



## Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité importante susceptible d'être mentionnée n'est intervenue cette semaine.

## Jurisprudence

### ► *Maladie professionnelle - Faute inexcusable*

Une cour d'appel ne peut pas débouter la victime d'une maladie professionnelle de sa demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur sans recueillir l'avis d'un second comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, alors qu'il résultait de ses constatations que la maladie, non désignée dans un tableau de maladies professionnelles, avait été prise en charge au titre de la législation professionnelle après avis d'un comité régional qui avait reconnu l'existence d'un lien de causalité direct et essentiel entre la pathologie déclarée et l'activité professionnelle de la victime et que l'employeur contestait l'existence de ce lien de causalité, de sorte qu'étaient invoquées devant elle les dispositions du quatrième alinéa de l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 16-2-23, n°21-16959).

### ► *Preuve - Surveillance des salariés*

En présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci.

Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié.

Enfin, le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

La production d'un enregistrement non indispensable dès lors que l'employeur dispose d'un autre moyen de preuve, et qu'il ne le verse pas aux débats, rend celle-ci irrecevable (Cass. soc., 8-3-23, n°21-17802).

### ► *Badgeage - Preuve*

Un système de badgeage présenté initialement comme moyen de contrôle des accès aux locaux de l'entreprise, sans qu'aucune autre finalité n'ait été communiquée ni aux salariés, ni aux IRP, ni à la CNIL, puis utilisé *a posteriori* à l'appui d'une mesure de licenciement, bien que cet outil soit constitutif d'un moyen de preuve illicite, ne doit pas être nécessairement écarté des débats.

Le juge doit vérifier si la preuve ainsi constituée n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, et si l'atteinte au respect de la vie personnelle du salarié n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 8-3-23, n°21-20798).

### ► *Preuve - Inégalité salariale*

Le droit à la protection des données personnelles n'est pas un droit absolu et doit être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux conformément au principe de proportionnalité.

Dans une situation d'inégalité salariale présumée en raison du sexe, un salarié est fondé à obtenir la communication de bulletins de paie d'autres salariés exerçant des fonctions similaires, avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute cumulée par année civile.

Cette communication bien que portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but recherché, à savoir l'égalité de traitement entre salariés de sexes différents en matière d'emploi et de travail (Cass. soc., 8-3-23, n°21-12492).

### ► *Nullité du licenciement - Indemnité*

La nullité du licenciement prononcé à la suite de l'absence d'un salarié afin d'exercer son mandat d'élu local oblige l'employeur au paiement des salaires que le salarié aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration, après déduction des sommes perçues au titre d'une autre activité, et du revenu de remplacement versés au salarié durant cette période (Cass. soc., 8-3-23, n°20-18507).

### ► *Rupture conventionnelle - Nullité*

Est nulle, la convention de rupture conventionnelle signée dans un contexte de violence morale du fait de harcèlement moral subi par le salarié durant la période de signature de la convention (Cass. soc., 1-3-23, n°21-21345).

### ► *Inaptitude - Redressement*

En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de redressement, l'employeur n'est pas tenu de rechercher des mesures d'adaptation, mutation, transformation de poste de travail sur proposition du salarié dès lors que le médecin du travail émet des réponses contraires (cad aucune possibilité de reclassement dans l'entreprise), ce qui permet à l'employeur de justifier sa décision (Cass. soc., 1-3-23, n°21-14493).

### ► **Cadre dirigeant - Qualification**

Un salarié est qualifié de cadre dirigeant dès lors que lui sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qu'il est habilité à prendre des décisions de façon, largement autonome et qu'il perçoit une rémunération qui se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans son entreprise.

Ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise. Un salarié ne peut ainsi être qualifié de cadre dirigeant lorsque le juge n'a pas recherché si la rémunération perçue se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de l'entreprise (Cass. soc., 1-3-23, n°21-19988).

### ► **Carte professionnelle**

Aux termes des articles L.611-1, L.612-2 et L.612-20 du code de la sécurité intérieure, seuls les agents assurant des fonctions de sécurité privée sont soumis à l'obligation de détenir une carte professionnelle délivrée par la préfecture territorialement compétente. Il en résulte que le personnel d'une société affecté exclusivement à des missions de sécurité incendie n'est pas soumis à l'obligation de détenir une carte professionnelle alors même que la société exerce une telle activité à titre complémentaire ou connexe d'une activité de sécurité privée.

Est, sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un agent de sécurité incendie pour défaut de carte professionnelle (Cass. soc., 1-3-23, n°21-21101).

### ► **Paiement indemnité de congés payés - Preuve**

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne fait pas présumer le paiement des sommes qui y figurent.

A inversé la charge de la preuve le juge qui pour débouter un salarié de sa demande d'indemnisation compensatrice de congés payés a retenu que le nombre de congés payés figurait dans le bulletin de paie produit par le salarié, sans demander à l'employeur s'il a payé l'intégralité de la somme due (Cass. soc., 1-3-23, n°21-19497).

### ► **Indemnité compensatrice de préavis - Maladie**

Dans l'hypothèse où la prise d'acte est qualifiée d'injustifiée par le juge (produisant par conséquent l'effet d'une démission), il ne peut pas être exigé au salarié de verser l'indemnité compensatrice de préavis à son employeur dès lors que le salarié était en maladie l'empêchant ainsi d'effectuer son préavis (Cass. soc., 1-3-23, n°21-22744).

### ► **Prise d'acte**

La prise d'acte n'est pas subordonnée à l'octroi d'un délai à l'employeur pour régulariser les manquements commis (Cass. soc., 1-3-23, n°21-14625).

Ainsi, il ne peut être reproché au salarié de ne pas avoir demandé à l'employeur de mettre fin aux manquements avant de prendre acte de la rupture.

### ► **Licenciement sans cause réelle et sérieuse Remboursement Pôle emploi**

L'employeur qui emploie habituellement moins de onze salariés n'est pas tenu de rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 1-3-23, n°21-14047).

### ► **Procédure civile**

Il résulte de l'article 2239 du code civil que la prescription est suspendue lorsque le juge fait droit à une demande de mesure d'instruction présentée avant tout procès.

Le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, à compter du jour où la mesure a été exécutée.

Si, en principe, la suspension comme l'interruption de la prescription ne peuvent s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions tendent à un même but, de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 2-3-23, n°21-18771).

### ► **Pourvoi en cassation**

La déclaration de pourvoi, même entachée d'un vice de forme, interrompt les délais de prescription comme de forclusion et l'interruption produit ses effets jusqu'à l'extinction de l'instance.

L'irrégularité peut être régularisée pendant toute la durée de l'instance de cassation par le dépôt d'une déclaration de pourvoi rectificative ou d'un mémoire du demandeur contenant l'indication de son domicile personnel, et, le cas échéant, par une nouvelle déclaration de pourvoi formée, dans le délai de l'article 612 du code de procédure civile, à compter du prononcé de l'arrêt déclarant le pourvoi irrecevable (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 2-3-23, n°20-20065).

## FOCUS

### Capacité à agir en justice d'une UD ou d'une Fédération

Le secrétaire général d'une UD ou d'une Fédération peut-il agir en justice lorsque sa nomination ne s'est pas faite conformément aux statuts du syndicat ?

Cette question a fait l'objet dernièrement d'une affaire menée par une Union départementale FO avec le soutien de la Confédération.

Par un jugement en date du 14 juin 2022 (n°21/00001), le tribunal judiciaire de Tarbes rejetait la demande de l'UD FO 64 de voir annuler l'élection de certains élus CFDT pour non-respect de la représentation équilibrée femmes/hommes au motif que l'UD FO 64 ne justifiait pas que son secrétaire général était régulièrement habilité à ester en justice au nom du syndicat dans la mesure où les instances internes du syndicat ne s'étaient pas réunies dans les délais prévus dans les statuts du syndicat pour renouveler le mandat de secrétaire général.

L'UD FO 64 a formé un pourvoi en cassation contre ce jugement qui nie la faculté pour un syndicat et son représentant légal d'ester en justice lorsque les instances internes du syndicat (secrétaire général, bureau, commission exécutive ou administrative) n'ont pas été renouvelées dans les délais prévus par les statuts. En l'espèce, le Congrès de l'UD ne s'était pas réuni dans les délais prévus par les statuts de l'UD (tous les 3 ans, notamment à cause du Covid) et n'avait donc pas prolonger la durée des mandats des instances internes.

Cette décision était, pour nous, dangereuse car elle impliquait d'être extrêmement vigilant sur la rédaction de nos statuts et sur le respect de ceux-ci sous peine de perdre notre droit essentiel d'agir en justice mais également d'accomplir tous les actes de la vie civile (ex: désignation de DS...).

Nous plaitions que dès lors qu'il était justifié de l'adoption des statuts, de l'identité des membres du bureau exécutif, ainsi que du dépôt des statuts en mairie, formalité nécessaire et suffisante pour conférer la capacité juridique au syndicat, le moyen tiré de l'absence du renouvellement des instances internes du syndicat dans les délais mentionnés par les statuts de l'UD FO 64, n'avait aucune incidence sur la capacité à agir en justice de cette union et de son représentant légal.

Pour FO, l'acquisition de la personnalité juridique d'un syndicat ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'exercice de sa liberté d'élaborer ses statuts, d'organiser le renouvellement de ses instances et d'élire ses représentants comme il le souhaite. L'exercice de ses libertés ne devrait pas entraîner la perte de la personnalité juridique. Le fait que le syndicat n'ait pas organisé le renouvellement de ses instances internes, comme prévu par les statuts, ne devrait pas avoir d'incidence sur sa capacité à agir en justice et sur la capacité, pour son représentant légal, d'agir en justice au nom du syndicat, le syndicat étant libre d'organiser ses affaires internes comme il le souhaite. Seule l'absence du dépôt des statuts en mairie devrait entraîner l'incapacité d'agir en justice du syndicat et, par là même, de son représentant légal.

Dans sa décision en date du 15 février 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation donne gain de cause à FO et considère que : « si un tiers défendeur (en l'occurrence la CFDT) peut se prévaloir des statuts d'une personne morale pour justifier du défaut de pouvoir d'une personne à figurer dans un litige comme représentant de celle-ci, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité de la nomination de ce représentant pour contester sa qualité à agir en justice » (Cass. soc., 15-2-23, n°22-60144).

Autrement dit, un tiers défendeur ne peut invoquer devant le juge l'irrégularité de la nomination d'un secrétaire général au regard des statuts du syndicat pour lui nier sa capacité à représenter l'UD et d'agir en justice en son nom. C'est une problématique qui concerne uniquement le syndicat !

En l'espèce, l'article 24 des statuts prévoyait que le secrétaire général était le représentant légal de l'union départementale dans tous les actes de la vie civile et avait délégation permanente d'agir en justice tant en demande qu'en défense, d'autre part l'union départementale justifiait dans sa requête des statuts et d'un récépissé de dépôt de la mairie et de l'extrait de procès-verbal de la commission exécutive et de la liste des membres du bureau, dont il ressort que M. LARROQUERE a été élu secrétaire général le 28 avril 2017 conformément aux statuts.

Cette décision laisse une certaine marge de manœuvre au syndicat qui ne respecterait pas scrupuleusement ses statuts lorsque est en jeu une question essentielle comme la capacité à agir en justice mais elle ne doit pas masquer le fait que la Cour de cassation se montre de plus en plus vigilante sur le strict respect des statuts.

Dans la mesure où ces derniers temps, la Cour de cassation se montre très à cheval sur le respect des statuts et leur bonne application notamment par le syndicat, il est primordial qu'avant chaque décision prise par le secrétaire général ou les instances dirigeantes du syndicat, ceux-ci vérifient que leur décision a bien été prise en respectant les statuts sous peine de voir annuler leur décision prise ou de voir rejeter leur action en justice.

Autrement dit, si les statuts du syndicat posent, au-delà des exigences légales pour l'accomplissement d'un acte en particulier, une condition supplémentaire préalable à la prise d'une décision, le non-respect de celle-ci peut entraîner notamment notre incapacité à ester valablement en justice.

Par exemple, si l'action en justice d'une UD exercée par le secrétaire général de l'UD est subordonnée à une autorisation ou un avis préalable du bureau ou de la commission exécutive, l'absence de transmission de cette autorisation ou de cet avis au moment de l'introduction de notre action en justice, peut rendre celle-ci irrecevable.

A noter que le représentant en justice d'une organisation syndicale doit, s'il n'est avocat, justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition des statuts l'habilitant à agir en justice et le défaut de pouvoir est une irrégularité de fond qui ne peut plus être couverte après l'expiration du délai ouvert pour introduire l'action en justice.