syndicales.

Par courrier du 28 janvier 2022, la société leur a transmis un projet d'accord modifié leur demandant de s'engager sur celui-ci « à l'exception de quelques aménagements techniques du texte que nous pourrions encore réaliser ensemble et susceptibles de prendre quelques jours pour parachever le texte ».

Le 4 février 2022, la société a adressé, aux seuls délégués syndicaux de l'UNSA, une invitation afin de finaliser l'accord, puis lui a envoyé la nouvelle mouture de l'accord qui a été signée postérieurement avec l'UNSA (le 14 février 2022).

Cependant, la CGT, seconde organisation syndicale représentative, a sollicité l'annulation de l'APC compte tenu de la déloyauté des négociations, en l'absence d'invitation à la réunion du 14 février 2022 (date de signature de l'accord) et du fait que l'accord a été signé sans que les modifications apportées du 27 janvier au 14 février 2022 ne lui aient été présentées.

La Cour d'appel juge que « l'existence de rencontres bilatérales et de négociations séparées, quelque soit le volume des modifications et/ou ajouts figurant dans la « nouvelle mouture », ont mis la CGT devant le fait accompli de la signature de l'accord de performance collective en date du 14 février 2022 auquel elle n'avait pas été conviée, ce qui caractérise la déloyauté dans la conduite des négociations et qui vicie ce dernier et entraîne sa nullité ».

Elle précise que la réouverture des négociations lors de la réunion du 28 février 2022 avec la CGT et l'UNSA suivies de la signature aux côtés de l'UNSA d'un accord de performance collective comportant quelques aménagements proposés par la CGT, ne saurait entraîner la régularisation de la situation.



- **Gestion des emplois et des parcours professionnels** : l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est conditionnée à l'existence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 11 sept. 2024, n°23-14.333)

Notamment en raison de l'absence d'invitation à négocier un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), un syndicat avait assigné en justice une société afin que la juridiction l'enjoigne d'ouvrir des négociations sur la GEPP sous astreinte.

Un syndicat avait désigné, le 26 juillet 2012, une déléguée syndicale au sein d'un des 7 établissements distincts de la société. Cependant, ce n'est que le 16 novembre 2016, à l'issue des élections professionnelles, que ce syndicat avait désigné deux délégués syndicaux au niveau de l'entreprise.

La Cour de cassation pose le principe selon lequel « *l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est subordonnée à l'existence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise* ».

Or, dans la mesure où la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit intervenir au moins une fois tous les quatre ans (ou tous les trois ans, en l'absence d'accord collectif) suivant la désignation d'un délégué syndical d'entreprise, le délai prévu n'avait pas expiré au moment de la saisine, le 27 novembre 2018.

La demande du syndicat doit donc être rejetée.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050221558?init=true&page=1&query=23-14.333&searchField=ALL&tab_selection=all