



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Jurisprudences LDAJ Octobre 2023



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

Droit privé

a) Droit collectif des salariés

- Sur le CSE et le délai de contestation des expertises par l'employeur - un arrêt important qui peut servir face aux contestations croissantes des expertises par les employeurs.

CASS SOC, 18 octobre 2023 n°22-10.761 : Il résulte des articles L.2315-86 1° et R 2315-49 du Code du travail, interprété à la lumière de l'article 6 §1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que le délai de 10 jours de contestation de la nécessité d'une expertise ne court qu'à compter du jour où l'employeur a été mis en mesure de connaître sa nature et son objet.

- Sur le contenu de la Base de Données Economique et Sociale, il n'y a pas d'obligation de négociation.

Le contenu de la BDESE étant, en l'absence d'accord, déterminé par des dispositions légales et réglementaires, la négociation préalable d'un accord relatif à l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de cette base ne présente pas de caractère obligatoire. (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.748).

b) Droit individuel des salariés

- Sur le statut de salarié protégé - Un rappel qu'aucune modification de son contrat de travail et de ses conditions de travail ne peuvent lui être imposées et renforcement de la protection concernant le salarié qui souhaite se présenter aux élections professionnelles.

CASS SOC, 04 octobre 2023 n°22-12.922 F-B : "Il résulte des articles L.1221-1, L.1231-1 et L. 2411-1 du Code du travail qu'aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement, en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement. Ayant constaté qu'au moment où il a imposé une mutation au salarié, l'employeur avait connaissance de sa candidature aux élections professionnelles, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que l'employeur ne pouvait lui imposer de modification de ses conditions de travail sans son accord, peu important que cette candidature soit postérieure à la convocation du salarié à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire."

- Au sujet d'un statut protecteur d'un salarié, il est impossible d'imposer une modification du contrat à un salarié qui acquiert le statut protecteur pendant la procédure disciplinaire

L'employeur ne peut imposer une modification de ses conditions de travail sans son accord à une salariée qui s'est portée candidate aux élections professionnelles, et ce même si cette candidature est postérieure à la convocation de la salariée à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.

Il résulte des articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 2411-1 du code du travail qu'aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement. ([Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-12.922](#)).

- Sur l'inaptitude du salarié : lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas dispensé de chercher un reclassement dans les autres entités du groupe de reclassement.

CASS SOC, 13 septembre 2023 n°22-12.970 F-B : En l'espèce le médecin du travail avait expressément indiqué dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. Or, "cette entreprise" n'est pas équivalent à "l'entreprise" de sorte que c'est à juste titre que la Cour cassation rejette le pourvoi de l'employeur condamné en appel pour défaut de recherche de reclassement, l'employeur aurait du procéder à une recherche d'emploi dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

- Sur les conséquences du règlement intérieur d'une entreprise qui impose de motiver la convocation à l'entretien préalable

La clause du règlement intérieur de l'entreprise qui impose à l'employeur d'informer le salarié, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, des griefs retenus contre lui constitue une garantie de fond. Le manquement de l'employeur prive le licenciement de cause réelle et sérieuse s'il a privé le salarié d'un droit à défense. Il résulte de ces textes que l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur. ([Cass. soc. 13-9-2023 n° 21-25.830](#)).

- Sur la protection de la paternité qui fait obstacle à un licenciement pour des manquements professionnels

Le licenciement d'un salarié intervenu durant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant est nul dès lors que les manquements professionnels qui lui sont reprochés dans la lettre de licenciement ne caractérisent ni une faute grave ni une impossibilité de maintenir son contrat de travail pendant cette période. Aux termes de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. ([Cass. soc. 27-9-2023 n° 21-22.937](#)).

- Au sujet du barème Macron, l'Europe demande à la France de revoir sa copie

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) estime que les plafonds du barème, prévus par l'article L. 1235-3 du code du travail, ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur. Le juge ne disposant que d'une marge de manœuvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés, le préjudice réel subi par le salarié en question peut être négligé et, par conséquent, ne pas être réparé. Le Comité considère que le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée au sens de l'article 24.b de la Charte sociale européenne n'est ainsi pas garanti. ([Recommandation CM/RecChS\(2023\)3, 6 sept. 2023](#)).

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Novembre 2023