



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

## Veille Jurisprudences LDAJ Mars 2025



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

### Droit privé

**- Au sujet de la validité d'un avenant à une convention d'entreprise** : Un avenant ne concernant qu'une partie du personnel, non représentée par un collège électoral, subordonne sa validité à une signature par des syndicats recueillant au moins 50 % des suffrages exprimés dans tous les collèges confondus.

La Cour de cassation considère que, bien qu'un syndicat catégoriel soit en mesure d'être considéré représentatif en prenant en compte uniquement les suffrages exprimés dans le collège qu'il représente, encore faut-il que le personnel visé soit identifiable dans un collège électoral unique. L'appréciation de la validité d'un accord collectif doit donc se faire en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, soit 50 % des suffrages exprimés calculés tous collèges confondus. L'avenant ne remplissant pas ces conditions doit être annulé (*Arrêt n° 23-12.378 de la Cour de cassation du 12 mars 2025*).

**- Au sujet de l'affichage et la distribution de tracts syndicaux dans l'entreprise** : L'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité, conformément à une lecture stricte des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du Code du travail qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale. Dès lors, les dispositions d'un accord collectif prévoyant des moyens spécifiques de communication des syndicats afin de leur permettre de communiquer sur le thème ayant fait l'objet de la négociation ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être limitées aux seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale. » (*Arrêt n° 23-12.997 de la Cour de cassation du 12 mars 2025*)

**- Au sujet de la composition des membres de la CSSCT en présence du collège agent de maîtrise et cadre** : Pour la cour de cassation, le critère posé par l'article L.2315-39 du Code du travail qui précise "au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège" est un critère cumulatif et non alternatif. (*Cass Soc, 26 février 2025 n°24-12.295*)

**- Au sujet d'un contentieux de la contestation des membres de la CSSCT** : Ce type de contentieux relève du contentieux électoral, c'est à dire la saisine du Tribunal Judiciaire qui juge en premier et dernier ressort. Le seul recours possible est le pourvoi en cassation sous 10 jours. (*Cass Soc, 26 février 2025 n°23-20.174*)

**- Au sujet du déploiement anticipé dans une entreprise de plusieurs applications informatiques intégrant des procédés d'Intelligence Artificielle** (Notify, Finovox, Semji, Synthésia, Metiq) : Cette décision nécessitent au préalable, l'information consultation du CSE sur le fondement de l'article L.2312-8 du CT. (*TJ Nanterre du 14 février 2025 n°24/01457*)

- **Au sujet du délai de l'employeur pour contester la délibération du CSE** : Ce délai commence à courir au lendemain de la date de cette délibération. La cour de cassation applique les règles fixées par les articles 641 et 642 du Code de Procédure Civile et considère lorsque le délai est exprimé en jours, le jour de l'acte qui le fait courir ne compte pas et lorsqu'un délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, ce dernier est prorogé au prochain jour ouvrable. (Cass Soc, 5 février 2025 n°22-21.892)

- **Au sujet du calcul de l'indemnité de licenciement pour un salarié à temps partiel pour motif thérapeutique** : Dans le cas d'un salarié à temps partiel pour motif thérapeutique, celui-ci peut prétendre à ce que le montant de son indemnité de licenciement soit calculé sur la base des salaires qui auraient été perçus à temps plein. (Cass Soc, 5 mars 2025 n°23-20.172)

- **Au sujet des conséquences de l'annulation des élections professionnelles sur la représentativité syndicale** : Pour la Cour de cassation, constituent une cause d'annulation des élections les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin, dès lors qu'elles sont directement contraires aux principes généraux du droit électoral ou lorsqu'elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical. Il en résulte qu'à compter du jour où elle est prononcée, l'annulation des élections fait perdre aux organisations syndicales la représentativité issue du premier tour de scrutin.

Ainsi, une juridiction de fond viole les textes et les principes applicables en refusant de déclarer nulle et inexploitable la mesure de représentativité issue du premier tour de scrutin après avoir annulé l'ensemble des élections, afin de permettre la persistance de la mesure de représentativité des syndicats jusqu'à la proclamation des résultats des prochaines élections, au regard de l'impossibilité constatée de toute mesure de représentativité au sein de l'entreprise en raison de l'absence d'élections régulières depuis sa constitution. (Cass, Soc, 11 décembre 2024 n°23-16.249)

- **Au sujet d'une réponse dans une " foire aux questions", sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié, publiée sur le site internet du ministère du travail** : La mise en demeure adressée en application du premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 du code du travail ayant pour objet de s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié, en lui permettant de justifier son absence ou de reprendre le travail dans le délai fixé par l'employeur, dès lors, pour que la démission du salarié puisse être présumée en application de ces dispositions, ce dernier doit nécessairement être informé, lors de la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime justifiant son absence. (CE n°473640 du 18 décembre 2024)

## Droit public

- **Au sujet de la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident survenu à un agent lors d'un congé pour formation syndicale** : Si la formation ouvrant droit au bénéfice du congé pour formation syndicale est placée sous la responsabilité des organisations syndicales, cela n'exclut pas par principe la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident survenu à cette occasion. Ainsi, un employeur public ne peut pas refuser pour ce motif de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident dont a été victime un agent lors d'une activité organisée dans le cadre d'une formation syndicale. (CAA de Nantes du 11 février 2025 N°24NT00219)

- Arrêt N°491128 du Conseil d'État du 11 février 2025 : Au sujet d'une lettre de la ministre du travail qui mettait en garde les directeurs d'établissements de santé, sociaux et médico-sociaux quant au recours aux services de certains professionnels paramédicaux, dont les aides-soignants sous un statut de travailleur indépendant avec une société de plateforme numérique Médiflash, en faisant valoir l'illégalité de cette situation au regard des dispositions du code de la santé publique et du code du travail et le risque, en cas de contentieux, de requalification des contrats conclus avec ces professionnels en contrat de travail ainsi que de possibles sanctions pénales pour travail dissimulé, pour le Conseil d'État, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle. Le lien de subordination est caractérisé 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. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. De plus, il résulte des dispositions de l'article R. 4311-4 du code de la santé publique, qui seules définissent les actes pouvant être réalisés par les aides-soignants dans les établissements à caractère sanitaire, social ou médico-social, que les aides-soignants ne peuvent, dans ces établissements, exercer leur activité que sous la responsabilité d'un infirmier ou d'une infirmière, ce qui implique qu'ils sont placés sous la conduite d'un infirmier ou d'une infirmière. Il en résulte que, lorsqu'ils exercent au sein d'un tel établissement, les aides-soignants doivent nécessairement être regardés comme étant placés sous l'autorité et le contrôle de la hiérarchie de cet établissement. Dans ces conditions, la société requérante n'est pas fondée à soutenir que, ce faisant, les ministres auraient porté une atteinte illégale à la liberté d'entreprendre et à la liberté du commerce et de l'industrie.

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2025-02-11/49112>

## Droit Européen

- **Au sujet de la possibilité d'instaurer des portes dérobées (Backdoor) dans les applications numériques chiffrées de communication** : Pour la CEDH, le chiffrement des communications électroniques pour protéger sa vie privée est essentiel dans une société démocratique. Ainsi, la divulgation de ces informations constituant une vulnérabilité pouvant mettre en péril la sécurité de l'intégralité des communications des utilisateurs de l'opérateur, la Cour a considéré qu'il y a eu violation de la correspondance privée et a décidé la condamnation du Pays concerné. Ce litige concernait l'obligation légale faite à l'application Telegram de transmettre aux autorités les informations nécessaires pour déchiffrer les communications de leurs utilisateurs. (*Arrêt CEDH n° 33696/19 - Affaire Podchasov c/ Russie - du 13 février. 2024*)

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Avril 2025