

Veille & Action - Octobre 2023

SOMMAIRE

| | |
|---|---|
| I. Actualités 1 | |
| Annonces suite à la Conférence Sociale du 16 octobre 2023..... 1 | |
| Saisie sur salaire : la nouvelle procédure qui entrera en vigueur au plus tard le 1 ^{er} juillet 2025 2 | |
| Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2024 : les mesures qui intéressent les entreprises..... 3 | |
| Le compte entreprise permet désormais de déclarer les congés de paternité et d'accueil de l'enfant 4 | |
| Élections du CSE dans les entreprises de 11 à 20 salariés : mise à jour du site dédié aux élections professionnelles..... 4 | |
| | La campagne d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage sur Soltéa est prolongée jusqu'au 9 novembre..... 5 |
| | II. Etat des négociations 6 |
| | CCN des commerces de gros (3044) 6 |
| | CCN de l'Import-Export (3100) 6 |
| | CCN de la distribution des papiers cartons 6 |
| | III. Jurisprudence 7 |
| | Lanceur d'alerte : son intérêt personnel à agir ne le prive pas de protection..... 7 |
| | Le temps partiel thérapeutique doit être ignoré lors de la répartition de la participation 7 |
| | Vote électronique : la transmission post-scrutin de la liste d'émargement par l'employeur n'annule pas les élections..... 8 |
| | 9 |

I. Actualités

Annonces suite à la Conférence Sociale du 16 octobre 2023

Lundi 16 octobre 2023, Élisabeth Borne a conclu par un discours la conférence sociale réunissant les organisations patronales et syndicales au Conseil économique, social et environnemental. Elle a fait des annonces susceptibles d'intéresser les entreprises.

1) Négociations salariales de branche :

Une dizaine de branches professionnels ont des minima inférieurs au SMIC depuis plus d'un an, et donc « de manière structurelle ».

Le ministère du Travail recevra prochainement toutes les branches ayant des minima en dessous du SMIC, pour « qu'elles s'expliquent sur leur retard ».

Si le gouvernement constate qu'il n'y a « pas de progrès significatifs d'ici le 1er juin 2024 », un texte de loi sera soumis à l'examen du Parlement en vue de calculer les exonérations de cotisations non pas sur la base du SMIC, mais sur la base du minima de branche.

Les entreprises des branches avec des grilles conformes au SMIC ne seraient pas concernées.

2) Relance de la restructuration des branches :

Les travaux seront lancés dès le début de l'année 2024 par un cycle de concertation avec les organisations patronales et syndicales, avec une meilleure prise en compte de la qualité du dialogue social dans les branches.

3) Révision de l'index égalité hommes/femmes :

Élisabeth Borne entend « engager dès maintenant des travaux de révision de l'index de l'égalité professionnelle, qui devront aboutir dans 18 mois », afin de le rendre « plus ambitieux, plus transparent, plus fiable ». Ce nouvel outil devra être construit « dans la concertation ».

4) Réforme du congé parental :

Le gouvernement va « engager la réforme du congé parental » souhaitée par la ministre des Solidarités, Aurore Bergé, dès sa prise de fonction en juillet dernier, pour en faire « une période d'interruption choisie, mieux rémunérée, partagée entre les parents, attractive pour le père et pour la mère ». Là encore, une concertation doit être ouverte « rapidement avec les organisations syndicales et patronales ».

5) Négociation interprofessionnelle à venir sur les temps partiels

L'objectif est de mettre un terme au temps partiel « subi ». Elisabeth Borne a notamment appelé les partenaires sociaux à « examiner la question du compte personnel de formation »

Saisie sur salaire : la nouvelle procédure qui entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2025

Le Parlement a définitivement adopté le 11 octobre 2023 la loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027. Ce texte porte une réforme de la procédure de saisie des rémunérations, qui entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 2025.

Les deux principales caractéristiques de la réforme consistent, d'une part, à supprimer l'autorisation judiciaire préalable du juge de l'exécution et, d'autre part, à confier la mise en œuvre de la procédure aux commissaires de justice, en lieu et place du greffe du tribunal judiciaire.

À l'avenir, ce sont les commissaires de justice, en leur qualité d'officier public et ministériel chargé de l'exécution sous le contrôle du juge de l'exécution, qui mettront en œuvre les procédures de saisie des rémunérations.

Si le commandement de payer au débiteur (le salarié) n'a pas d'effet, le commissaire de justice passera au stade du procès-verbal de saisie, adressé à l'employeur 1 mois minimum et 3 mois maximum après la délivrance du commandement de payer.

Comme actuellement, le tiers saisi (l'employeur) devra déclarer au créancier la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi, ainsi que les cessions, saisies, saisies administratives à tiers détenteur ou paiements directs des pensions alimentaires en cours d'exécution.

La loi ajoute qu'il faudra préciser également le montant de la rémunération versée au débiteur (le salarié).

L'employeur (tiers saisi) versera mensuellement les sommes retenues au titre de la saisie, entre les mains du commissaire de justice répartiteur. Bien entendu, comme aujourd'hui, l'employeur procédera aux retenues dans la limite des règles du code du travail sur la quotité saisissable.

À noter : si le principe du versement mensuel existe déjà, le versement direct au commissaire de justice répartiteur est en revanche une nouveauté.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er juillet 2025. Elles nécessitent bien entendu des dispositions d'application.

Les nouvelles règles s'appliqueront également aux cessions et procédures de saisie des rémunérations déjà autorisées à cette date, moyennant quelques dispositions transitoires.

Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2024 : les mesures qui intéressent les entreprises

Présenté en conseil des ministres le 27 septembre 2023, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2024 contient des mesures relatives aux arrêts de travail, à la gestion de certaines contributions et aux contrôles URSSAF.

1) Contre-visite médicale patronale : une meilleure articulation avec la sécurité sociale

Les règles encadrant la transmission du rapport du médecin-contrôleur mandaté par l'employeur au service du contrôle médical de la CPAM seraient modifiées sur deux points :

- la transmission s'imposerait non seulement en cas d'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré ou de visite concluant à l'absence de justification de l'arrêt de travail, mais à l'avenir également en cas de constat d'absence de justification de sa durée ;
- le délai maximal de transmission serait porté à 72 heures (au lieu de 48 h).

Si le code du travail prévoit depuis longtemps le principe de la contre-visite médicale patronale, le décret censé en fixer les modalités n'a jamais été pris. C'est donc la jurisprudence qui a fixé les principes et règles applicables.

L'exposé des motifs de l'article 27 du projet de loi indique que cet article sera complété par des dispositions réglementaires pour notamment fixer les modalités de la contre-visite employeur.

2) Les arrêts de travail délivrés en téléconsultation limités à 3 jours, sauf exceptions

Le PLFSS entend encadrer la prescription des arrêts de travail via la téléconsultation (projet de loi, art. 28).

Lors d'un acte de télémedecine, la prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail ne pourrait pas porter sur plus de 3 jours, ni avoir pour effet de porter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours.

Cette nouvelle règle comporterait deux exceptions :

- prescription ou renouvellement de l'arrêt de travail par le médecin traitant de l'assuré ;
- impossibilité justifiée par le patient de consulter un médecin pour obtenir, par prescription en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail.

Les arrêts de travail prescrits en méconnaissance de ces dispositions n'ouvriraient pas droit au versement des IJSS au-delà des 3 premiers jours.

NB : le projet de loi du gouvernement ne contient pas de mesure visant à transférer l'indemnisation sécurité sociale IJSS des premiers jours d'arrêts maladie (jours 4 à 7) à la charge des employeurs, comme cela avait pu être évoqué.

3) Abandon du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO

Le projet de loi prévoit d'abroger la disposition de la LFSS 2023 qui portait le report du transfert du recouvrement au 1er janvier 2024 et prévoyait que les URSSAF seraient, à compter de cette date, chargées du contrôle des cotisations AGIRC-ARRCO.

Au 1er janvier 2024, les institutions de retraite complémentaire du régime AGIRC-ARRCO resteraient ainsi compétentes pour assurer le recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC, à l'exception de celles recouvrées dans le cadre de l'un des dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations.

4) Les OPCO devraient rester les seuls collecteurs des contributions conventionnelles de formation

Une ordonnance prévoyait qu'à partir de 2024, les contributions conventionnelles supplémentaires de formation prévues par accord national professionnel pourraient, si les partenaires sociaux en décidaient ainsi, être recouvrées par les URSSAF, en lieu et place des opérateurs de compétences (OPCO).

Le PLFSS 2024 prévoit de supprimer cette possibilité « dans la mesure où elle n'est pas opérante en raison de l'hétérogénéité des règles qui définissent ces cotisations, incompatibles avec une gestion dans un cadre unifié par ce réseau ». Les OPCO resteraient donc les seuls collecteurs de ces contributions.

5) Contrôle URSSAF : réforme de la procédure d'abus de droit

Le PLFSS 2024 propose de simplifier la procédure d'abus de droit, dont « la lourdeur », liée à la possibilité de saisir le comité des abus de droit, « semble excessive à la fois pour le cotisant et pour l'organisme de recouvrement et conduit à allonger les procédures ».

Ainsi, le comité des abus de droit serait supprimé.

Le cotisant pourrait demander que la période contradictoire, en principe de 30 jours, soit prolongée pour atteindre 60 jours, ce qui n'est actuellement pas possible en cas d'abus de droit.

En cas de contestation du cotisant contrôlé, celui-ci ne pourrait plus saisir le comité des abus de droit, mais disposerait des voies de recours de droit commun : possibilité de saisir le médiateur de l'URSSAF et, le cas échéant, saisine de la commission de recours amiable (CRA) de l'URSSAF avant tout recours contentieux devant le tribunal judiciaire.

Cette réforme s'appliquerait aux observations notifiées par l'URSSAF à compter du 1er janvier 2024, sous réserve de la publication du décret annoncé sur la mise en œuvre de la pénalité de 20 %.

Le compte entreprise permet désormais de déclarer les congés de paternité et d'accueil de l'enfant

Un nouveau service permet aux employeurs de déclarer les congés paternité et accueil de l'enfant pris après le 27 septembre 2023.

Pendant le congé de paternité, le salarié a droit, sous condition, à des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Pour ce faire, dès le début du congé l'employeur est tenu de compléter l'attestation prévue pour les arrêts maladie. En pratique, cette attestation est en principe intégrée à la déclaration sociale nominative (DSN).

Dans une information du 29 septembre 2023, le site de l'Assurance maladie indique que depuis le 27 septembre 2023, lorsqu'un salarié prend un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'employeur peut en déclarer les différentes périodes via son compte entreprise.

Ce nouveau service est réservé aux congés pris après le 27 septembre. Les congés qui ont déjà eu au moins une période indemnisée avant le 27 septembre inclus en sont exclus.

Pour utiliser ce nouveau service, l'employeur s'inscrit via <https://www.net-entreprises.fr> en demandant :

- un accès au "compte entreprise – vos démarches Maladie et Risques professionnels" ;
- et un accès pour déclarer les "Attestations de salaire pour le versement des IJ".

Une fois ces deux obtenus, il pourra saisir les périodes de congés paternité et accueil de l'enfant dans "Gérer un dossier d'indemnités journalières".

Une fois les déclarations effectuées, l'employeur ou son mandataire pourront consulter le dossier du salarié, dans l'onglet « Suivre un dossier d'indemnités journalières ».

Élections du CSE dans les entreprises de 11 à 20 salariés : mise à jour du site dédié aux élections professionnelles

Le ministère du Travail a mis à jour, le 29 septembre, les questions-réponses de son site internet dédié aux élections professionnelles. Il y confirme que désormais les élections dans les entreprises de 11 à 20 salariés doivent être organisées jusqu'au bout, même si aucun candidat ne s'est manifesté

- 1) Rappel : un article du code du travail mal rédigé dont le ministère avait déduit des conséquences drastiques

Particularité dans les entreprises de 11 à 20 salariés, il est prévu que, par dérogation, l'employeur invite les organisations syndicales à la négociation du protocole à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.

Dans ses 117 questions/réponses sur le CSE publiées début 2020, le ministère du Travail avait interprété cette disposition de sorte que les entreprises de 11 à 20 salariés pouvaient stopper le processus électoral et remplir le procès-verbal (P-V) de carence si aucun salarié ne s'était porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel.

Le modèle de P-V de carence alors mis à la disposition des entreprises (Cerfa n° 15248*04) confirmait cette position, en indiquant qu'en l'absence de candidat aux élections dans les 30 jours, aucune élection ne devait être organisée. Il fallait seulement établir un P-V de carence.

2) Correction apportée par le ministère du Travail

Cette position initiale du ministère du Travail est désormais officiellement abandonnée.

Un nouveau modèle de P-V de carence (Cerfa n° 15248*05) a été publié sur le site des élections professionnelles (<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/formulaires-cerfa>).

Ce nouveau Cerfa fait mention de l'organisation d'un premier tour et d'un second tour de scrutin, y compris en l'absence de candidat.

Suite à cela, les questions-réponses du site internet du Ministère du Travail dédié aux élections professionnelles viennent d'être harmonisées, dans une mise à jour du 29 septembre.

Ainsi, à la question « si aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections, l'employeur doit-il poursuivre le processus électoral ? », la réponse pour les entreprises de 11 à 20 salariés est désormais la suivante :

« Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information au personnel par l'employeur de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Le processus électoral se poursuit et si aucune personne ne s'est portée candidate ni au premier tour ni au second tour, un procès-verbal établit la carence de candidatures aux élections professionnelles ».

L'interprétation est plus conforme au texte. Lorsqu'aucun candidat ne se déclare dans le délai de 30 jours, l'employeur n'a plus à négocier le protocole avec les syndicats mais il doit poursuivre le processus électoral en organisant le premier tour puis le second tour.

La campagne d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage sur Soltéa est prolongée jusqu'au 9 novembre

La première campagne de répartition du solde de la taxe d'apprentissage via la plateforme Soltéa, gérée par la Caisse des dépôts, est plus compliquée que prévu. À la suite de difficultés techniques rencontrées par les utilisateurs, les pouvoirs publics ont décidé d'ouvrir une troisième phase de répartition du solde de la taxe d'apprentissage par les employeurs, du 16 octobre au 9 novembre 2023.

Le calendrier de répartition du solde de la taxe d'apprentissage, réalisé pour la première fois via la plateforme Soltéa en 2023, vient d'être ajusté. Alors que le versement des sommes non réparties, clôturant cette campagne, aurait dû avoir lieu le 15 novembre, il est finalement reporté d'un mois et sera effectué le 15 décembre 2023.

La deuxième phase de répartition du solde de la taxe d'apprentissage reste ouverte jusqu'au 5 octobre et un deuxième versement des fonds répartis à destination des établissements désignés à cette occasion aura bien lieu le 15 octobre.

En revanche, il ne s'agira pas de la dernière campagne de répartition. Une nouvelle période de répartition du solde de la taxe d'apprentissage est en effet ouverte pour les employeurs « du 16 octobre au 9 novembre inclus ». Le versement des fonds répartis à l'occasion de cette troisième campagne sera ensuite versé aux établissements bénéficiaires « à partir du 2 décembre ». Enfin, « à partir du 15 décembre », Soltéa procédera à la « répartition réglementaire des fonds non répartis par les employeurs ».

Ainsi, pour résumer :

- les employeurs qui ont validé leurs choix de désignation et de répartition pendant la période « 25 mai - 6 juillet 2023 » pour la totalité des fonds à leur disposition ne peuvent plus modifier ces choix après la fin de cette période. Il en va de même pour la période « 28 août - 5 octobre »
- ceux qui n'ont pas validé la totalité de leurs choix de désignation et de répartition au 5 octobre peuvent le modifier jusqu'au 9 novembre 2023. La Caisse des dépôts effectuera les versements correspondant à ces choix à partir du 2 décembre
- la plateforme SOLTéA sera fermée aux employeurs le 11 novembre 2023.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des accords CQP (vente et management commercial)
 - Agenda social
- **Accords mis à signature :**
 - L'accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance des non-cadres qui améliore les garanties décès et invalidité et intègre la rente éducation dans les garanties obligatoires. Un « point sur » détaillé vous sera envoyé prochainement.
 - L'avenant du 23 octobre 2023 qui prolonge la cotisation de 0,04% pour reprise des en-cours jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime
- **Accords signés et étendus :**
 - L'accord du 2 juin 2023 revalorisant les minima conventionnels de 4,6 % pour les non cadres et de 3,8% pour les cadres au 1er juin 2023 a été étendu par un arrêté publié au JO du 23 août 2023
 - L'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la CCN 3044 a été étendu par un arrêté publié au JO du 12 octobre 2023. Un « point sur » complémentaire vous a été envoyé.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 18 décembre 2023.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
- **Accord signé et en cours d'extension**
 - L'accord du 27 septembre 2023 relatif aux salaires minima applicables au 1^{er} janvier 2024 et, prévoyant des revalorisations différenciées en fonction des catégories professionnelles, a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC, l'UNSA. Un « point sur » vous a été envoyé sur ce sujet.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 16 novembre 2023

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Formation professionnelle
 - Cartographie des métiers soumis aux facteurs de risque ergonomiques
- **Accords signés et en cours d'extension :**
 - L'accord du 19 septembre 2023 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés a été signé par la CFDT, la CFTC et la CGT
 - L'accord salaires du 19 septembre 2023 applicable au 1^{er} octobre 2023 a été signé par la CFDT et la CFTC

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 28 novembre 2023.

III. Jurisprudence

Lanceur d'alerte : son intérêt personnel à agir ne le prive pas de protection

Depuis 2013, soit avant la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 qui a créé le statut de lanceur d'alerte, le code du travail accorde une protection aux salariés ayant « relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions »

La définition du lanceur d'alerte a évolué avec les lois Sapin 2 et surtout Wasserman du 21 mars 2022 : il s'agit d'une personne physique qui lance une alerte de bonne foi, non plus « de manière désintéressée », mais « sans contrepartie financière directe ».

Dans cette affaire, estimant que le salarié ne cherchait qu'à exercer un chantage sur la société pour négocier de meilleures conditions de travail, l'employeur l'avait licencié pour faute grave.

Revendiquant la protection conférée par le code du travail aux lanceurs d'alerte, le salarié avait saisi les prud'hommes pour que ceux-ci prononcent la nullité de son licenciement.

Devant la Cour de cassation, l'employeur a tenté de relativiser la « découverte » de pratiques irrégulières par le salarié. Certes, de telles pratiques existaient, mais elles avaient déjà été signalées par d'autres personnes. D'ailleurs, l'auteur de l'alerte avait lui-même adopté certaines de ces pratiques.

Surtout, l'employeur a cherché à mettre en évidence l'opportunisme de son ancien directeur des opérations : celui-ci avait tiré la sonnette d'alarme juste après avoir été informé de la prolongation de sa période d'essai. Selon lui, par cette « alerte », le salarié avait donc cherché à exercer un chantage sur la société pour négocier de nouvelles conditions de travail plus avantageuses.

Le salarié n'aurait donc pas agi de manière « désintéressée », comme l'exigeait la loi Sapin 2 pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte. Pour cette raison, le salarié ne devait pas être considéré comme un lanceur d'alerte au sens de la loi Sapin 2, de sorte que son licenciement ne pouvait pas être frappé de nullité.

Elle relève que certes l'article L. 1132-3-3 alinéa 2, issu de la loi Sapin 2, dans sa version applicable à l'époque des faits, exige du lanceur d'alerte qu'il agisse de manière désintéressée. Mais l'article L. 1132-3-3 alinéa 1 du code du travail, qui prévoyait déjà avant cette loi une protection du lanceur d'alerte, ne pose pas une telle condition. Il impose uniquement que le salarié auteur de l'alerte soit de bonne foi.

Mettant en balance ces dispositions, la Cour de cassation considère que le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas soumis à l'exigence d'agir de manière désintéressée.

Elle ajoute qu'il ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi.

Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 21-22301 FSB

Le temps partiel thérapeutique doit être ignoré lors de la répartition de la participation

La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par l'accord de participation

En l'occurrence, l'accord prévoyait : « La répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon la formule suivante : $\text{Droit individuel} = \text{RSP} \times \frac{\text{total des heures de travail effectif et/ou assimilées du salarié}}{\text{total des heures de travail effectif et/ou assimilées de l'entreprise}}$ ». Les heures considérées par l'accord comme des heures assimilées étaient notamment celles correspondant « aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail survenu chez un précédent employeur).

La Cour de cassation rappelle qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération au sens large du terme, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions en raison notamment de son état de santé

Elle rappelle aussi les textes qui régissent la participation :

- la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise;
- la répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de certains plafonds, toutefois l'accord de participation peut décider que cette répartition entre les bénéficiaires est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères

Elle déduit de ces textes combinés, que la période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise, de sorte que le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'assiette de la participation due à ce salarié est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Dans cet arrêt de principe qui portait sur une salariée victime d'un accident de travail, la Cour de cassation ne fait pas de distinction entre un arrêt de travail pour accident du travail/maladie professionnelle et un arrêt de travail pour accident ou maladie non professionnel.

À notre sens, mais cela restera à confirmer par la Cour de cassation, cette solution pourrait donc aussi concerner les temps partiels thérapeutiques non professionnels. Enfin, selon toute probabilité, elle devrait aussi trouver à s'appliquer en matière d'intéressement si la Cour de cassation se trouvait confrontée à cette même problématique.

Cass. soc. 20 septembre 2023, n° 22-12293 FSB

Vote électronique : la transmission post-scrutin de la liste d'émargement par l'employeur n'annule pas les élections

Le vote électronique (sur le lieu de travail ou à distance) peut être mis en place pour les élections du comité social et économique (CSE) par un accord d'entreprise (ou de groupe) ou, à défaut d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur

Le système électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.

Après la clôture des opérations de vote, l'employeur ou le prestataire retenu conserve la liste d'émargement sous scellés jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. Ils peuvent donc refuser toute demande d'accès à la liste d'émargement.

Mais qu'en est-il si, après la clôture du vote, l'employeur transmet la liste d'émargement à la demande d'un syndicat ? Le syndicat peut-il se prévaloir de cette irrégularité pour demander l'annulation des élections ? C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans un arrêt publié du 20 septembre 2023.

La Cour de cassation estime que la transmission directe de la liste d'émargement par l'employeur, après la clôture du scrutin, à la demande d'une partie intéressée constitue une irrégularité.

Toutefois, la Cour précise, pour la première fois à notre connaissance, que cette irrégularité n'est pas susceptible d'entraîner, en elle-même, l'annulation des élections. En d'autres termes, ce seul manquement ne porte pas atteinte à la confidentialité du scrutin et donc à sa régularité.

Cass. soc. 20 septembre 2023, n° 22-21249 FSB

Sources :

- RF Social
- Editions Législatives
- AEF Social
- **Légifrance**

Contacts

Marie Guédeney, Juriste droit social,
m.guedeney@cgf-grossistes.fr
06 59 85 95 70

Marie Vallon, *Directrice du département
social et formation*
m.vallon@cgf-grossistes.fr
07 64 87 06 14

Confédération des Grossistes de France