



Faculté

de **droit**, de **sciences politiques** et de **gestion**

Université de Strasbourg

ANNÉE D'ÉTUDES M2 - DSIEIMATIÈRE Droit social - CRFPASESSION DE Septembre

20 25

NOTE	APPRÉCIATION DU CORRECTEUR
13 /20	

Un employeur souhaite être conseillé sur la situation de trois salariés (I), sur la qualification d'accident de trajet (II), sur un contentieux relatif aux élections du CSE (III).

I - Concernant le premier cas

L'employeur souhaite licencier un salarié pour faute grave (A) obtenir conseil sur une résiliation judiciaire (B) et sur l'attribution d'une prime exceptionnelle (C)

A) Sur le licenciement pour faute grave

Le refus par un salarié de travailler de jour alors qu'il occupe un poste de nuit au motif qu'il doit s'occuper de son enfant handicapé est-il constitutif d'une faute grave?

En principe, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Soc, 27 sept 2007 n° 06-43.867)...

Par ailleurs, le simple changement des horaires de

travail constitue un simple changement des conditions de travail et qui relève du pouvoir de direction de l'employeur (Soc, 22 fév. 2000). Dès lors, ne constitue pas une modification du contrat de travail le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour dès lors que le salarié ne tient pas de son contrat de travail le droit de travailler en permanence de nuit (Soc, 3 juin 2001 n° 98-44.782)

Néanmoins, lorsque le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale tel que le fait d'avoir à sa charge un enfant lourdement handicapé, le refus du changement d'horaire ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (Soc, 29 mai 2024 n° 22-21.814)

En l'espèce, les agents en charges de la sécurité incendie occupent des postes de jour ou de nuit de manière indistinct. L'employeur souhaite qu'un agent occupe un poste de jour et non plus de nuit. Cela relève du pouvoir de direction de l'employeur et il peut donc l'imposer au salarié puisque cela constitue un simple changement des conditions de travail.

Toutefois, l'agent s'occupe la journée de sa fille handicapée à 80%. Au nom du respect de sa vie personnelle et familiale le juge considère que le salarié peut refuser ce changement au vu du lourd handicap de sa fille, sans que cela ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par conséquent, l'employeur n'est pas fondé à licencier le salarié pour faute grave. À défaut, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

B) Sur la résiliation judiciaire

L'arrêt maladie causé par les propos racistes d'un supérieur hiérarchique, peut-il fonder une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ?

En principe, l'article 2412-1 du Code du travail dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Dès lors en cas de manquement à cette obligation l'employeur doit prouver qu'il a mis en œuvre toutes les mesures nécessaires (Soc. 28 fév 2024 n° 22-15.624 et Soc. 25 nov 2015 n° 14-24.444). À ce titre, l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent une autorité sur les salariés (Soc. 10 mai 2001 n° 99-40.059).

Par ailleurs, au titre de l'article 1131-1 C. trav. aucun salarié ne doit faire l'objet de discrimination.

Enfin, un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour discrimination (Soc. 23 mai 2013). Le juge est tenu d'appréhender les griefs invoqués par le salarié quelque soit leur ancienneté (Soc. 30 juin 2021 n° 19-18.533).

En l'espèce, la salariée a fait l'objet de propos racistes de la part d'un de ses supérieurs. À la suite elle a été placée en arrêt maladie. Elle a de plus arrêté son employeur. Ces faits discriminatoires pourraient permettre de caractériser un

Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. L'employeur devait protéger le salarié et ensuite prendre des mesures afin de "traiter" le problème de santé. De plus, les faits bien que réalisés il y a deux mois devront être pris en compte par le juge.

Toutefois, l'employeur peut apporter la preuve qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger le salarié afin de faire échec à ses griefs. Néanmoins, au vu de l'ancienneté maladie cela va être compliqué à prouver.

Par conséquent, il semble que la saisine judiciaire aux torts de l'employeur ait des chances de succès sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond.

C) Sur la prime exceptionnelle

L'employeur peut-il octroyer une prime exceptionnelle aux non grévistes du fait du surcroît d'activité et de l'attribution de tâches supplémentaires ?

En principe, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice du droit de grève. (art 1132-2 C. trav.) - Ce découle du fait que le droit de grève est constitutionnellement protégé (alinéa 1^{er} préambule de 1946) - De plus, il a été jugé que l'attribution d'une prime aux salariés selon qu'ils ont ou non participé à la grève est discriminatoire (Soc, 1^{er} juin 2010).

Toutefois, il est possible pour l'employeur d'attribuer une prime aux non grévistes s'il est

justifie d'un sursis de travail ou de l'octroi de tâches supplémentaire aux salariés non-grievistes du fait de la grève (Soc, 3 avril 2024).

En l'espèce, l'employeur souhaite attribuer une prime exceptionnelle aux salariés non-grievistes du fait d'un sursis de travail et de la réalisation de tâches hors de leurs fonctions. Si ces deux motifs sont vérifiés, il est possible pour l'employeur de mettre en place cette prime sans qu'elle ne soit considérée comme discriminatoire.

Par conséquent, la prime exceptionnelle ne semble pas contestable.

II - Sur l'accident de trajet

La chute d'un salarié qui déneige sa place de parking à un horaire plus tôt que d'habitude et à son domicile est-elle constitutive d'un accident de trajet ?

Au titre de l'article L411-2 du Code de la Sécurité sociale, constitue un accident de trajet, l'accident survenu pendant le trajet aller et de retour entre la résidence principale et le lieu de travail.

Toutefois, la jurisprudence apprécie de manière souple le critère de la résidence et considère que la chute du salarié qui sortait de son domicile pour déneiger et dégager son véhicule garé à l'extérieur constitue un accident de trajet (2^e civ, 29 fév. 2024 n° 22-14.592). Dans ce même arrêt, la cour considère de plus que l'accident bien qu'arrivé plus tôt que les horaires

habituels du salarié constituait un accident de trajet puisque l'heure de l'accident est compatible avec les précautions prises par le salarié pour anticiper les difficultés de circulations dues aux intempéries et arriver à l'heure au travail. (2^e civ, 29 fév. 2024 n° 22-14.592).

En l'espèce, le salarié s'est blessé en chutant lors du déneigement de son véhicule placé à l'extérieur de son domicile pour pouvoir se rendre à son travail. Bien qu'il ait été à l'extérieur de son domicile, il est considéré par le juge que cela s'y rattache. La condition tenant au fait que l'accident doit survenir à la résidence du salarié est donc remplie.

En outre, le salarié s'est réveillé plus tôt pour déneiger le véhicule, ce qui ne correspond donc pas à ses horaires habituels. Néanmoins, la cour de cassation considère que l'accident peut être considéré comme un accident de trajet même en cas d'absence du salarié si cela correspond à des précautions relatives à la météo. Tel est le cas ici puisqu'il neigeait. Le fait que le salarié ait été en avance n'exclut donc pas la qualification d'accident de trajet.

Par conséquent, le salarié semble avoir raison, et il conviendrait de qualifier l'accident subit d'accident de trajet.

III - Sur les diverses contestations en lien avec le CSE

L'employeur souhaite être conseillé sur un contentieux en lien avec les activités sociales et culturelles⁽¹⁾ du CSE (A), sur la vacance d'un siège suite à l'annulation de l'élection d'un candidat (B) et sur la contestation des résultats électoraux (C).

A) Sur le contentieux relatif aux ASC⁽¹⁾

Il convient d'une part de s'interroger sur le caractère licite de la mesure envisagée (1.) et d'autre part sur la régularité de l'intervention syndicale (2.)

1. Sur la condition d'ancienneté d'accès aux ASC
Le CSE peut-il subordonner l'accès aux ASC à une certaine ancienneté ?

En principe, nul ne peut porter atteinte aux droits et libertés individuels ou collectifs des salariés (art L124-1 C. trav.). De même, aucune mesure discriminatoire ne peut être instaurée à l'encontre des salariés (L132-1 C. trav.).

En outre, il appartient au CSE d'assurer et de contrôler toutes les activités sociales et culturelles (art L2312-78 C. trav.). Toutefois, il a été jugé que le bénéfice des ASC ne pourrait être subordonné à une condition d'ancienneté. A défaut, cela est illicite du fait de l'inégalité de traitement (Soc, 3 avril 2024 n° 22-16.842).

En l'espèce, le CSE souhaite instaurer dans son règlement, une condition d'ancienneté pour que les salariés puissent bénéficier des ASC. Une telle mesure contrevient dès lors aux libertés individuelles et collectives des salariés ainsi qu'au principe de non discrimination.

Par conséquent, la condition d'ancienneté votée par le CSE relative aux ASC est illicite.

2. Sur l'action du syndicat

Un syndicat peut-il agir en justice au côté des salariés afin de contester la mise en place d'une mesure illicite par le CSE ?

En principe, un syndicat professionnel est fondé à agir en justice pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'il représente (art L2132-2) - le syndicat n'a à cet effet pas besoin de démontrer sa représentativité. Son droit d'agir découlant dès lors de la liberté syndicale (art 11 CEDH et alinéa 6 du préambule de 1946).

Concernant le caractère collectif des intérêts défendus par le syndicat, la jurisprudence considère que "constitue un intérêt collectif la demande de suspension d'un règlement intérieur dès lors que l'employeur n'a pas respecté les formalités substantielles" (Soc, 23 oct. 2024). De même, constitue un intérêt collectif l'action du syndicat en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés peu important que quelque salariés seulement soient

concernés (Soc, 22 nov. 2023 n° 22-11.238).

En l'espèce, le syndicat agit en justice sans qu'aucune information ne soit donnée sur sa représentativité. Toutefois, l'action dans l'intérêt collectif de la profession ne nécessite pas que le syndicat soit représentatif. Dès lors, le syndicat remplit les conditions pour agir.

Concernant l'objet du contentieux, le syndicat souhaite agir contre la décision du CSE de soumettre les ASC à une condition d'ancienneté. Or, cette mesure comme démontré précédemment est illicite en ce qu'elle instaure une inégalité de traitement^①. Cela semble donc bien constituer la défense d'un intérêt collectif de la profession. Ainsi, la condition tenant à l'objet du contentieux est remplie.

Par conséquent, l'intervention du syndicat au procès semble régulière.

B) Sur la vacance d'un siège électoral

Est-il possible de remplacer un candidat dont l'élection a été annulée du fait de la surreprésentation d'hommes sur la liste électorale ?

En principe, lors du 1^{er} tour des élections du CSE, les syndicats doivent présenter des listes comportant un nombre de femme et d'homme proportionnel au nombre présent dans le collège (L 23-14-30 C. trav.). A défaut, en cas d'annulation du candidat

représentant le sexe sous-représenté, les dispositions classiques des articles R2314-19 à R2314-21 ne s'applique pas. Ainsi, le remplacement d'un candidat dont l'élection a été annulée du fait de l'irrespect des règles de composition proportionnelle des listes électorales, ne peut être remplacé (Soc, 11 sept 2024 n°23-60.107). De même, le candidat ne peut être remplacé par un suppléant (Soc, 22 sept 2021 n°20-16.859)

En l'espèce, suite à un contentieux post-électoral l'élection d'un candidat a été annulée laissant un siège vacant. Cette annulation découle de l'irrespect de la représentation équilibrée sur la liste électorale. Cela a pour effet d'empêcher tout remplacement du salarié que cela soit par décision du juge ou par son suppléant.

Par conséquent, il n'est pas possible de remédier à la vacance du siège.

C) Sur la contestation des résultats électoraux
La contestation de la candidature d'un syndicat au motif qu'il n'a pas fait approuver ses comptes de dernière exercice comptable est-elle fondée ?

En principe, un syndicat doit être représentatif pour participer aux élections du CSE c'est-à-dire qu'il doit notamment respecter le critère de la transparence financière (L2124-1). Ce critère doit être rempli de façon permanente et autonome

des autres critères et doit donc être vérifiée à chaque fois que le syndicat use de l'une de ses prérogatives (Soc. 22 fév. 2017 n°16-60.123).

En Outre, les formalités d'approbation des comptes peuvent étre en cause au moment de l'utilisation de prérogatives par le syndicat qui peut fournir d'autres documents pour attester de sa transparence financière (Soc. 10 fév. 2021 n°19-18.040 et Soc. 17 Oct 2018 n°18-60.030).

Par ailleurs, l'appréciation de la transparence financière se fait sur l'année précédant l'exercice de prérogatives par le syndicat (Soc. 10 fév. 2021). Toutefois, l'approbation des comptes d'un syndicat pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant (Soc. 2 fév. 2022 n°21-60.046).

En l'espèce, la contestation porte sur l'exercice comptable de 2024. Cet exercice doit être approuvé au plus tard à la clôture de l'exercice suivant. Or l'exercice comptable de 2025 ne semble pas clos. Dans le cas contraire, le syndicat pourra apporter d'autres éléments pour prouver qu'il respect le critère de la transparence financière.

Par conséquent, la contestation des résultats électoraux a peu de chance d'aboutir.