



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Jurisprudences LDAJ Octobre 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

• Une clé USB personnelle d'un salarié peut être produite par l'employeur en justice au nom du droit à la preuve

Une salariée est licenciée pour faute grave pour avoir copié, sur plusieurs clés USB trouvées dans son bureau par l'employeur, de nombreux fichiers de l'entreprise, dont certains relatifs à des données de fabrication, auxquels elle n'avait pas accès dans le cadre de ses fonctions. La salariée conteste la licéité du contrôle de l'employeur sur le contenu de ces clés USB personnelles, dont celui-ci alléguait qu'elles se trouvaient dans le bureau de la salariée, mais pas connectées à l'ordinateur professionnel, même si elles avaient pu l'être par le passé.

La chambre sociale de la Cour de cassation commence par affirmer 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. Par conséquent, ce mode d'obtention d'une preuve est illicite. Puis la Cour de cassation rappelle que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats.

Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits des salariés. Ainsi, le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Dans cette affaire, la Cour de cassation conclut que la production du listing de fichiers tiré de l'exploitation des clés USB était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée de la salariée était strictement proportionnée au but poursuivi, de sorte que les pièces relatives au contenu des clés USB litigieuses étaient recevables ([Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-13.992](#)).

• Le dispositif légal de rattrapage salarial lié au congé maternité ne s'applique qu'à l'issue de ce dernier

En l'espèce, une salariée, estimant avoir été privée pendant son congé de maternité d'une augmentation de salaire de 300 euros accordée à l'ensemble des salariés saisit la juridiction prud'homale afin de demander le paiement d'un rappel de salaire au titre de l'égalité de traitement. Elle reproche en effet à son employeur ne pas l'avoir augmentée de 300 euros pendant son congé de maternité, comme il le lui avait promis, et de ne lui avoir accordé cette augmentation qu'à l'issue de son congé de maternité.

Mais la Cour de cassation juge que, sauf accord collectif plus favorable, la majoration de la rémunération de la salariée qui en résulte n'est pas due pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu. L'employeur n'est tenu de la verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci ([Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-11.582](#)).

- **Être contraint par son employeur de travailler durant un arrêt maladie ou un congé maternité n'ouvre droit qu'à des dommages-intérêts en réparation**

En l'espèce, une directrice régionale part en congé maternité et plusieurs fois en arrêt de travail pour maladie. Estimant avoir été contrainte de travailler pendant ses arrêts maladie et son congé de maternité, elle saisit la juridiction prud'homale afin de demander le paiement d'un rappel de salaire pour les heures accomplies pendant ses arrêts maladie et son congé de maternité.

Pour la Cour de cassation, l'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur au cours des périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu par l'effet de l'arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un congé de maternité engage la responsabilité de l'employeur et se résout par l'allocation de dommages-intérêts en indemnisation du préjudice subi.

Ainsi, la salariée ne peut prétendre à un rappel de salaire en paiement des heures de travail effectuées ([Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-11.582](#)).

- **Une salariée ne peut pas être licenciée pour faute grave en raison de faits imputés à son compagnon**

En l'espèce, une salariée se rend sur le parking de son entreprise, avec son compagnon, à une heure matinale avant de commencer sa journée de travail. Une altercation a lieu entre ce dernier et son supérieur hiérarchique. La salariée est licenciée pour faute grave en raison de cet incident. Cette dernière conteste son licenciement.

La Cour de cassation rappelle le principe selon lequel le comportement fautif retenu comme cause du licenciement ne peut résulter que d'un fait imputable au salarié. Puis la Cour relève que l'altercation, qui s'était produite hors du temps et du lieu de travail, avait opposé le supérieur hiérarchique de la salariée et son compagnon. La Cour de cassation en déduit qu'aucune faute personnellement imputable à la salariée ne pouvait lui être reprochée, de sorte qu'un licenciement disciplinaire ne pouvait pas être prononcé à son égard ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-15.406](#)).

- **Litiges pour congés payés pendant un AT/MP avant le 24 avril 2024 : la Cour de cassation écarte le Code du travail**

Les périodes de suspension du contrat de travail pour AT/MP au-delà d'un an, antérieures à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, ouvrent droit à congés payés, car les dispositions du code du travail contraires au droit de l'UE, même jugées constitutionnelles, doivent être écartées. Ainsi, même si les dispositions du code du travail en cause ne sont pas inconstitutionnelles, elles demeurent contraires au droit européen, comme l'a jugé la Cour de cassation dans ses arrêts de revirement du 13 septembre 2023.

Les juges peuvent donc continuer à les écarter pour la période antérieure à la loi 2024-364 du 22 avril 2024, sur le fondement de l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et juger qu'un salarié peut prétendre à ses droits à congé payé au titre de ces périodes en application des dispositions des articles L.3141-3 et L.3141-9 du code du travail ([Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-14.806](#)).

• **L'action fondée sur la dénonciation d'un harcèlement moral se prescrit par 5 ans**

Dans cette affaire, un salarié adresse un courrier à son employeur pour dénoncer des faits de harcèlement commis à son encontre depuis plusieurs années. L'employeur fait procéder à une enquête, puis convoque le salarié à un entretien en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire. Il finit par le licencier pour cause réelle et sérieuse.

Le salarié conteste son licenciement et saisit le conseil de prud'hommes, soutenant avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral. Il demande la nullité de son licenciement, sa réintégration, le paiement de ses salaires depuis son licenciement jusqu'à sa réintégration et l'octroi de diverses sommes indemnitaires.

La cour d'appel rejette les demandes du salarié en considérant l'action en nullité du salarié prescrite par application du délai légal de 12 mois au litige en se fondant sur les motifs mentionnés dans la lettre de licenciement. Mais la Cour de cassation estime que l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 5 ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral ([Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-11.360](#)).

• **Licenciement économique : l'offre de reclassement doit comporter a minima les six mentions prévues par le code du travail**

A défaut d'une des mentions figurant à l'article D.1233-2-1 du code du travail, l'offre de reclassement est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Ces offres écrites précisent l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste pour permettre au salarié d'apprécier les caractéristiques des postes et se prononcer en connaissance de cause. Ces mentions sont-elles toutes obligatoires ou bien l'une ou l'autre peut être facultative ? C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans un arrêt du 23 octobre 2024. Elle décide qu'à défaut de l'une de ces mentions, l'offre est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (<https://www.courdecassation.fr/decision/6718920ed8ceca1cd7018c92>).

• **Une salariée peut utiliser un enregistrement clandestin pour démontrer un harcèlement moral de la part de son employeur**

Au sujet de l'utilisation d'une preuve déloyale, la Cour de cassation a admis qu'une salariée puisse démontrer le harcèlement moral subi par son employeur en produisant un enregistrement clandestin faisant ressortir qu'il avait fait pression sur elle pour qu'elle accepte une rupture conventionnelle. (CASS SOC, 10 juillet 2024 n°23-14.900)

Contentieux collectif

• **La Cour de cassation confirme la sanction applicable en cas de non-respect de parité des listes**

La sanction propre au non-respect des règles de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles s'applique strictement. Il n'y a pas de conséquences sur l'audience électorale pour l'acquisition de la qualité de syndicat représentatif, ni de possibilité d'annuler les élections en résultant. La Cour de cassation persiste et signe.

Dans le cadre des élections du CSE, un syndicat présente une liste avec une candidature unique pour un collège dans lequel 3 sièges sont à pourvoir. L'employeur conteste la conformité de cette liste et demande à l'organisation syndicale de la modifier ou la retirer. Le syndicat maintient sa liste.

Le quorum n'ayant pas été atteint au premier tour, un second tour est organisé et la candidate, seule à se présenter, est finalement élue comme candidate libre. A la suite de ce second tour, l'employeur saisi le tribunal judiciaire d'une demande tendant à l'annulation des élections dans leur ensemble, et à ce que le syndicat soit jugé non représentatif en raison du non-respect des règles de parité au premier tour. Le tribunal le déboute de l'ensemble de ses demandes.

La Cour de cassation se réfère à l'article L. 2314-32 relatif à la sanction spécifique en cas de non-respect des règles de représentation équilibrée sur les listes syndicales de candidats. L'annulation de l'élection d'un candidat au titre du non-respect par la liste de candidats des règles de parité est sans effet sur la condition d'audience électorale.

En conséquence, c'est à bon droit que la demande de l'employeur d'annulation du premier tour des élections et consécutivement du score électoral du syndicat, ainsi que la demande d'annulation des élections est rejetée ([Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-17.506](#)).

• **La demande en justice d'informations complémentaires par le CSE dépend de la date de l'assignation**

Le CSE qui s'estime insuffisamment informé sur un projet sur lequel il est consulté peut demander en justice la communication d'informations complémentaires, mais il doit le faire avant l'expiration de son délai de consultation, selon la procédure accélérée au fond. La Cour de cassation précise que c'est la date de l'assignation qui compte pour déterminer si le CSE a agi dans les temps.

Dans cette affaire, le CSE est consulté sur un projet de l'entreprise. Dès la première réunion, le CSE décide du recours à un expert, ce qui porte son délai de consultation à 2 mois. Après le dépôt du rapport d'expertise, estimant qu'il ne disposait pas d'informations suffisantes pour rendre un avis, le comité saisit le président du tribunal judiciaire d'une requête aux fins d'être autorisé à assigner en urgence.

Puis, le comité fait assigner l'entreprise devant le président du tribunal judiciaire aux fins d'ordonner à celle-ci de lui communiquer certaines informations complémentaires, de prolonger son délai de consultation de deux mois à compter de la transmission de ces informations et d'interdire à la société, sous astreinte, de mettre en œuvre le projet litigieux jusqu'à expiration de ce délai. La copie de l'assignation est ensuite remise au greffe du tribunal.

La Cour de cassation juge que la demande en justice devant le président du tribunal judiciaire, statuant selon la procédure accélérée au fond, étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation. La saisine du CSE était donc valablement faite avant la fin du délai de consultation ([Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-11.339](#)).

• **Le délai de forclusion applicable à l'action en nullité d'un accord collectif s'applique aussi aux actions en inopposabilité erga omnes (à l'égard de tous)**

Le délai de forclusion de 2 mois prévu pour tenter une action en nullité d'un accord collectif d'entreprise s'applique également aux actions en suspension et en inopposabilité "à l'égard de tous" (erga omnes). Son point de départ est fixé à la publication de l'accord sur la base des données nationale lorsque le syndicat ne dispose pas de section syndicale dans l'entreprise.

En l'espèce, une entreprise à établissements multiples et sa filiale concluent chacune un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Ces accords sont publiés sur la base de données nationale.

Arguant d'une inégalité de traitement, un syndicat saisit le juge des référés sur le fondement du trouble manifestement illicite. Ces demandes sont jugées irrecevables, le délai pour agir en nullité des accords collectifs

de 2 mois étant forclus. Considérant que ce délai n'est pas applicable à une demande d'inopposabilité ou de suspension d'un accord collectif soutenue devant le juge des référés, le syndicat se pourvoit en cassation.

Mais la chambre sociale confirme l'irrecevabilité de ces actions. Pour la Haute Juridiction, le délai de forclusion de 2 mois prévu dans le cadre d'une action en nullité d'un accord collectif est également applicable à l'action en suspension ou en inopposabilité erga omnes d'un accord collectif formée devant le juge des référés, eu égard aux effets d'une telle action ([Cass. soc., 23 oct. 2014, n° 22-24.815](#)).

• Défaut d'accomplissement des formalités substantielles relatives au règlement intérieur : un syndicat peut seulement en demander la suspension

Un syndicat, au titre de l'intérêt collectif de la profession, est recevable à demander en référé la suspension du règlement intérieur en cas de défaut d'accomplissement des formalités substantielles applicables. Il ne peut cependant pas demander au juge la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise.

Dans cette affaire, un salarié se voit notifier une mise à pied disciplinaire de 2 jours. Il conteste cette sanction devant le conseil de prud'hommes. Un syndicat intervient volontairement à l'instance. Celui-ci conteste notamment l'introduction d'un nouveau règlement intérieur sans consultation du CSE, et sans communication à l'inspecteur du travail. Cependant la cour d'appel déboute le syndicat de ses demandes.

La Cour de cassation précise qu'en cas de manquement, un syndicat ne peut demander que la suspension provisoire du règlement intérieur au titre de l'intérêt collectif de la profession. En revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander au juge statuant au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par le texte précité ».

Un syndicat peut obtenir la suspension provisoire du règlement intérieur non seulement en l'absence de consultation du CSE, mais aussi de l'indication sa date d'entrée en vigueur (postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité), ainsi qu'en l'absence des mesures de publicité (dépôt au conseil de prud'hommes et publicité auprès des salariés), et de communication à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du CSE ([Cass. soc., 23 oct. 2024, n° 22-19.726](#)).

• Un accord collectif à durée déterminée reconductible peut être dénoncé unilatéralement à terme

Un accord collectif à durée déterminée qui prévoit une reconduction tacite peut faire l'objet d'une dénonciation unilatérale produisant effet à son terme, à condition de respecter le délai de préavis fixé par l'accord avant l'expiration du terme.

La dénonciation des accords à durée indéterminée est prévue par les articles L. 2261-9 et suivant du code du travail. En revanche, aucune disposition spécifique n'existe pour la dénonciation d'un accord à durée déterminée. Un tel accord peut-il prévoir une clause de dénonciation ? Telle était la question soumise, en l'espèce, à la Cour de cassation. Dans son arrêt du 23 octobre 2024, la Cour affirme la possibilité de dénoncer un accord à durée déterminée reconductible, sous certaines conditions. Pour la Haute Juridiction, un accord collectif à durée déterminée peut prévoir qu'il sera reconduit par tacite reconduction, sauf dénonciation de l'accord produisant ses effets au terme de celui-ci, sous la condition de respecter le délai de préavis fixé par l'accord avant l'expiration du terme ([Cass. soc., 23 oct. 2024, n° 23-17.460](#)).

Droit public

- **Décision n° 2024-1105 QPC du Conseil constitutionnel du 4 octobre 2024** : Au sujet de la rédaction de l'article L532-4 du Code général de la fonction publique qui ne prévoit pas que le fonctionnaire mis en cause dans une procédure disciplinaire est informé du droit qu'il a de se taire, alors que ses déclarations sont susceptibles d'être utilisées à son encontre dans le cadre d'une procédure disciplinaire, les déclarations ou les réponses du fonctionnaire devant cette instance sont susceptibles d'être portées à la connaissance de l'autorité investie du pouvoir de sanction. Dès lors, en ne prévoyant pas que le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire, les dispositions contestées méconnaissent les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789. Par conséquent, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres griefs, elles doivent être déclarées contraires à la Constitution.

Afin de faire cesser l'inconstitutionnalité constatée à compter de la publication de la présente décision, il y a lieu de juger que, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation de ces dispositions, le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire devant le conseil de discipline. Par ailleurs, la déclaration d'inconstitutionnalité peut être invoquée dans les instances introduites à la date de publication de la présente décision et non jugées définitivement.

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