



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Jurisprudences LDAJ Mai 2024



Vous trouverez, ci-dessous, **une sélection de jurisprudences récentes dans le secteur privé ou public**. Toutes les veilles juridiques LDAJ sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

Droit privé

a) Contentieux individuel des salariés

• **Contestation de l'avis d'inaptitude : que faire face à la pénurie de médecin inspecteur du travail ?**

Au sujet d'une mesure d'instruction ordonnée sur le fondement de l'article L. 4624-7 du Code du travail, le conseil de prud'hommes, qui constate qu'aucun médecin inspecteur du travail territorialement compétent n'est disponible pour réaliser une mesure d'instruction, peut désigner un autre médecin pour permettre son exécution. La Cour de cassation valide cette possibilité, en contradiction avec le texte du Code du travail, au visa de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui garantit à toute personne le droit à un procès équitable et dans un délai raisonnable. ([Cass. soc., 22 mai 2024, n°22-22-321](#)).

• **Recenser des données personnelles sur des salariés en accès libre sur internet, à leur insu, est un délit**

Au sujet de la collecte d'informations à caractère personnel à l'insu des salariés à la demande de l'employeur, même si ces données étaient en libre accès sur Internet, ces faits constituaient un délit de collecte de données à caractère personnel par un moyen déloyal, de telles données ayant fait l'objet d'une utilisation sans rapport avec l'objet de leur mise en ligne et ayant été recueillies à l'insu des personnes concernées, ainsi privées du droit d'opposition institué par la loi informatique et libertés. La Cour de cassation précise le fait que les données à caractère personnel collectées aient été pour partie en accès libre sur internet ne retire en rien au caractère déloyal de cette collecte dès lors qu'une telle collecte, de surcroît, réalisée à des fins dévoyées de profilage des personnes concernées et d'investigation dans leur vie privée, à leur insu, ne pouvait s'effectuer sans qu'elles en soient informées ([Cass. crim., 30 avr. 2024, n° 23-80.962](#)).

• **La délivrance d'un bulletin de paie ne suffit pas à justifier le paiement effectif du salaire**

La remise du bulletin de paie au salarié ne suffit pas à prouver le paiement du salaire. L'employeur qui se prétend libéré de son obligation de paiement doit prouver le paiement du salaire par la production de pièces comptables. La jurisprudence rappelle régulièrement que le bulletin de paie ne constitue qu'un commencement de preuve, et que si l'employeur veut établir qu'il s'est bien acquitté du paiement du salaire, il doit notamment produire des pièces comptables tels que les relevés bancaires de l'entreprise mais pas la remise de l'attestation Pôle emploi ni la remise d'un chèque à l'ordre du salarié ou encore la photocopie de ce chèque ([Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-23.124](#)).

• **Le PSE ne libère pas l'employeur de son obligation individuelle de reclassement**

Il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi et homologué, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification. Lorsque l'employeur envisage la suppression ou la transformation de plusieurs emplois, il est, tenu de procéder au reclassement des salariés en application de l'article L.1233-4 du code du travail. Ainsi, le seul fait de proposer aux salariés les mesures de reclassement prévues par le PSE ne libère pas l'employeur de son obligation de reclassement et ce même si le document a été homologué par l'administration. Il lui faut aussi rechercher toutes les autres possibilités de reclassement que celles prévues dans le plan ([Cass. soc., 15 mai 2024, n°22-20.650](#)).

• **L'infarctus survenu en télétravail est un accident du travail**

Le décès d'une salariée à son domicile à la suite d'un infarctus, pendant ses horaires de travail, constitue un accident du travail dès lors que l'employeur ne produit aucun élément permettant de combattre cette présomption. Aux termes de l'article L.1222-9 du code du travail, « l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale ». C'est cette règle qu'applique la cour d'appel de Nîmes dans un arrêt rendu le 2 mai dernier. Par ailleurs, « l'entreprise qui invoque un état de santé fragile de la salariée, notamment des problèmes respiratoires, ne démontre pas que son décès résulterait d'une cause totalement étrangère au travail » (CA Nîmes, 2 mai 2024, 23/00507).

• **L'employeur peut effectuer une retenue salariale dès qu'il estime abusif l'exercice du droit de retrait**

Le droit de retrait a pour objectif de permettre aux salariés de faire face efficacement à toute situation dangereuse apparaissant soudainement. Ils alertent aussitôt l'employeur et peuvent se retirer d'une situation de travail, lorsqu'ils ont un motif raisonnable de penser que celle-ci présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, le salarié qui commet un abus de droit, s'expose à une retenue salariale voire à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. La Cour de cassation précise pour la première fois que « lorsque les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, sans que l'employeur soit tenu de saisir préalablement le juge du bien-fondé de l'exercice de ce droit par le salarié » ([Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-19.849](#)).

b) Contentieux individuel des salariés

• **L'action d'un syndicat en exécution d'un accord collectif est recevable même s'il n'a pas mis en cause tous les signataires de l'accord**

Les syndicats liés par une convention ou un accord collectif de travail peuvent en leur nom propre intenter contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts (C. trav., art. L. 2262-11). Par ailleurs, les syndicats professionnels, qu'ils soient ou non signataires, sont recevables à demander l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu. En effet, pour la jurisprudence, l'inapplication d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (article L. 2132-3).

Pour la cour de cassation, « l'action d'un syndicat en exécution d'un accord collectif, qu'il soit ou non signataire, n'est pas subordonnée à la mise en cause de tous les signataires de l'accord » ([Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-12.780](#)).

• **Mise en cause d'un accord collectif : à quelles conditions un accord de substitution peut-il être rétroactif ?**

En principe, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, les conventions et accords collectifs de travail ne sont pas transmis au nouvel employeur. Le nouvel employeur n'est donc en principe pas tenu par les accords collectifs qui liaient le précédent employeur. Le législateur a cependant atténué les effets de cette règle en préconisant l'ouverture de négociations soit pour adapter les anciens textes aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour élaborer une nouvelle convention ou de nouveaux accords. Lorsque l'application d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion ou d'une cession, cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis (3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure). A défaut d'un nouvel accord dans ces délais, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 mois. Or, selon une jurisprudence constante, un accord collectif ne peut contenir des stipulations à caractère rétroactif que si celles-ci sont favorables au salarié car l'accord collectif ne peut priver un salarié des droits acquis pour la période antérieure à la signature. En outre, un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord. La Cour de cassation en déduit qu'un accord de substitution peut prévoir des dispositions rétroactives à la date de mise en cause de la convention ou l'accord antérieur dès lors que ces dispositions ne privent pas un salarié des droits qu'il tient de la loi ou du principe d'égalité de traitement pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ([Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-17.195](#)).

Droit public

Motivation des actes administratifs - Refus implicite - Délai de recours - Illégalité de la décision

Au sujet d'une décision implicite de refus (absence de réponse de l'administration) intervenue dans les cas où la décision explicite aurait dû être motivée, elle n'est pas illégale du seul fait qu'elle n'est pas assortie de cette motivation. Toutefois, à la demande de l'intéressé, formulée dans les délais du recours contentieux, les motifs de toute décision implicite de rejet devront lui être communiqués dans le mois suivant cette demande. Dans ce cas, le délai du recours contentieux contre ladite décision est prorogé jusqu'à l'expiration de deux mois suivant le jour où les motifs lui auront été communiqués. Il résulte de ces dispositions que le silence gardé sur une demande de communication des motifs d'une décision implicite de rejet est susceptible d'entacher cette décision d'illégalité, lorsqu'elle est intervenue dans un cas où une décision expresse aurait dû être motivée. (CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 21/05/2024, N°22BX02171)

Stagiaire - Licenciement pour insuffisance professionnelle ET faute professionnelle (CAA de NANCY, 4ème chambre, 28/05/2024, N°23NC03572)

L'administration ne peut prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations. Si l'agent n'a pas disposé de la faculté de présenter ses observations préalablement à la décision, le requérant est fondé à soutenir que le licenciement contesté est entaché d'un vice de procédure, lequel l'a privé d'une garantie.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Juin 2024