

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



News disponible : Travail à domicile : A défaut de mise à disposition d'un local salarié, l'indemnité d'occupation est due par l'employeur



RELATIONS INDIVIDUELLES

Congés payés – Assiette de l'indemnité compensatrice – Travail temporaire – Primes allouées pour l'année entière – Inclusion (NON)

Rappel : Le travailleur temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'il effectue, qu'elle qu'en ait été la durée.

Son montant est calculé en fonction de la durée de la mission, et ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la mission (article L. 1251-19 du Code du travail).

L'indemnité compensatrice de congés payés a pour assiette « la rémunération totale due au salarié, c'est-à-dire le salaire de base ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au salarié » (Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992).

L'Administration précise à ce titre que doivent être intégrées dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés :

- l'indemnité de fin de mission,
- des primes et majorations diverses (majorations heures supplémentaires, prime d'inconfort, etc.),
- des primes qui sont exclues de l'assiette des congés payés en droit commun (prime de 13^{ème} mois, prime de vacances, etc.).

Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 16-25.428

Un salarié a été mis à disposition d'une société en qualité de chargé de clientèle, dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, par une société de travail temporaire.

Contestant l'absence de prise en compte, par son entreprise de travail temporaire, de sa prime de treizième mois dans l'indemnité compensatrice de congés payés, le salarié a alors saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes.

La juridiction prud'homale a fait droit à ses demandes et a condamné l'employeur à payer une somme à titre de rappel d'indemnité de congés payés, retenant que les règles du droit commun du contrat de travail ne s'appliquent pas aux salariés intérimaires.

Elle s'est ensuite fondée sur l'article L. 1251-19 du Code du travail pour rappeler que :

- le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission ;
- le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue ;
- doivent être intégrées dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés : l'indemnité de fin de mission, des primes et majorations diverses mais aussi des primes qui sont exclues de l'assiette des congés payés en droit commun (primes de 13^{ème} et de 14^{ème} mois).

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement. Elle rappelle dans un premier temps que la rémunération totale brute pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés due par l'entreprise de travail temporaire au salarié intérimaire n'obéit à aucune spécificité autre que l'inclusion dans son assiette de l'indemnité de fin de mission.

La Haute juridiction précise ensuite que « les primes allouées pour l'année entière, période de travail et période de congés confondues, n'ont pas à être incluses dans l'assiette de congés payés ».

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence. En effet, la Cour de cassation a précédemment jugé que des primes, allouées pour l'année entière et ayant pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés réunis, « ne devaient pas être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par l'entreprise de travail temporaire au salarié intérimaire » (Cass. Soc., 1^{er} mars 2017, n° 15-16.988).

Temps partiel – Recours aux heures complémentaires – Durée du travail effectuée équivalente à la durée légale de travail – Requalification en contrat de travail à temps complet (OUI)

Rappel : Un salarié est à temps partiel dès lors que sa durée du travail est inférieure à celle d'un salarié à temps plein (article L. 3123-1 du Code du travail).

Les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat de travail à temps partiel constituent des heures complémentaires, qui donnent lieu à une majoration de salaire (article L. 3123-8 du Code du travail).

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement (article L. 3123-9 du Code du travail).

Ainsi, lorsque les heures complémentaires effectuées par le salarié à temps partiel portent la durée du travail effectuée à un temps complet, la jurisprudence requalifie le contrat de travail en contrat à temps complet (Cass. Soc., 24 novembre 1998, n° 96-42.270), peu importe que le dépassement s'effectue de manière momentanée sur une période courte (Cass. Soc., 13 janvier 2016, n° 14-17.323).

Cass. Soc., 11 avril 2018, n° 16-16.082

Un salarié a été engagé par une société, le 15 septembre 2003, d'abord selon plusieurs contrats à durée déterminée (CDD) puis selon un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel en date du 8 décembre 2003.

Au cours de la relation de travail, la société lui a fait réaliser, en fonction de ses propres besoins, des heures complémentaires pour porter son temps de travail à 71 heures en janvier 2006, 75 heures en mars 2006, 127 heures en mai 2006, 97 heures en juin 2006.

Le 4 janvier 2007, la Société :

- lui a fait signer un avenant portant son temps de travail à 151,67 heures mensuelles,
- temps par la suite réduit à 130 heures en septembre 2007,
- puis à 92 heures à compter d'octobre 2007,
- et enfin à 65 heures à compter de décembre 2008, à la demande du salarié.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des CDD en CDI, la requalification de la relation de travail en contrat à temps plein, la résiliation judiciaire de son contrat de travail, des rappels de salaire en conséquence de la requalification et diverses sommes au titre de la rupture.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes, constatant que le recours par l'employeur à des heures complémentaires avaient eu pour effet de porter, pour plusieurs mois, la durée de travail de le salarié, employé à temps partiel, au niveau de la durée légale.

La Haute juridiction confirme le raisonnement des juges du fonds et la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Note : La conclusion d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (article L. 3121-44 du Code du travail) est possible pour les salariés à temps partiel.

Néanmoins, la mise en œuvre d'un tel accord collectif nécessite l'accord exprès du salarié (Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 10-19.076).

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur – Cessation immédiate du contrat de travail (OUI)

- *L'arrêt précédemment traité, selon lequel le recours aux heures complémentaires peut entraîner la requalification du temps partiel en temps complet, apporte également des précisions en matière de prise d'acte.*

Rappel : La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue un mode de rupture autonome, d'origine jurisprudentielle.

La prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur est la rupture du contrat de travail par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qui rendent selon lui impossible la poursuite du contrat de travail.

La Cour de cassation juge de manière constante que la prise d'acte entraîne « la cessation immédiate du contrat de travail », ce qui implique que :

- tout acte de l'employeur postérieur à la prise d'acte, est sans incidence sur la qualification de la rupture (concernant une lettre envoyée par l'employeur au salarié, postérieurement à la prise d'acte de ce dernier, pour lui imputer la rupture : Cass. Soc., 21 septembre 2005, n° 03-45.850) ;
- les obligations de l'employeur prennent fin avec la prise d'acte (Cass. Soc., 27 juin 2012, n° 11-10.569) ;
- aucun salaire n'est dû pour la période postérieure à la prise d'acte (Cass. Soc., 12 décembre 2012, n° 10-28.166).

Cass. Soc., 11 avril 2018, n° 16-16.082

Un salarié a été engagé par une société, le 15 septembre 2003, d'abord selon plusieurs contrats à durée déterminée (CDD) puis selon un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel en date du 8 décembre 2003.

Au cours de la relation de travail, la société lui a fait réaliser, en fonction de ses propres besoins, des heures complémentaires pour porter son temps de travail au-delà de la durée légale du travail.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des CDD en CDI, la requalification de la relation de travail en contrat à temps plein, la résiliation judiciaire de son contrat de travail, des rappels de salaire en conséquence de la requalification et diverses sommes au titre de la rupture.

Le 12 janvier 2015, le Conseil de prud'hommes a prononcé la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 30 octobre 2015, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, persistant toutefois à solliciter devant la Cour d'appel la résiliation judiciaire du contrat, sans que cette dernière examine les effets de la prise d'acte.

La Cour d'appel a qualifié la rupture du contrat de travail de résiliation judiciaire et retenu la date de la prise d'acte comme étant celle de la rupture.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond.

- Elle considère qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire, dans la mesure où la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.
- Elle approuve ensuite la Cour d'appel d'avoir retenu que l'employeur avait, jusqu'à la date de la prise d'acte, méconnu les textes régissant le travail à temps partiel, pour en déduire que ces manquements étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Note : De la même manière, la jurisprudence considère que les actes du salarié, postérieurs à la prise d'acte, sont sans incidence sur la rupture.

A titre d'exemple, la Cour de cassation juge que la prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, et ne peut donc être rétractée par la suite (Cass. Soc., 14 octobre 2009, n° 08-42.878).

Mobilité – Cadre habituel des fonctions – Affectation temporaire à 300 km du précédent lieu de travail – Modification du contrat de travail (NON)

Rappel : La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Cass. Soc., 26 octobre 2011, n° 09-71.322).

En l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle relative au lieu de travail, la jurisprudence se réfère au secteur géographique pour déterminer si la mobilité du salarié constitue un changement des conditions de travail ou une modification du contrat de travail (Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-14.960).

Au cas particulier des salariés dont la mobilité est inhérente à leurs fonctions, tout déplacement occasionnel ou temporaire constitue un simple changement des conditions de travail, s'imposant au salarié (Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-41.412).

Cass. Soc., 22 mars 2018, n° 16-19.156

Un salarié a été engagé en qualité de chef de chantier. Son contrat de travail précisait le lieu d'embauche, Lorient, mais pas son lieu de travail.

A la suite d'une nouvelle affectation au Havre, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, estimant qu'elle constituait une modification de son contrat de travail.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale afin qu'il soit constaté que la prise d'acte devait emporter les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes et a fait produire à la prise d'acte du salarié les effets d'une démission, considérant que le lieu de travail du salarié n'était pas contractualisé, dans la mesure où il ne figurait pas sur son contrat de travail, ce dont il résultait que la nouvelle affectation ne constituait pas une modification du contrat de travail soumise à son accord préalable.

Les juges du fond, considérant en outre que la fonction de chef de chantier impliquait, par nature, une disponibilité géographique, en ont déduit que l'affectation temporaire hors région ne constituait pas une modification du contrat de travail.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation, reprochant à la Cour d'appel :

- de ne pas avoir recherché si les 2 lieux de travail successifs appartenaient à un même secteur géographique, alors même qu'en l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail, la modification du lieu de travail constitue une modification du contrat si elle a pour effet d'affecter le salarié dans un autre secteur géographique ;
- de ne pas avoir pris en considération la durée de l'affectation litigieuse, en réalité de deux ans, alors même que seule une affectation occasionnelle de courte durée du salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement pouvait ne pas constituer une modification du contrat de travail et lui être imposée sans son accord, dès lors qu'en outre :
 - elle était justifiée par l'intérêt de l'entreprise,
 - et la spécificité des fonctions exercées par l'intéressé impliquait de sa part une certaine mobilité géographique ;
- de ne pas avoir recherché si la nouvelle affectation portait atteinte de manière disproportionnée à sa vie privée et familiale, alors même que :
 - sa nouvelle affectation étant éloignée de plus de 300 km de son lieu de travail habituel, il avait été dans l'incapacité de rentrer chez lui tous les week-ends ;
 - son employeur s'était contenté de renouveler, par période de deux mois, son « déplacement occasionnel » sur le chantier du Havre, le laissant dans l'ignorance quant au terme de son détachement.

La Cour de cassation rejette cet argumentaire, et confirme que le déplacement ne constituait pas une modification du contrat de travail, dans la mesure où :

- le salarié avait été prévenu dans un délai raisonnable et informé régulièrement de la durée de la mission ;
- la nouvelle affectation était justifiée par l'intérêt de l'entreprise et s'inscrivait dans le cadre habituel des fonctions ;
- le salarié ne donnait aucun élément sur sa vie privée et familiale.

RELATIONS COLLECTIVES

Transfert d'entreprise – Représentants du personnel de l'entité absorbée – Prorogation des mandats en cours (OUI)

Rappel : En cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1 du Code du travail (« *notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise* »), le mandat

des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

En principe, si cette entreprise devient un établissement distinct, ou si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui

conservent ce caractère, le mandat des intéressés se poursuit jusqu'à son terme.

Néanmoins, les dispositions légales prévoient la possibilité de tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil.

En effet, il est alors possible de réduire ou proroger la durée du mandat des membres élus par accord entre le nouvel employeur et :

- les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ;
- ou, à défaut, les membres de la délégation du personnel du CSE (article L. 2314-35 du Code du travail).

Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-29.069

A la suite de l'annonce de la fusion-absorption d'une société par une autre entité, les mandats des membres de la délégation unique du personnel de la société absorbée sont arrivés à expiration le 19 octobre 2013.

Le 26 novembre 2013, l'entreprise absorbée a signé avec une organisation syndicale un accord de prorogation des mandats.

Le 3 février 2014, une organisation syndicale, invoquant l'illicéité de cet accord, a assigné en référé la Société, afin que soit constatée l'existence d'un trouble manifestement illicite constitué notamment par le manquement de l'employeur de son obligation de renouvellement des institutions représentatives du personnel.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes, retenant qu'au regard du changement prochain de la situation juridique de l'employeur dictée par la fusion-absorption, le protocole de prorogation des mandats des représentants du personnel, signé par l'employeur et un syndicat représentant la quasi-unanimité des salariés lors des dernières élections professionnelles, ne révèle pas un trouble manifestement illicite.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, et rappelle que :

- Les mandats représentatifs d'une entité transférée ne sont maintenus que si cette entité conserve son autonomie ;
- Pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée de ces mandats peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés.

La Haute juridiction souligne ensuite que ces dispositions ne sont pas applicables à des mandats expirés avant le transfert d'une entité économique autonome, ce qui était le cas en l'espèce. En conséquence, les mandats ne pouvaient être prorogés.

Note : La solution constitue une confirmation de jurisprudence. En effet, concernant le transfert partiel d'activités, la Cour de cassation juge que :

- Lorsque ces activités ne constituent pas un établissement distinct de l'entreprise dotées d'institutions propres, le mandat des représentants du personnel cesse en même temps que le contrat de travail (Cass. Soc., 17 décembre 2008, n° 07-42.839) ;
- Lorsque que l'établissement conserve son caractère distinct dans la nouvelle entreprise, le mandat des représentants du personnel subsiste (Cass. Soc., 18 novembre 2009, n° 08-42.920).

**Système de promotion visant à rajeunir l'effectif –
Élément laissant supposer l'existence d'une
discrimination fondée sur l'âge (OUI)**

Rappel : Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de promotion professionnelle, en raison de son âge (article L. 1132-1 du Code du travail).

A titre d'exemple, refuser à un salarié le bénéfice d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification supplémentaire, en lui opposant qu'en raison de son âge et de la proximité de son départ en retraite, cette formation ne serait jamais amortie, constitue une discrimination fondée sur l'âge (Cass. Soc., 18 février 2014, n° 13-10.294).

Les dispositions légales aménagent la charge de la preuve en matière de discrimination :

- le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ;
- il incombe alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (article L. 1134-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-25.503

A la suite du refus d'une proposition de rupture conventionnelle de son contrat de travail, un salarié, occupant un emploi de directeur exécutif, statut cadre dirigeant, a été licencié pour insuffisance professionnelle.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la nullité du licenciement pour motif discriminatoire lié à l'âge et de demandes en paiement de diverses sommes, notamment des dommages-intérêts pour préjudice moral résultant du licenciement nul et des manœuvres discriminatoires.

Selon lui, la Société avait mis en place un système de promotion « up or out », tendant à l'exclusion des salariés n'étant pas en mesure d'accéder à l'échelon supérieur et à la réduction de la proportion de cadres de plus de 40 ans au niveau supérieur.

Le salarié s'est à ce titre appuyé sur des données statistiques et des déclarations publiques, démontrant que la société avait mis en place une politique de jeunisme, laquelle consistait notamment à contenir, en moyenne, le nombre de salariés de plus de 40 ans en dessous de 12 % des effectifs, et ceux de plus de 45 ans en dessous de 5 %.

Il a en outre fait valoir que selon le registre unique du personnel, sur une période de 90 jours correspondant au moment où il avait été licencié, 9 directeurs exécutifs âgés de plus de 40 ans avaient quitté la société via des départs négociés.

La Cour d'appel a constaté l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour insuffisance professionnelle notifié après une proposition de rupture conventionnelle, ainsi que l'existence d'un système de « up or out » tendant à l'exclusion des salariés n'étant pas en mesure d'accéder à l'échelon supérieur.

Elle a néanmoins rejeté les demandes du salarié relatives à la discrimination en raison de l'âge et à la nullité du licenciement, retenant que ne constituaient pas des éléments de fait laissant en soi supposer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'âge du salarié :

- les effets du système de promotions tendant à l'exclusion des salariés n'étant pas en mesure d'accéder à l'échelon supérieur,
- la réduction de la proportion de cadres de plus de 40 ans au niveau supérieur, sur des chiffres discutés,
- et la proposition de départ négocié.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, reprochant à la Cour d'appel de ne pas avoir examiné les autres éléments avancés par le salarié, notamment ceux relatifs au départ peu après son licenciement de 9 directeurs exécutifs âgés de plus de 40 ans et à la faible proportion de salariés âgés de plus de 40 ans présents dans l'entreprise au regard de la proportion de ces mêmes salariés dans la branche professionnelle.

Selon la Haute juridiction, ces éléments, pris dans leur ensemble, « *laissaient supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge* ».

Note : Il convient de noter que le licenciement discriminatoire est nul et échappe au barème des indemnités de licenciement issu de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la

prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (article L. 1235-3-1 du Code du travail).

Contrôle Urssaf – Première visite de contrôle – Report – Nouvel avis de passage (NON)

Rappel : Les employeurs sont tenus de recevoir les agents de contrôle de l'Urssaf (article L. 243-11 du Code de la sécurité sociale).

Néanmoins, sauf s'il est effectué pour rechercher des infractions de travail dissimulé, tout contrôle est précédé de l'envoi par l'organisme effectuant le contrôle des cotisations et contributions de sécurité sociale d'un avis de contrôle, au moins 15 jours avant la date de la première visite de l'agent chargé du contrôle (article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale).

La charge de la preuve de l'envoi de l'avis de contrôle pèse sur l'organisme l'effectuant (Lettre-circ. ACOSS n° 99-82, 16 juillet 1999).

Le non-respect de l'obligation d'envoi d'un avis de contrôle préalable entraîne la nullité du contrôle et du redressement subséquent, sans que soit exigée la preuve d'un préjudice (Cass. Civ. 2^{ème}, 30 novembre 2017, n° 16-25.781).

Cass. Civ. 2^{ème}, 15 mars 2018, n° 17-13.409

Après l'envoi d'un avis de contrôle portant sur les années 2010 et 2011 à une société, prévu le 17 septembre 2012, l'inspecteur de recouvrement de l'Urssaf s'est présenté le 16 octobre 2012 au sein de cette même société.

La société a alors contesté la régularité du redressement consécutif à ce contrôle devant une juridiction de sécurité sociale.

La Cour d'appel a annulé le contrôle opéré par l'Urssaf, constatant que :

- par lettre recommandée du 2 juillet 2012, l'inspecteur du recouvrement avait envoyé à la société un avis préalable au contrôle en indiquant qu'il se présenterait le 17 septembre 2012 ;

- par courriel du 13 septembre 2012, il a confirmé, à la suite d'un entretien téléphonique que le contrôle était reporté au 16 octobre 2012 ;

- que le report n'a pas donné lieu à un avis donné à la société selon les dispositions légales.

Les juges du fond en ont déduit que l'inspecteur du recouvrement avait informé la société du report du contrôle au cours d'un entretien téléphonique, sans qu'il soit possible de déduire ni de ce message ni de l'absence d'opposition de la société aux opérations de contrôle, que la modification de la date des opérations de vérification résultait d'un accord avec l'employeur.

Saisie du litige, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel, et rappelle que :

- l'avis préalable a pour objet d'informer l'employeur ou le travailleur indépendant de la date de la première visite de l'inspecteur de recouvrement ;
- qu'au cas où elle entend reporter celle-ci, il incombe à l'Urssaf d'en informer en temps utile et par tout moyen approprié l'employeur ou le travailleur indépendant, et de rapporter la preuve de la réception de l'information en cas de recours contentieux.

La Haute juridiction en déduit que dans la mesure où l'Urssaf avait informé en temps utile la Société du report du contrôle ayant fait l'objet d'un avis régulièrement délivré, c'est à tort que la Cour d'appel a annulé le contrôle opéré.

Note : En pratique, en cas de report de la première visite de contrôle, l'Urssaf doit informer l'employeur du report, mais n'est pas tenue d'envoyer un nouvel avis de contrôle.

Elections professionnelles – Vote des salariés – Obligation de mettre en place un isolement (NON)

Rappel : L'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique a lieu à scrutin secret sous enveloppe (article L. 2314-26 du Code du travail).

La Cour de cassation en déduit que « *les électeurs doivent bénéficier d'un dispositif permettant l'isolement* » (Cass. Soc., 26 mai 1998, n° 97-60.092).

Le vote réalisé dans des conditions d'isolement défectueuses entraîne l'annulation des élections (Cass. Soc., 26 mai 1998, n° 97-60.092).

La jurisprudence précise à ce titre que « *l'obligation de respecter et d'assurer le secret du vote n'impose pas l'installation d'isolaires identiques à ceux utilisés pour les élections politiques, dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif leur permettant l'isolement* » (concernant la mise à disposition d'un espace protégé par un rideau et d'un bureau inoccupé : Cass. Soc., 12 octobre 2000, n° 99-60.368).

Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 17-60.278

Une société et un syndicat ont conclu un protocole d'accord préélectoral en vue du renouvellement du mandat des délégués du personnel.

Au premier tour des élections, le syndicat a présenté deux candidatures. A défaut de quorum, un second tour a été organisé, pour lequel deux autres salariés se sont portés candidats. Ils ont été élus respectivement comme délégué titulaire et délégué suppléant.

Par déclaration au greffe, le syndicat et les deux candidats au premier tour ont saisi le tribunal d'instance en annulation des élections, considérant que les élections ont été menées dans des conditions d'isolement défectueuses, en l'absence de dispositif d'isolement.

Le tribunal d'instance n'a pas fait droit à leurs demandes, rappelant que « *les électeurs doivent bénéficier d'un dispositif d'isolement et non d'un isolement* ».

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce raisonnement et confirme « *qu'aucune atteinte à la confidentialité du vote n'était caractérisée* ».

Note : Les élections réalisées en l'absence d'un dispositif d'isolement garantissant la confidentialité du vote encourent la nullité.

Tel est le cas lorsque l'employeur met à la disposition des électeurs deux petites pièces contiguës à celle où a eu lieu le vote, ces pièces ayant des portes vitrées permettant à une personne placée à l'extérieur de voir à l'intérieur les électeurs lorsqu'ils mettaient leur bulletin dans l'enveloppe (Cass. Soc., 18 juillet 1978, n° 78-60.634).

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration



TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

