

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



UN ACCIDENT DE SKI LORS D'UN SEMINAIRE D'ENTREPRISE EST UN ACCIDENT DE TRAVAIL

Une salariée participant à un séminaire organisé par son employeur dans une station de ski peut-elle considérer que sa chute lors d'une journée libre ou « détente » est un accident du travail ?

Si la CPAM de cette salariée a refusé de prendre en charge cet accident au titre de la législation professionnelle, la Cour de cassation a un avis différent.

Dans cette affaire, l'employeur avait organisé un **séminaire obligatoire** à la montagne avec une journée libre pendant laquelle chaque salarié pouvait vaquer librement à ses occupations. La salariée en question en a profité pour faire une journée de ski mais suite à une chute, elle s'est rompu le ligament croisé antérieur du genou. Si sa société a respecté ses obligations en déclarant l'accident du travail tout en exerçant son droit à émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident, c'est finalement la CPAM qui contestera sa prise en charge.

Pour la CPAM, cet accident ne devait pas être pris en charge au titre des accidents du travail. Elle avance ainsi que c'était de son propre chef que la salarié avait décidé d'exercer, pendant sa journée de repos, **une activité de loisir qui n'était ni organisée ni même prise en charge par l'employeur**, les salariés devant payer eux-mêmes leurs forfaits. Elle en déduit que la salariée n'était pas placée sous la subordination juridique de son employeur et que l'accident avait un caractère personnel.

La Cour d'appel, puis la Cour de cassation donneront raison à la salariée malgré le caractère libre de la journée pendant laquelle la salariée a eu son accident. La Cour de cassation relève en effet que si une journée de détente pendant laquelle les participants étaient libres de se livrer aux activités de leur choix était prévue lors de ce séminaire d'entreprise, les salariés étaient rémunérés comme du temps de travail et restaient soumis à l'autorité de la société organisatrice du séminaire, même si l'activité sportive n'était pas encadrée.

Dans son recours, la salariée faisait également valoir que lorsqu'un salarié participe à un séminaire d'entreprise organisé par son employeur, il a droit à la protection contre les accidents du travail pendant toute la durée du séminaire, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), de prouver que la salariée a interrompu sa participation au séminaire pour un motif personnel. Or, cette journée libre était permise par le calendrier établi par l'entreprise et n'a donc pas interrompu la participation de la salariée au séminaire.

Pour la **CFTC Cadres**, cette solution est logique compte tenu du **caractère professionnel du déplacement pour assister à ce séminaire d'entreprise**. De nombreuses décisions de la Cour de cassation vont déjà dans ce sens et par ailleurs, ce cas est à rapprocher de celui du salarié en mission professionnelle qui bénéficie d'une protection contre les accidents du travail pendant toute la durée de son déplacement, sans distinguer selon que l'accident survient à l'occasion d'un acte de la vie professionnelle ou de la vie courante.

Civ. 2ème, 21 juin 2018 n° 17-15.984



QUE DEVIENT LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE LORS D'UNE MOBILITE INTRAGROUPE ?

Un directeur commercial a été embauché avec une clause de non-concurrence par la société SSE. Deux ans plus tard, les relations contractuelles ont été rompues et le salarié a été engagé par la société Tessier, appartenant au même groupe. Une rupture conventionnelle sera finalement signée trois ans plus tard. Après sa rupture, le salarié demandera le paiement d'une indemnité de non-concurrence à l'encontre de l'entreprise SSE.

La Cour de cassation s'est déjà penchée sur le sort des clauses de non-concurrence en cas de mobilité intragroupe. **Il est de jurisprudence constante que la clause ne s'applique pas puisque les deux entreprises ne sont pas en réelle situation de concurrence mais appartiennent au même groupe économique.** Le passage du salarié de l'une à l'autre est donc le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs successifs. Ainsi a-t-il déjà été jugé que **la clause de non-concurrence cesse de produire effet pendant toute la période où le salarié travaille pour le compte du second employeur. En revanche, elle reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été rompu¹**, si l'employeur n' pas levé la clause.

Toute la question était donc de savoir comment calculer la durée d'interdiction de concurrence, prévue initialement pour 2 ans à compter de la rupture du contrat : ce délai commence-t-il à courir le jour de la rupture du premier contrat ou le jour de la rupture du second, quand le salarié quitte complètement le groupe ? Autrement dit, **la période d'intra-mobilité suspend-elle la clause de non concurrence ou est-elle incluse ?**

Le salarié, qui estimait que sa clause de non-concurrence avait été suspendue pendant sa période d'emploi chez la société Tessier, réclamait le paiement de la contrepartie financière à la clause. Il sera finalement débouté de sa demande par la Cour de cassation.

Selon les juges, **la clause ne s'appliquait pas pendant sa période d'emploi chez le second employeur du groupe. Par conséquent, la clause de non-concurrence devait reprendre ses effets normaux à partir du jour ou le contrat de travail avec le second employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté ou allongé.**

Comme la rupture du contrat qui comprenait cette clause de non-concurrence remonte à plus de deux ans, durée de validité de la clause, celle-ci n'était plus valable et le salarié ne pouvait plus prétendre au paiement de la contrepartie financière. A l'inverse, si le délai fixé par la clause de non-concurrence n'était pas expiré, cette clause reprendrait ses effets normaux et le salarié aurait alors pu revendiquer le bénéfice de l'indemnité compensatrice.

Soc. 12 septembre 2018 n° 17-10.853

VOTE ELECTRONIQUE : IL EST INTERDIT DE VOTER POUR UN COLLEUE

De nombreuses élections professionnelles vont avoir lieu dans les entreprises au cours des prochains mois afin de mettre en place le CSE d'ici le 31 décembre 2019, date butoir. Le développement des outils numériques et un infléchissement de la législation facilitent le recours au vote électronique. Pour autant, celui-ci est strictement encadré et **la Cour de cassation vient de rendre une décision rappelant l'interdiction des procurations dans le cadre des élections professionnelle.**

Dans cette affaire, l'employeur d'un établissement de la société Flunch avait dénoncé une irrégularité tenant au déroulement de l'élection renouvelant les délégués du personnel et le comité d'entreprise et sollicité l'annulation des élections.

Trois salariées de cette entreprise, qui ne parlaient pas bien français et ne savaient pas se servir d'un ordinateur avaient sollicité une candidate à l'élection pour obtenir des explications sur le vote. Ces trois salariées ont finalement demandé expressément à la candidate, qui pensait « rendre service », de bien vouloir voter pour elle, à leur place et lui ont remis leurs codes permettant de voter électroniquement.

¹ Soc. 3 juin 1997 n° 94-44.848



Si pour la Cour d'appel, la fraude n'était pas établie et qu'en toute hypothèse l'irrégularité n'était pas de nature à fausser ou influencer les résultats, la Cour de cassation va adopter une position beaucoup plus stricte.

En effet, **pour la Cour de cassation, le vote électronique ne peut être que personnel.** Le vote par procuration ne s'exerce que dans les cas et limites prévus par le code électoral et ne s'applique pas aux élections des représentants du personnel. Ce principe a été rappelé dès 1984 dans une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation². Chaque salarié doit ainsi voter personnellement, ce que rappellent les juges du quai de l'horloge dans leur attendu :

*« Le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le **secret du vote**, ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral ; **l'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral** auquel seul le législateur peut déroger »*

Le Code du travail³ rappelle également à plusieurs reprises que le vote aux élections professionnelles « a lieu au scrutin secret ».

La décision de la Cour de cassation est donc logique juridiquement, d'autant qu'un mandat de vote, s'il n'était pas interdit, aurait nécessité une manifestation de volonté claire et non équivoque, avec, a minima, une procuration écrite.

L'encadrement législatif et réglementaire du vote électronique lors des élections professionnelles devrait d'ailleurs prévenir ce genre d'affaire.

Rappelons que la mise en place du vote électronique doit être prévue par accord collectif (accord d'entreprise ou de groupe). Si la voie de l'accord reste à privilégier, l'employeur peut, à défaut d'accord, décider seul du recours au vote électronique⁴.

De nombreux garde fous doivent accompagner le vote électronique, avec notamment l'établissement d'un cahier des charges afin d'assurer la confidentialité des données transmises, une information de la CNIL, des syndicats, représentants du personnel et des salariés. Avant sa mise en place, le vote électronique est également soumis à une expertise indépendante qui a pour but de vérifier que l'ensemble des exigences nécessaires à la confidentialité du système est respectée. L'employeur doit également mettre en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique.

Dans l'affaire en cause, toutes ces précautions avaient pourtant été prises. Ainsi, une cellule d'assistance technique avait été instaurée afin de guider les électeurs dans l'utilisation du logiciel de vote. Des démonstrations destinées aux organisations syndicales avaient également été réalisées et un service téléphonique 7 jours sur 7 étaient à la disposition des salariés pour répondre à leurs interrogations. Enfin, une aide pour voter était prévue pour les électeurs en difficultés le jour du scrutin.

Il est donc particulièrement important de respecter le secret du vote, sous peine de voir les élections annulées comme cela a été le cas dans cette affaire et donc les scores électoraux remis en cause.

Soc., 3 octobre 2018 n° 17-29.022

² Soc. 3 juillet 1984, n°83-61.173

³ Notamment les articles L. 2324-19 et L. 2314-21 du Code du travail

⁴ Art. L. 2314-26 et R. 2314-6 du Code du travail