

UD	Faculté
----	---------

de droit, de sciences politiques et de gestion

Université de Strasbourg

ANNÉE D'ÉTUDES 2024 / 2025 (CCRFP4)

MATIÈRE Droit social

SESSION DE Septembre

20 29

NOTE	APPRÉCIATION DU CORRECTEUR
15 / 20	(3)

Monsieur Jean-Claude Dupin, l'employeur, nous contacte à la suite d'une série de difficultés qu'il rencontre au sein de l'entreprise Eransfrans.

Ainsi, après avoir étudié une première série de difficultés qui relèvent plutôt des relations individuelles de travail (I), il sera fait état de la situation de Monsieur Stefan qui revendique l'application de normes dédiées aux accidents de trajets (II). Pour finir, une analyse des difficultés rencontrées en matière de relations collectives sera menée (III).

### I. Sur les difficultés rencontrées en matière de relations individuelles de travail

Après avoir analysé le cas de M. Garcia (A), il sera étudié le cas de Mme Kaddouche (B), pour finir sur la situation de la prime versée par l'employeur aux salariés non-généralistes (C).

#### A. Sur la modification du contrat de travail de M. Garcia

Le refus par un salarié de passer d'un horaire de nuit à un horaire de jour, prévu conventionnellement, est-il de nature à caractériser l'existence

d'une faute grave de ce dernier ?

En application de l'article L. 1221-1 du Code du Travail (C. trav.), le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Or le contrat de travail est caractérisé par l'existence d'un lien de subordination, du salaire envers l'employeur, ce dernier ayant un pouvoir de direction (donner des ordres), contrôle (contrôler l'exécution) et de sanction (sanctionner le non-conformisme), conformément à la jurisprudence (Cass. 17 nov. 1996).

En vertu de ce pouvoir de direction, l'employeur peut modifier les conditions d'exécution du contrat de travail du salaire sans son accord exprès (Cass. 10 juill. 1996). A contrario, il faut l'accord exprès du salarié lorsque la modification concerne l'un des éléments essentiels du contrat de travail (Cass. 10 juillet 1996).

Ainsi, le refus par le salarié d'une modification des conditions de travail doit être analysé comme une faute grave permettant le licenciement (Cass. 30 sept 1997).

Il faut noter que, conformément à la jurisprudence, d'une part, le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour, et ce, nonobstant la clause de variabilité des horaires prévue au contrat de travail, est une modification de contrat de travail (Cass. 18 déc 2001), que le salarié peut refuser (Cass. 7 juill 1998).

D'autre part, même si prévu contractuellement, le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour porte atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée et familiale en ce qu'il est incompatible avec

ses obligations familiales impérieuses, dans le cas d'un salarié avec un enfant lourdement handicapé, dès lors le refus d'un changement d'horaires, même contractuellement, ne peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. 29 mai 2024).

En l'espèce, l'employeur a souhaité imposer un passage d'horaires de nuit à un horaire de jour. Or, le salarié vient le refuser en raison de son obligation de s'occuper de sa fille lourdement handicapée (80%), ce qui semble être un motif légitime de refus de la part du salarié.

En conclusion, il ne sera pas possible de reprocher une faute grave à Monsieur Garcia en raison de son refus de modification de son horaire de travail.

B. Sur l'action en résiliation judiciaire de Mme Kadouche.

Le fait pour une salariée d'avoir subi des propos racistes est-il de nature à justifier une résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ?

En principe, en application de l'article L. 1237-7 du C. trav., le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Cette rupture peut intervenir par le mécanisme de la résiliation judiciaire du contrat de travail, qui ne peut intervenir que si les juges, dans leur appréciation souveraine, estiment qu'il y a une inexécution suffisamment grave de l'obligation de l'employeur (Cass. 15 mars 2009).

Il faut noter que les manquements sont appréciés au moment de la décision du juge (Cass. 29 janvier 2014) et que les manquements peuvent avoir été régularisés par l'employeur (Cass. 2 mars 2022).

Si le juge vient à estimer que le manquement suffisamment grave n'est pas caractérisé, il déboute le salarié de sa demande, sans rompre le contrat à son tour (Cass. 26 septembre 2007). Et contrairement, si le manquement est constaté, la résolution produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. 20 janvier 1998).

Pour finir, il faut noter que l'employeur est tenu à une obligation d'assurer la sécurité de ses salariés ; conformément à l'article L. 4121-7 du C. trav.

En l'espèce, la salariée, après avoir subi les pressions racistes insinuées, a été directement placée en arrêt maladie, ce qui peut démentir la façon avec laquelle ces pressions l'ont atteinte. Cependant, nous ne disposons pas d'éléments concernant les mesures prises par l'employeur à la suite de ces difficultés. Si l'employeur avait pris des mesures, notamment disciplinaires, on aurait pu considérer que le manquement était régularisé.

En conclusion, deux situations sont à envisager. Si l'employeur a pris des mesures disciplinaires à l'encontre du salarié fautif, la résolution judiciaire ne serait, sans doute, pas prononcée aux torts de l'employeur. Au contraire, si l'employeur n'a pris aucune mesure, les juges du fond pourraient considérer qu'il existe un manquement suffisamment grave à l'obligation de sécurité de ce dernier, et donc prononcer la résolution à son tour.

C. Sur la prime exceptionnelle en faveur des salariés non grévistes.

L'attribution d'une prime à des salariés non-grévistes sur le fondement du succès d'activité est-il de nature discriminatoire ?

En principe, en application de l'article L. 2511-7 du C. trav., notamment son alinéa 2, l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu

d'aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2 du même code, notamment en matière de rémunération et d'avantages spéciaux.

Or, si la jurisprudence est venue déclarer discriminatoire la prime attribuée par l'employeur aux salariés en raison de leur non participation à un mouvement de grève (Sac. 1<sup>er</sup> juin 2010), il a été décidé que l'attribution d'une prime à des non-grévistes, en raison du surcroît de travail qui avait été exigé par ces derniers, n'est pas discriminatoire car justifiée (Erim, 19 juin 1979).

En l'espèce, l'employeur a attribué une prime à ces salariés non grévistes en raison du surcroît de travail qui leur a été imposé et de la réalisation de tâches en dehors de celle prévues par leur contrat de travail. Ce faisant, le motif d'attribution est lié à la charge de travail et non pas à l'absence de participation à la grève.

En conclusion, l'attribution de la prime exceptionnelle ne devrait pas être analysée comme discriminatoire et, ce faisant, elle n'est pas contestable.

## II. Sur l'accident de trajet de M. Stefan.

Après avoir étudié le fait que le salarié soit parti en avion de son domicile et son impact sur la qualification d'accident de trajet (A), il sera question des circonstances en elle-même de l'accident (B).

À titre liminaire, il faut noter que ne sont pas évoquées les notions et conditions de l'accident du travail de droit commun car il n'est pas contesté que seul l'accident de trajet peut être retenu.

### A. Sur l'absence du salarié sur son trajet.

Le fait que le salarié soit parti en avance de son domicile est-il de nature à empêcher la qualification d'accident de trajet?

En application de l'article L. 471-2 du Code de la sécurité sociale, est considéré comme un accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour entre sa résidence et son lieu de travail.

Il faut noter que l'accident n'est pris en charge que s'il est survenu dans un temps normal compte tenu de l'horaire de travail, du mode de transport utilisé et des difficultés de la circulation (Circ. 17oct. 1990).

Ainsi, on peut recevoir la qualification d'accident de trajet l'accident survenu au cours du trajet fait avec une avance excessive, ici 2 heures 30 pour un trajet d'une durée normale d'une heure (Circ. 18déc. 1971).

Eependant, le départ en avance du domicile dans un souci de ponctualité au travail ne peut exclure la qualification d'accident de travail (Circ. 29 juin 1989).

En l'espèce, nous ne disposons pas d'information précises quant à la durée de l'avance prise par le salarié pour entreprendre son trajet. Non en tout cas, on peut supposer que ce dernier ne doit pas prendre un temps trop important afin de ténèger son véhicule.

En conclusion, sauf si l'avance prise par le salarié se révèle être disproportionnée, l'avance prise par ce dernier ne saurait être considérée comme excluant la qualification d'accident de trajet.

B. Sur les circonstances de l'accident de trajet.

Le fait que le salarié se soit blessé alors qu'il procédait au déneigement de son véhicule, garé sur une place extérieure à son domicile, est-il de nature à exclure la qualification d'un accident de trajet ?

Tel que cela a été évoqué, l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale dispose que l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet aller-retour entre sa résidence et son lieu de travail, est considéré comme un accident du travail.

Or, le trajet commence lorsque le salarié a quitté sa résidence, dépendances comprises, et se termine lorsqu'il en a franchi les limites, conformément à la position de la Cour de cassation (Civ 2<sup>e</sup>, 9 décembre 2003).

Ainsi, il a été considéré que l'accident survenu alors que l'assuré était sorti pour procéder au déneigement de son véhicule garé sur une place extérieure devant son domicile, pour se rendre au travail, est un accident de trajet et doit être pris en charge en tant que tel (Civ. 2<sup>e</sup>, 29 février 2024).

En l'espèce, le salarié est sorti de son domicile afin de procéder au déneigement de son véhicule qui se trouvait sur une place extérieure. Il ne sera pas évoqué la notion d'accident en tant que tel car cela n'est contesté par aucune des parties.

En conclusion, le salarié peut réclamer le bénéfice des normes applicables aux accidents de trajet étant donné que ce dernier est intervenu pendant le trajet aller entre son domicile et son lieu de travail.

III. Sur les difficultés rencontrées en matière de relations collectives de travail.

Après avoir étudié les questions relatives aux activités sociales et culturelles du CSE (A), il sera mentionné la situation du siège vacant dans l'établissement de Roubaix (B). Pour finir, il sera analysé la question de la contestation des résultats électoraux dans l'établissement de Strasbourg (C)

## A. Sur les activités sociales et culturelles et leur bénéfice.

Il sera évoqué, d'une part, la question de la condition d'ancienneté pour bénéficier de ces activités et de sa validité (1), pour ensuite s'attarder sur l'intervention du syndicat (2).

### 1. Sur la validité de la condition d'ancienneté

Le bénéfice des activités sociales et culturelles peut-il être conditionné à une ancienneté minimale des salariés ?

En application de l'article L-2372-78 du C. trav., le comité social et économique (CSE) assiste, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, y compris au bénéfice, notamment, de salariés.

Pour autant, le CSE se trouve soumis à l'obligation de respecter le principe de non-discrimination des salariés (loc. cit. 21 nov. 1990), tel que prévu par l'article L-1132-1 du même code.

Or, il a été décidé par la Cour de cassation que l'ouverture du droit au bénéfice des activités sociales et culturelles avec salariés, ne peut être subordonnée à une condition d'ancienneté (loc. cit. 3 avril 2024).

En l'espèce, le CSE est venu adjoindre une condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier des activités sociales et culturelles.

En conclusion, cette condition est illicite en raison du non-respect

du principe de non-discrimination.

2. Sur l'intervention des syndicats.

Un syndicat peut-il intervenir pour contester une mesure relative au CSE ?

En application des articles L. 2732-1 et L. 2732-3 du C. trav., le syndicat professionnel est doté de la personnalité civile et a le droit d'agir en justice. Il peut, devant toute les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice directement ou indirectement à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Or, un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander de mettre fin à l'irrégularité (Cass. 6 nov. 2021).

Toutefois, l'action du syndicat qui ne tend pas au paiement de sommes déterminées mais à la cessation du manquement relatif de la défense de l'intérêt collectif de la profession (Cass. 22 nov. 2023).

En l'espèce, le syndicat vient intervenir afin de demander l'annulation de la notion litigieuse. Ainsi, sauf si le syndicat demande l'attribution de certains éléments spécifiques pour certains salariés, il semble agir dans l'intérêt de la profession, de salariés.

En conclusion, l'intervention semble justifiée et valide.

B. Sur le siège vacant

Le fait qu'un siège soit vacant en raison d'un contentieux post-électoral sur la parité peut-il être rempli par une autre personne dans son genre ?

En principe, l'article L-2314-30 prévoit expressément l'obligation de respecter une parité homme-femme dans les listes électorales de professionnelle. L'article L-2314-32 réglemente les conditions, en la matière.

Or, les dispositions de l'article L-2314-37 prévoient la possibilité de remplacer le titulaire élu absent par son suppléant ou un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que le titulaire. Le suppléant est alors titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Cependant, la chambre sociale est venue préciser que les dispositions de l'article L-2314-37 ne s'appliquent pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application de l'article L-2314-32 (Cass. Soc. 22 sept 2021).

En l'espèce, l'élection des représentants, annulée, l'a été en raison d'une violation de l'article L-2314-30 et donc, en vertu de l'article L-2314-32.

En conclusion, il ne sera pas possible de remédier à la vacance du siège excécutif à l'annulation de l'élection du candidat suppléant.

### C. Sur la transparence financière du syndicat

L'absence d'approbation des comptes du dernier exercice est-il de nature à remettre la remise en cause de résultats d'élection professionnelle?

En application de l'article L-2121-7 du C. trav, la représentativité de l'organisation syndicale est déterminée par une série de critères cumulatifs, parmi lesquels on retrouve, notamment, la transparence financière.

Cette condition se doit d'être appréciée de manière autonome (Cass. 29 février 2012) et à chaque fois qu'un syndicat exerce l'une de ses prérogatives (Cass. 22 févr. 2017).

Or, les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner (Cass. 29 févr. 2012).

De plus, les formalités d'approbation et de publicité des comptes peuvent être encore en cours au moment de la désignation d'un représentant de section syndical, le critère de transparence financière peut être regardé comme satisfait dès lors que le syndicat produit un audit d'expert-comptable attestant de la régularité et de la sincérité de ses comptes sur l'exercice précédent (Cass. 10 févr. 2021).

Dou finis, l'exercice considéré pour apprécier le critère en cause s'impose dans celui précédant l'année au cours de laquelle est exercée la prérogative syndical (Cass. 10 févr. 2021).

En l'espèce, le syndicat SPTF argue de l'absence de clôture de l'exercice comptable de l'année en cours ce qui l'empêche de produire les éléments attestant de son respect de la transparence financière. Or, il pourrait démontrer l'accomplissement de cette condition avec d'autres éléments, ce qui n'est, semble-t-il, pas le cas.

En conclusion, si le syndicat SPTF ne vient pas produire d'autres éléments de preuve venant attester de son respect du principe de la transparence financière, la contestation de

résultats électoraux de l'établissement de Strasbourg a une chance significative d'aboutir