



TRAVAIL

Dans ce numéro

- # IRP et syndicat professionnel
- # Contrat de travail
- # Rupture du contrat de travail

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Vote électronique et principe d'égalité

Le recours au vote électronique ne saurait dispenser l'employeur de garantir l'égalité face à l'exercice du droit de vote, principe général du droit électoral.

Par un arrêt rendu le 1^{er} juin dernier, la chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme l'importance du respect des principes généraux du droit électoral. Surtout, elle érige au rang de ceux-ci le principe d'égalité face à l'exercice du droit de vote.

Dans cette affaire, une entreprise avait prévu de recourir au vote électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel au CSE. À l'issue du scrutin, deux fédérations syndicales saisirent le tribunal judiciaire en annulation des élections en raison de plusieurs irrégularités relatives au vote électronique. Elles faisaient notamment valoir une rupture d'égalité entre catégories de personnel s'agissant des conditions d'accès au matériel de vote. En effet, l'ensemble des salariés ne disposaient pas des mêmes moyens en vue du vote électronique et certains étaient susceptibles de rencontrer des difficultés pour accéder à la plateforme de vote depuis leur domicile.

La chambre sociale donne gain de cause aux fédérations syndicales. Après avoir rappelé que le vote électronique ne saurait déroger aux principes généraux du droit électoral, elle relève que la société n'avait pas pris les précautions appropriées pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par Internet.

Il en résultait, estime la Cour, « une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, constituant à elle seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le résultat ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 1^{er} juin 2022,
n° 20-22.860

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Temps partiel requalifié en temps plein : prescription de la demande de rappel de salaire

La demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet doit être soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Un salarié avait été recruté à temps partiel à raison de huit heures par semaine, suivant un contrat de travail à durée déterminée, d'abord renouvelé avant de se poursuivre en un contrat de travail à durée indéterminée. Licencié en octobre 2015, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en décembre 2016 afin d'obtenir la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein du fait d'un dépassement de la durée légale de travail à raison d'un recours trop important à des heures complémentaires. Il sollicitait à ce titre le paiement d'une rémunération sur la base d'un temps plein pour la période comprise entre novembre 2013 et décembre 2015, date de la rupture du contrat. Quant à l'employeur, il faisait notamment valoir une fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Les juges font pencher la balance du côté du salarié. La Cour de cassation rappelle en effet que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail. Autrement dit, l'action en requalification tombe sous le coup de la prescription triennale dès lors qu'elle produit des effets salariaux.

→ Soc. 9 juin 2022,
n° 20-16.992



↳ Par ailleurs, selon la haute juridiction, il résulte de la combinaison des articles L. 3245-1 et L. 3242-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré.

En l'occurrence, le point de départ du délai de prescription n'était pas l'irrégularité invoquée par le salarié, mais la date d'exigibilité des rappels de salaire dus en conséquence de la requalification, et la prescription triennale avait été interrompue par la saisine de la juridiction prud'homale le 12 décembre 2016. Aussi, les rappels de salaires échus à compter du mois de novembre 2013, soit moins de trois ans avant la rupture du contrat de travail, n'étaient pas prescrits. Le salarié était donc fondé à tirer les conséquences, dans cette limite, du dépassement, au mois de septembre 2013, de la durée légale du travail, pour prétendre au paiement d'une rémunération sur la base d'un temps plein.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● **Invocabilité limitée du secret médical**

Un salarié professionnel de santé ne peut opposer à son employeur le secret médical pour empêcher ce dernier de se fonder sur des informations médicales concernant des patients afin de sanctionner les fautes commises par le salarié dans le suivi de soins.

Salariée d'une association, une infirmière s'est vue licenciée pour faute grave à la suite du décès d'une résidente d'EHPAD dont elle devait assurer le suivi. Elle a saisi les juridictions prud'homales afin de contester cette mesure, invoquant la violation par l'employeur du secret médical. La Cour de cassation repousse cependant son argumentation.

S'appuyant sur l'interprétation combinée des articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du code de la santé publique principe, la Cour rappelle que le secret professionnel est institué dans l'intérêt des patients et qu'il s'agit d'un droit qui leur est propre, instauré pour protéger leur vie privée et le secret des informations les concernant.

Elle en déduit qu'un salarié professionnel de santé, participant à la transmission de données couvertes par le secret, ne peut se prévaloir, à l'égard de son employeur, d'une violation du secret médical pour contester le licenciement fondé sur des manquements à ses obligations ayant des conséquences sur la santé des patients.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 15 juin 2022,
n° 20-21.090



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.