

**Cabinet**  
**CHATARD**  
**Avocat**

# LE CAS SOCIAL

Mars 2026

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### REPRESENTATION DU PERSONNEL

■ **Précisions sur l'inéligibilité des représentants de l'employeur devant les IRP**

*Cass. soc. 18-3-2026 no 25-14.195 F-B, Sté La Poste c/ Fédération Sud des activités postales et de télécommunication*

C'est dans le cadre des premières élections de CSE à La Poste que se déroule cette affaire.

Sur les listes d'un syndicat figurent 2 candidates « cadres dirigeants » : une chef d'établissement, président habituellement le CHSCT, et la DRH d'un établissement remplaçant occasionnellement puis habituellement au cours de l'année précédant le scrutin, le président du comité technique local. Elles sont élues.

Un autre syndicat demande en justice l'annulation de leur élection au motif de leur inéligibilité en tant que salariées assimilées au chef d'entreprise. Le tribunal judiciaire fait droit à cette demande. La Poste et le syndicat ayant présenté les listes litigieuses contestent cette décision devant la Cour de cassation.

La Cour de cassation donne raison au tribunal judiciaire. Elle s'appuie sur les travaux parlementaires de la loi marché du travail : il en résulte, en effet, que la nouvelle rédaction des articles L 2314-18 et L 2314-19 du Code du travail vise à réintégrer l'ensemble des salariés dans l'électorat et à légaliser la jurisprudence de la Cour de cassation limitant l'éligibilité, en inscrivant à l'article L 2314-19 les deux conditions de restriction de l'éligibilité concernant les salariés assimilables à l'employeur, afin de sécuriser les élections professionnelles dans le contexte de renouvellement des CSE.

Puis, elle en déduit que ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.

Enfin, la Cour de cassation contrôle la caractérisation de « représentant de l'employeur » pour chacune des salariées concernées :

- la salariée chef d'établissement présidait habituellement le CHSCT et représentait ainsi l'employeur au sein de cette institution représentative du personnel qui, jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin, exerçait une partie des attributions dévolues au CSE, peu important que l'institution auprès de laquelle la salariée s'est portée candidate dispose d'un périmètre plus large que l'instance au sein de laquelle elle représentait l'employeur au premier jour du scrutin ;

- la salariée DRH d'une direction opérationnelle territoriale a remplacé, occasionnellement puis habituellement au cours de l'année précédant le scrutin, le président du comité technique local de cette direction, exerçant ainsi les obligations du chef d'entreprise devant les

représentants du personnel au sein de cette institution consultative qui, jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin, exerçait une partie des attributions dévolues au CSE.

### ***UNE DECISION INTERESSANTE.***

#### **■ La redirection massive de courriels professionnels confidentiels peut être fautive** *CE 20-2-2026 no 497066*

Dans cette affaire, une salariée protégée, assistante de service social au sein d'une structure médico-sociale, redirige depuis sa messagerie professionnelle plusieurs centaines de courriels vers sa messagerie personnelle, ainsi que vers celle de son conjoint. Ces courriels contiennent des informations relatives à des résidents pris en charge par l'établissement, donc des données sensibles couvertes par le secret professionnel.

L'employeur sollicite l'inspection du travail afin qu'elle autorise le licenciement de la salariée, mais essuie un refus. Saisie d'un recours hiérarchique, la ministre du travail annule toutefois la décision de l'inspectrice du travail et autorise le licenciement.

La salariée obtient finalement l'annulation de cette décision ministérielle devant le tribunal administratif, dont le jugement est confirmé par la cour administrative d'appel. L'employeur se pourvoit alors en cassation.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur avance qu'en transférant massivement des données sensibles sur sa messagerie personnelle et celle de son conjoint, tiers à l'entreprise, la salariée a violé ses obligations prévues par :

- l'article 9 de son contrat de travail, qui impose la confidentialité la plus absolue sur les informations de toute nature concernant le fonctionnement interne et les activités de la structure ;
- l'article L 411-3 du CASF, selon lequel les assistants de service social sont tenus au secret professionnel ;
- l'article 2 du règlement intérieur, qui interdit au salarié de divulguer à qui que ce soit, pour quel que motif que ce soit, des informations sur les activités de l'établissement, qui doivent être considérées comme strictement confidentielles ;
- l'article 4 de la charte informatique, interdisant toute transmission via les ressources informatiques de l'établissement de données confidentielles à des tiers sans autorisation.

Or, selon lui, le simple fait de transférer de telles données vers des messageries personnelles, dont celle d'un tiers, fait courir un risque objectif de compromission, incompatible avec les obligations légales et contractuelles de la salariée.

La salariée explique son geste par sa volonté de conserver des éléments utiles, « le cas échéant », à l'exercice de ses droits à la défense dans un contexte de craintes relatives à l'évolution de son poste. Elle précise en outre, d'une part, que son conjoint n'avait aucun intérêt personnel à consulter ces données et, d'autre part, qu'aucun usage détourné n'était établi.

Les arguments sont retenus par la cour administrative d'appel qui, après avoir relevé la réalité des transferts de données et le caractère confidentiel de celles-ci, juge que la salarié n'a pas commis de faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Autrement dit, les juges du fond prennent en compte l'objectif de la manœuvre litigieuse (préservation de ses droits à la défense) et l'absence d'intérêt personnel du conjoint pour apprécier l'existence ou non d'une faute de la salariée protégée, peu importe d'ailleurs l'absence de fondement sérieux à ses craintes relatives à l'existence d'une menace réelle sur son emploi.

Le Conseil d'Etat n'a pas la même analyse. Il rappelle tout d'abord que le licenciement d'un salarié protégé, autorisé par l'inspecteur du travail, suppose que les faits reprochés soient d'une gravité suffisante, appréciée au regard des règles applicables au contrat de travail et des exigences propres à l'exercice du mandat représentatif.

Pour annuler l'arrêt de la cour administrative d'appel, il retient ensuite plusieurs éléments déterminants :

- la redirection massive de données ;
- la nature sensible des informations concernant des personnes prises en charge par la structure médico-sociale ;
- la sensibilisation préalable de l'intéressée aux obligations de confidentialité et de secret professionnel ;
- le fait que le secret professionnel ne peut être levé, le cas échéant, que dans la stricte mesure nécessaire à la défense des droits.

La Haute Juridiction en conclut que, même si le conjoint n'a pas d'intérêt personnel à accéder aux données, la transmission vers une adresse personnelle et celle d'un tiers est susceptible de compromettre des données personnelles sensibles.

Dès lors, en estimant que ces faits ne présentent pas une gravité suffisante, la cour administrative d'appel qualifie inexactement les faits. L'affaire lui est donc renvoyée.

***UNE EXCELLENTE DECISION !***

### ***RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

#### **■ Présomption de démission : quand la reprise du travail hors délai est prise en compte**

*CA Amiens 4-2-2026 no 25/02680*

Dans cette affaire, un salarié est placé en arrêt maladie du 12 au 25 mai, ce dont il justifie auprès de l'employeur. Mais il ne prévient pas ce dernier que son arrêt de travail est prolongé jusqu'au 30 juin. L'employeur, laissé dans l'ignorance de la situation, adresse à l'intéressé, le 9 juin, une lettre de mise en demeure lui demandant de justifier de son absence ou de reprendre le travail avant le 30 juin, faute de quoi il sera présumé démissionnaire.

Après l'expiration du délai imparti au salarié par la mise en demeure, l'employeur reçoit un arrêt de travail couvrant partiellement l'absence et le salarié est placé en congés payés (ceux-ci étaient planifiés de longue date). Puis il reprend le travail pendant 3 semaines avant que son employeur ne lui remette ses documents de fin de contrat pour acter la rupture du contrat de travail.

Saisie par le salarié, la juridiction prud'homale a jugé que la rupture du contrat de travail s'analysait en une démission car le salarié n'avait pas répondu par écrit à la mise en demeure.

Pour la cour d'appel d'Amiens, qui infirme le jugement, bien que le salarié n'ait pas répondu à la mise en demeure de son employeur dans le délai imparti, en reprenant le travail après avoir justifié d'un motif sérieux et involontaire d'absence, celui-ci a renversé la présomption de démission. Par conséquent, la rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

***NO COMMENT ...***

### ***SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL***

#### **■ L'inaptitude peut être constatée à l'issue d'une visite médicale initiée par le médecin du travail**

*Cass. soc. 11-3-2026 no 24-21.030 F-B, E. c/ Sté Aluminium France Extrusion*

En l'espèce, un salarié affecté au poste d'accueil des services généraux est placé en arrêt de travail de manière continue à partir de 2015. Il sollicite, pendant la suspension de son contrat de travail, une visite médicale auprès du médecin du travail. Ce dernier réalise cette visite mais celle-ci ne lui permet pas de se prononcer sur l'aptitude du salarié. À ce stade, il s'en tient à mentionner dans son avis médical : « pour la reprise, prévoir un risque de désinsertion professionnelle ».

Deux jours plus tard, le médecin du travail réalise une étude de poste, étudie les conditions de travail et échange avec l'employeur. Par la suite, il convoque de son propre chef le salarié à une seconde visite médicale, prévue dans les 2 semaines suivant la date du premier examen médical (C. trav. art. R 4624-42) et en avise l'employeur. À l'issue de celle-ci, le médecin du travail établit un avis d'inaptitude mentionnant que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé (C. trav. art. R 4624-42, al. 8). Quelques semaines plus tard, le salarié est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié conteste son licenciement en justice. Il demande qu'il soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

Selon lui, pendant un arrêt de travail pour maladie, seul un examen médical réalisé à sa demande pouvait mettre fin à la suspension de son contrat de travail, et donc, conduire au constat de son inaptitude médicale. N'ayant pas demandé l'organisation de la seconde visite médicale, il estime que le médecin du travail ne pouvait donc pas prononcer son inaptitude à l'issue de celle-ci et, par conséquent, qu'il ne pouvait pas être licencié pour ce motif.

La Cour de cassation prend soin de rappeler qu'aux termes de l'article R 4624-34 al. 4 du Code du travail, le médecin du travail peut organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

La Cour de cassation poursuit son raisonnement. Pour elle, le médecin du travail qui a pris l'initiative d'une visite médicale ponctuelle peut prononcer l'inaptitude du salarié dès lors qu'il respecte les conditions posées par les articles L 4624-4 et R 4624-42 du Code du travail, à savoir :

- la réalisation d'au moins un examen médical du salarié (accompagné si besoin d'examen complémentaires) permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- la réalisation d'une étude de poste et d'une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- l'indication de la date d'actualisation de la fiche d'entreprise ;
- et un échange avec l'employeur.

Elle approuve la cour d'appel d'avoir jugé que l'inaptitude avait été régulièrement constatée, le médecin du travail ayant : engagé la procédure précitée prévue à l'article R 4624-42 du Code du travail, convoqué le salarié à une visite médicale et avisé l'employeur, et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite.

***SOYEZ PRUDENTS ET NE PERDEZ PAS DE VUE LE MEDECIN DU TRAVAIL ...***