

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](http://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

### **Accident du travail – Rupture du contrat de travail – Bien-fondé – Compétence du Conseil de Prud'hommes (OUI)**

**Rappel :** L'article L. 4121-1 du Code du travail précise que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés :

- Prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- Veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

A ce titre, la jurisprudence a posé le principe selon lequel « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité » (Cass. Soc., 28 février 2002, n° 05-41.555).

Il en résulte que l'employeur ne peut, dans l'exercice de son pouvoir de direction, prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés (Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888).

En outre, l'employeur qui commet un manquement à son obligation de sécurité engage sa responsabilité (Cass. Soc., 19 décembre 2007, n° 06-43.918).

La jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur la juridiction compétente en matière d'appréciation et d'indemnisation d'un manquement de l'employeur.

- Lorsque le dommage n'est pas pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) : si le salarié engage une action contre son employeur sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle, la juridiction prud'homale est compétente, en application de l'article L. 1411-1 du Code du travail (Cass. Soc., 6 mai 2014, n° 13-10.773) ;

- Lorsque le dommage est pris en charge au titre de la législation sur les AT/MP :
  - En cas de litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail : la juridiction prud'homale est compétente ;
  - En cas de litige relatif à l'indemnisation des dommages résultant d'un AT, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) est compétent (Cass. Soc., 29 mai 2013, n° 11-20.074).

La Cour de cassation a entendu apporter une délimitation précise des compétences respectives des juridictions prud'homales et de sécurité sociale, dans deux arrêts du 3 mai 2018.

**Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850**

**Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 17-10.306**

Dans la 1<sup>ère</sup> espèce (Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850), un salarié victime d'un accident du travail a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité réparatrice du préjudice subi du fait de la rupture de son contrat de travail, estimant que son employeur avait violé son obligation de sécurité

La Cour d'appel a rejeté ses demandes, considérant que le salarié demandait à la juridiction du travail la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail.

Dans la 2<sup>ème</sup> espèce (Cass. Soc., 3 mai 2018, n°17-10.306), à la suite d'un accident du travail, un salarié a été déclaré inapte à son poste à l'issue d'un unique examen par le médecin du travail, avec mention d'un « *danger immédiat* ».

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de

dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ce contexte, la Cour de cassation a défini précisément la compétence du juge prud'homal.

La Haute juridiction, saisie du litige, que « *si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du TASS, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

Par ailleurs, la Haute juridiction précise dans chacune des solutions qu'est « *dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée* ».

**Note :** L'apport de ces solutions est double.

1. D'une part, la Haute juridiction clarifie la répartition des compétences juridictionnelles dans le cadre d'un litige relatif à la rupture d'un contrat de travail d'un salarié victime d'un AT.
  - Compétence exclusive du TASS en matière d'indemnisation des dommages résultant de l'AT ;
  - Compétence de la juridiction prud'homale en matière d'appréciation du bien-fondé de la rupture du contrat de travail et d'indemnisation au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ces décisions ne remettent pas en cause les principes gouvernant la réparation des risques professionnels :

- La rente versée à la victime d'un AT ou d'une MP, prévue au Livre IV du Code

de la sécurité sociale, indemnise, d'une part, les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité, et d'autre part, le déficit fonctionnel permanent.

- L'indemnisation allouée par la juridiction prud'homale couvre uniquement les conséquences de la rupture abusive ou illicite du contrat de travail.

2. D'autre part, la Cour de cassation rappelle qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude résulte d'un manquement préalable de l'employeur (Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-14.742).

Elle se conforme ainsi au principe selon lequel les juges du fond sont tenus de rechercher la véritable cause du licenciement, au-delà des énonciations de la lettre de notification (Cass. Soc., 10 avril 1996, n° 93-41.755).

### **Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social – Fonctions techniques distinctes de son mandat en contrepartie d'un salaire – Indemnités afférentes à la rupture du contrat de travail (OUI)**

**Rappel :** Les dirigeants de société peuvent, sous certaines conditions, cumuler leur mandat social avec un contrat de travail.

Le contrat de travail ne doit pas avoir été conclu dans le seul but de frauder la loi, notamment afin de détourner la règle de la révocabilité ad nutum des dirigeants en assurant à l'intéressé la permanence de l'emploi.

L'appréciation de l'existence d'une fraude relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. Soc., 18 mai 2005, n° 03-41.799).

Par ailleurs, la validité du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail est conditionnée par l'existence :

- de fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat (Cass. Soc., 23 juin 2004, n° 02-40.534) ;

- d'une rémunération distincte (Cass. Soc., 23 mai 2007, n° 05-44.714) ;
- d'un lien de subordination (Cass. Soc., 11 juillet 1995, n° 92-40.808), qui se caractérise par « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cass. Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187).

### **Cass. Soc., 11 avril 2018, n° 16-26.556**

Un salarié a été engagé le 26 février 1990 en qualité de gérant et de conducteur de véhicule sanitaire d'une société.

A la suite d'une procédure de redressement judiciaire puis de liquidation amiable, il a été licencié pour motif économique le 19 octobre 2012.

Contestant son licenciement, il a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappels de salaire, faisant valoir qu'il « transportait régulièrement des patients en qualité d'ambulancier, conformément à la qualification du contrat de travail » dont il bénéficiait.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes et a jugé qu'il était titulaire d'un contrat de travail depuis le 26 février 1990, relevant que le salarié, gérant et associé égalitaire de la société, transportait régulièrement des patients en qualité d'ambulancier et qu'il n'était pas démontré qu'il prenait seul les décisions concernant la société, et les décisions relatives à la signature de contrats de travail, dont le sien, en qualité d'employeur.

Elle a en conséquence condamné la société à lui verser diverses sommes à titre d'indemnité légale de licenciement et de rappel de salaire.

La Cour de cassation, saisie du litige, approuve les juges du fond d'avoir « constaté que l'existence d'un contrat de travail écrit ainsi que l'existence de fonctions techniques par l'intéressé qui percevait un salaire et retenu que la société n'établissait pas l'absence de lien de subordination ».

**Note :** La réalité du lien de subordination est appréciée souverainement par les juges du fond, en fonction des circonstances.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a jugé, s'agissant de mandataires sociaux, que la production d'un écrit ne suffit pas à créer une apparence de contrat de travail et il appartient à l'intéressé de rapporter la preuve du lien de subordination qu'il prétend avoir existé parallèlement à son mandat social (Cass. Soc., 17 septembre 2008, n° 07-43.626).

### **CDD – Mention obligatoire de la qualification du salarié remplacé – Mention des fonctions renvoyant à une qualification professionnelle (OUI)**

**Rappel :** Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

Il doit par ailleurs comporter les mentions énumérées à l'article L. 1242-12 du Code du travail, parmi lesquelles figurent « *le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée* ».

L'absence de certaines mentions, jugées comme essentielles, entraîne la requalification en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Tel est le cas par exemple du CDD :

- Qui n'indique pas précisément son motif de conclusion (article L. 1245-1 du Code du travail) ;
- De remplacement qui ne précise pas le nom et la qualification de la personne remplacée (Cass. Soc., 30 octobre 2012, n° 11-21.714).

En revanche, n'expose pas l'employeur à une telle sanction, l'absence de mention dans le CDD :

- De la convention collective applicable (Cass. Soc., 26 octobre 1999, n° 97-42.255) ;
- Du montant de la rémunération (Cass. Soc., 16 février 2011, n° 09-67.607).

### **Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-20.636**

Un salarié a été engagé par une société par le biais de plusieurs CDD de remplacement d'un autre salarié, entre le 15 juin 2009 et le 18 octobre 2012, en qualité de technicien supérieur de laboratoire de catégorie 4, échelon 3, indice 272 de la classification des emplois de la convention d'entreprise du personnel de la Société.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de ses CDD en CDI, et de diverses demandes relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail.

Le salarié faisait à ce titre valoir que les contrats de travail litigieux, qui précisaient uniquement l'emploi du salarié remplacé et non sa qualification, étaient irréguliers.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de requalification en relevant que les CDD précisaient effectivement l'emploi du salarié remplacé, mais sans mentionner sa qualification, c'est-à-dire sa classification, sa catégorie, son échelon, son indice.

Considérant que la simple mention du salarié remplacé était insuffisante pour satisfaire aux exigences légales de l'article L. 1242-12 du Code du travail, les juges du fond en ont déduit que les contrats de travail litigieux étaient irréguliers et que la relation de travail devait être requalifiée en CDI à partir du 15 juin 2009.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement.

Elle relève d'abord que selon la convention d'entreprise du personnel de la Société, le technicien supérieur de laboratoire, relevant de la catégorie des agents de maîtrise niveau 4 de la classification conventionnelle des emplois est « *un agent dont la fonction exige des connaissances lui permettant d'adapter et de suivre des préparations, études et analyses sous l'autorité d'un cadre, auquel il est demandé un apport personnel au niveau de l'organisation et de l'interprétation du travail et qui peut être amené*

à coordonner et conseiller du personnel travaillant sur les techniques qu'il utilise ».

En outre, la Haute juridiction se fonde sur la mention dans les contrats litigieux des fonctions de technicien supérieur de laboratoire du salarié remplacé, renvoyant à une qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise, pour en déduire que les contrats répondaient aux exigences légales relatives à l'indication, dans le CDD de remplacement, de la qualification du salarié remplacé.

**Note :** Le régime applicable à la requalification du CDD en CDI a récemment fait l'objet d'une évolution.

Le CDD est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (article L. 1242-13 du Code du travail).

Depuis l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, le non-respect par l'employeur de cette obligation ne saurait, à lui seul, entraîner la requalification en CDI. Toutefois, il ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (article L. 1245-1 du Code du travail).

### **Publication sur un site internet public – Message malveillant à l'égard de l'employeur – Faute grave (OUI)**

**Rappel :** Il est constant que le salarié jouit de sa liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci.

La jurisprudence a posé le principe selon lequel « si l'exercice de la liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci ne peut justifier un licenciement, c'est à la condition qu'il ne dégénère pas en abus » (Cass. Soc., 29 novembre 2006, n° 04-48.012).

Par ailleurs, des restrictions peuvent être apportées à la liberté d'expression dès lors qu'elles sont « justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché » (Cass. Soc., 28 avril 2011, n° 10-30.107).

Les juges du fond connaissent de plus en plus de litiges relatifs à des propos injurieux ou dénigrants diffusés par des salariés sur des sites internet ou des réseaux sociaux, justifiant le licenciement pour faute des intéressés.

Ils établissent à ce titre une distinction entre :

- L'espace privé des salariés, sur des réseaux sociaux, accessible aux seules personnes agréées et qui reste confidentiel ;
- L'espace public, ouvert à tous, qui expose l'auteur de propos malveillants à des sanctions.

A titre d'exemple, le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression (Cass. Soc., 6 mai 2015, n° 14-10.781).

En revanche, les juges du fond ont pu considérer que des messages dénigrants postés sur un profil Facebook « doit nécessairement être considéré, au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public ; qu'il appartient en conséquence à celui qui souhaite conserver la confidentialité de ses propos [...] de s'assurer préalablement auprès de son interlocuteur qu'il a limité l'accès à son mur » (CA Besançon, ch. soc., 15 novembre 2011, n° 10/02642).

### **Cass. Soc., 11 avril 2018, n° 16-18.590**

Un salarié a publié un message dénigrant concernant la société qui l'emploie, sur un site internet accessible au public, selon lequel « la direction est drastique à tous points de vue », « salaire minimum, aucun prime, ni même d'heures sup payées », « rien n'incite à la motivation, si ce ne sont que les promesses jamais tenues ».

A la suite de cette publication, le salarié a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire puis d'un licenciement pour faute grave.

Contestant son licenciement, le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'indemnité légale de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis, du rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié faisait notamment valoir que :

- les documents produits par l'employeur ne permettaient en aucun cas d'établir qu'il était l'auteur du message litigieux ;
- le message ne contenait aucun propos injurieux, diffamatoire et excessif, et ne constituait en conséquence pas un abus de la liberté d'expression, constitutif d'une faute grave.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes, et a retenu que :

- ledit salarié était effectivement l'auteur du message publié sur le site internet, au regard des preuves apportées par l'employeur ;
- l'écriture du message au caractère excessif, dont les termes étaient tant déloyaux que malveillants à l'égard de l'employeur, sur un site accessible à tout public caractérisait un abus de la liberté d'expression constitutive d'une faute grave.

La Cour de cassation approuve l'analyse de la Cour d'appel, considérant que celle-ci avait pu en déduire que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression, ce qui constituait un manquement rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constituait une faute grave, excluant par là même toute autre cause de licenciement.

**Note :** La Cour de cassation a pu préciser qu'échappent au délit d'injures publiques les propos postés sur un réseau social d'un salarié, qui ne sont « accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée, en nombre très restreint » formant une « communauté d'intérêts » (Cass. Civ. 1<sup>e</sup>, 10 avril 2013, n° 11-19.530).

## RELATIONS COLLECTIVES

### **Délégué syndical – Désignation – Ordre de priorité – Candidat aux dernières élections par préférence à un simple adhérent (NON)**

**Rappel :** Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur (article L. 2143-3 du Code du travail).

Cette règle étant d'ordre public, aucun accord collectif ou engagement unilatéral de l'employeur ne peut avoir pour effet de modifier l'obligation légale faite aux organisations syndicales représentatives de choisir en priorité le délégué syndical (DS) parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles (Cass. Soc., 29 mai 2013, n° 12-26.457).

Cette obligation légale supporte des exceptions :

- En cas d'absence de candidat ayant atteint le score de 10 % ;
- En cas de renonciation par écrit des élus (des candidats selon le document de questions/réponses du Ministère du travail sur le CSE) à leur droit d'être désigné délégué syndical.

Dans ces hypothèses, les dispositions légales prévoient l'ordre de priorité des salariés pouvant être désignés délégué syndical.

Le DS peut être désigné parmi :

- les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement,
- ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE (article L. 2143-3 du Code du travail).

L'arrêt ci-après commenté est pris en application de l'ancienne législation.

### **Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 17-60.197**

Un syndicat a procédé à la désignation d'un simple adhérent, non candidat aux dernières élections professionnelles, en remplacement de son délégué syndical.

L'employeur, invoquant la présence au sein de l'établissement de candidats lors des dernières élections professionnelles, a saisi le tribunal d'instance d'une requête en annulation de cette désignation.

Le tribunal d'instance a fait droit à sa demande et annulé la désignation.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme l'analyse des juges du fond.

Elle relève d'abord que l'employeur s'était référé, pour soutenir sa contestation, à l'existence de candidatures permettant le choix d'un autre DS, conformément à l'ordre de priorité défini par le Code du travail.

La Haute juridiction se fonde ensuite sur l'article L. 2143-3 du Code du travail pour rappeler que « *le syndicat représentatif qui dispose d'un candidat en mesure d'exercer un mandat syndical à son profit ne peut pas procéder à la désignation d'un simple adhérent* ».

Elle en déduit que le syndicat ne pouvait procéder à la désignation d'un simple adhérent, alors même qu'il restait au niveau de l'établissement un candidat, qui n'avait pas réalisé le score de 10 %.

### **Elections professionnelles – Période de dispense du préavis de licenciement – Maintien de l'électorat et de l'éligibilité du salarié (OUI)**

**Rappel :** L'article L. 1234-5 du Code du travail prévoit que l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

En outre, la Cour de cassation juge de manière constante que le salarié qui a été dispensé de l'exécution de son préavis de licenciement conserve pendant cette période sa qualité d'électeur et d'éligible aux élections professionnelles (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juillet 1981, n° 80-60.434).

### **Cass. Soc., 14 mars 2018, n° 17-14.028**

A la suite des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise d'une société, en date des 15 novembre 2016 et 8 décembre 2016, l'un de ses syndicats a saisi le tribunal d'instance en annulation de ces élections.

A ce titre, le syndicat faisait notamment valoir que l'un des salariés ayant présenté sa candidature aux élections professionnelles ne devait pas bénéficier de la qualité d'électeur et d'éligible, dans la mesure où son licenciement pour inaptitude lui avait été notifié le 28 octobre 2018.

Le tribunal d'instance a débouté le syndicat de sa demande d'annulation des élections professionnelles et retient que le salarié, candidat non élu en qualité de délégué du personnel suppléant, était électeur et éligible aux élections litigieuses.

Le tribunal d'instance s'est fondé sur le fait que si la rupture de son contrat de travail lui a été notifiée le 28 octobre 2016, le salarié avait, par dérogation aux dispositions légales relatives au licenciement pour inaptitude, bénéficié d'un préavis rémunéré de deux mois, démarré à la date de présentation de la lettre de notification du 28 octobre 2016, dont il a été dispensé.

En conséquence, l'intéressé était toujours salarié de l'entreprise au moment des élections professionnelles (et ce jusqu'au 28 décembre 2016).

La Cour de cassation, saisie du litige, confirme cette solution, et approuve les juges du fond d'avoir relevé que « *le salarié, bien que dispensé d'exécuter son préavis, faisait toujours partie des effectifs de l'entreprise au moment des élections professionnelles litigieuses* », pour débouter le syndicat de sa demande en annulation des élections professionnelles.

## **Elections professionnelles – Représentation équilibrée des femmes et des hommes – Un poste à pourvoir – Présentation d'un seul candidat (NON)**

**Rappel :** Le protocole d'accord préélectoral mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (article L. 2314-13 du Code du travail).

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats 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 (article L. 2314-30 du Code du travail).

Lorsque l'application de ces règles n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1. Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
2. Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté.

### **Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 17-14.088**

Le 16 janvier 2017, des élections de la délégation unique du personnel ont été organisées au sein d'une société, selon les modalités prévues par un protocole préélectoral aux termes duquel, notamment, le collège « cadres » était composé de 77 % de femmes et de 23 % d'hommes, deux postes étant à pourvoir.

La société a alors saisi le tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation de l'élection d'un salarié, seul candidat de l'un des syndicats pour le collège « cadres ».

Le tribunal d'instance a rejeté cette demande, énonçant que les dispositions de l'article L. 2314-24-1 du Code du travail n'avaient vocation à s'appliquer qu'aux listes électorales comportant plusieurs candidats, et non à celles comportant un seul candidat.

En l'espèce, la liste présentée par le syndicat pour l'élection des membres titulaires de la délégation du personnel dans le collège « cadres » ne comportant qu'un seul candidat, elle n'était pas soumise aux exigences de l'article L. 2314-24-1 du Code du travail.

Les juges du fond en ont déduit que l'élection de l'intéressé en qualité de membre titulaire de la délégation du personnel ne pouvait être contestée au titre de la méconnaissance des dispositions de l'article L. 2314-24-1 du Code du travail.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, et retient que dans la mesure où deux postes étaient à pourvoir, l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1 du Code du travail.

Ainsi, selon la Haute juridiction, la liste électorale devait comporter nécessairement « *une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré* ».

## Législation et réglementation

### Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel – Débat parlementaire – Calendrier prévisionnel

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, portant notamment réforme de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance-chômage, a été adopté en Conseil des Ministres le 27 avril 2018.

La procédure d'adoption de la loi définitive devrait suivre le **calendrier prévisionnel suivant** :

- Entre le 15 mai et le 23 mai 2018 : auditions des Régions de France, des partenaires sociaux et de la Ministre du travail par la Commission des affaires sociales de l'**Assemblée Nationale** ;
- 16 mai 2018 :
  - Premières auditions par la Commission des affaires sociales du **Sénat** ;
  - Désignation des rapporteurs du texte ;
- 29 mai 2018 : examen du projet de loi par la Commission des affaires sociales de l'**Assemblée Nationale** ;
- Semaine du 11 juin ou du 25 juin 2018 : examen du projet de loi en séance publique à l'**Assemblée Nationale** ;

- 26 juin 2018 : adoption du texte par l'**Assemblée Nationale** ;
- 13 et 20 juin 2018 : la Commission des affaires sociales du **Sénat** auditionne les organisations patronales et les organisations syndicales ;
- 27 juin 2018 : examen du projet de loi en Commission des affaires sociales ;
- Juillet 2018 : examen du texte par le **Sénat** en séance publique ;
- Fin juillet ou début août 2018 : adoption définitive par le **Sénat** ;
- Fin août 2018 : promulgation de la loi.

### Généralisation de l'accord d'entreprise majoritaire à tous les thèmes de négociation – 1<sup>er</sup> mai 2018

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018, tous les accords collectifs sont soumis aux conditions de majorité de l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Ce dernier précise que la validité d'un accord d'entreprise ou établissement est subordonnée à :

- Sa signature par :
  - d'une part, l'employeur ou son représentant ;

- o d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.
- Si la condition des 50 % n'est pas remplie, et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, quel que soit le nombre de votants, l'article L. 2232-12 du Code du travail organise les modalités de la consultation des salariés visant à valider l'accord.

## 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



Restez connectés avec Actance :

