

## Droit d'affichage du CSE et respect de la vie personnelle

Le comité social et économique (CSE) doit pouvoir informer les salariés, sur ses actions économiques et sur les activités sociales et culturelles (ASC). Il doit aussi diffuser les PV des réunions du comité. Pour communiquer, le CSE dispose de ses propres panneaux d'affichage.

Le Code du travail n'indique rien sur les caractéristiques que doivent respecter ces panneaux d'affichage. Il conviendra à l'employeur et aux membres du CSE d'en déterminer le nombre, la taille, l'emplacement et ses caractéristiques techniques.

### Liberté d'affichage du CSE...

La diffusion des informations du CSE sur les panneaux d'affichage est possible, mais à condition que soit respectée l'obligation de discrétion et que le document affiché ne contienne « ni inexactitude, ni propos injurieux, ni allégations diffamatoires ».

Le CSE doit également **respecter le droit à la vie privée des salariés** et son **obligation de confidentialité** à l'égard des informations présentées

comme telles par l'employeur, et donc ne pas diffuser d'informations allant à l'encontre de ces obligations.

Les membres du CSE n'ont pas à communiquer le texte qui fera l'objet d'un affichage à l'employeur puisque cette obligation ne concerne que l'affichage des communications syndicales (C. trav., art. L. 2142-3).

### Mais, avec des limites...

Une décision récente de la Cour de cassation (arrêt du 16 février 2022) apporte une exception importante, en matière d'affichage, concernant le respect du droit de la vie personnelle du salarié.

Le Secrétaire d'un CSE avait affiché, sur le panneau destiné aux communications, le contenu d'un mail de l'ancien directeur d'établissement. Ce mail, de nature disciplinaire avait été adressé, trois ans plus tôt, au responsable de la sécurité. Le directeur reprochant au responsable sécurité d'avoir communiqué auprès des élus du CHSCT, sur des problèmes d'amiante, sans son autorisation. Le

## Éditorial

### 71 % des français s'ennuient au travail !

Selon un sondage QAPA.fr, 71 % des français s'ennuient au travail. Ils étaient 62 % en 2019.

La pandémie de la Covid-19 est passée par là...

Va-t-on assister, comme aux Etats-Unis, à des démissions massives dans les entreprises ?

Cette situation constitue un véritable défi pour les Directions des ressources humaines.

Comment fidéliser les salariés ? Grande question sur laquelle devront travailler tous les Dirigeants.

NON A LA GUERRE



directeur estimant qu'il était seul habilité à communiquer auprès des élus, sur ce sujet sensible.

Le directeur avait saisi le TGI en référé, pour faire retirer l'affichage, sous astreinte.

Cette demande est rejetée par la Cour d'appel. Celle-ci estimant que « l'intérêt de ce mail était suffisant pour justifier l'atteinte aux droits fondamentaux du salarié concerné ». En diffusant un tel courriel, le secrétaire du CSE avait donc agi « dans le cadre des intérêts défendus par celui-ci », sachant que ce sujet de l'amiante qui est de haute sécurité pour la santé des travailleurs était l'objet de toute leur inquiétude et qu'ils s'estimaient mal renseignés et mal protégés depuis de nombreuses années ».



La Cour de cassation n'a pas totalement suivi ce raisonnement.

D'abord, elle confirme que le respect de la vie personnelle d'un salarié n'est pas en lui-même un obstacle à la diffusion d'informations confidentielles, dès lors que cette divulgation est indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. **Elle précise que cette atteinte à la vie**

**personnelle doit être proportionnée au but poursuivi.**

Dans cette affaire, la Cour de cassation n'a pas estimé que ces conditions étaient remplies. Elle précise que « le courriel concernait seulement les modalités de communication en matière de santé et de sécurité entre deux membres de la direction ». Des motifs insuffisants à démontrer la dimension indispensable de la diffusion de cette information et le caractère proportionné de l'atteinte à la vie privée.

L'employeur était donc fondé à exiger le retrait de l'affichage en question.

## Etat des lieux 2022 de l'égalité professionnelle femmes / hommes

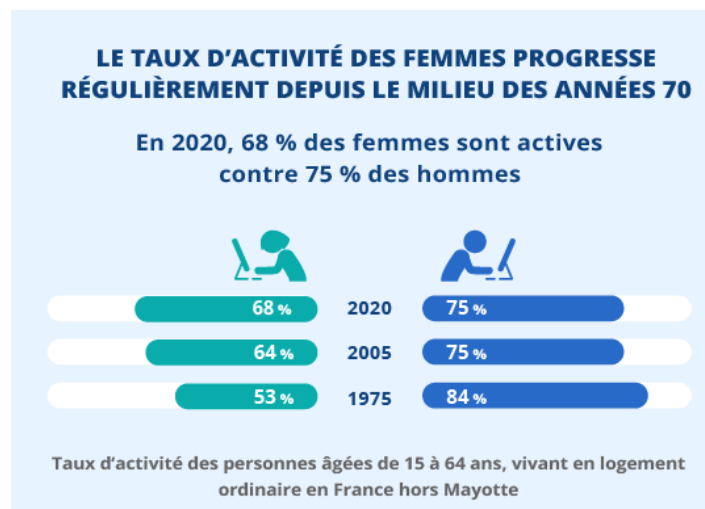
Le ministère du Travail a publié le 7 mars 2022, les [résultats de l'index d'égalité professionnelle](#). Dans le même temps, l'INSEE publiait une étude sur les [inégalités professionnelles femmes / hommes](#). Ces deux études sont l'occasion de présenter une photographie des inégalités de genre dans le travail.

**Une lente décrue des inégalités professionnelles**

Premier constat de l'étude de l'INSEE : concernant l'activité et le chômage, femmes et hommes sont

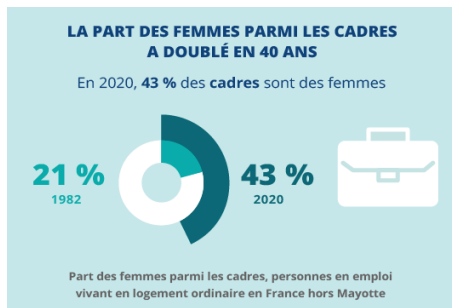
sur le chemin de l'égalité. En 2020, 67,6 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont en activité, contre 74,5 % des hommes. L'écart de taux d'activité est passé de 31 points en 1975 à 7 points. 8 % des femmes sont au chômage, pourcentage identique à celui des hommes.

L'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes a lui aussi fortement diminué. Il reste



toutefois de 16,1 %. Des progrès restent donc à réaliser.

En 1982, seuls 4 % des femmes étaient cadres. Elles sont aujourd'hui 18 %. Elles représentent 43 % de la catégorie.



Mais de fortes disparités subsistent. Trois employées sur quatre sont des femmes. Et l'emploi des femmes se concentre toujours sur certains secteurs d'activité et métiers, notamment le tertiaire. Cette concentration a peu évolué au cours de temps. Signe que le poids de la culture est toujours important.

Enfin, en raison des charges de famille, les femmes ont des interruptions de carrières beaucoup plus fréquentes que les hommes. Ce qui explique en grande partie la réduction du temps de travail, plus subit que désiré.

## L'index de l'égalité 2022

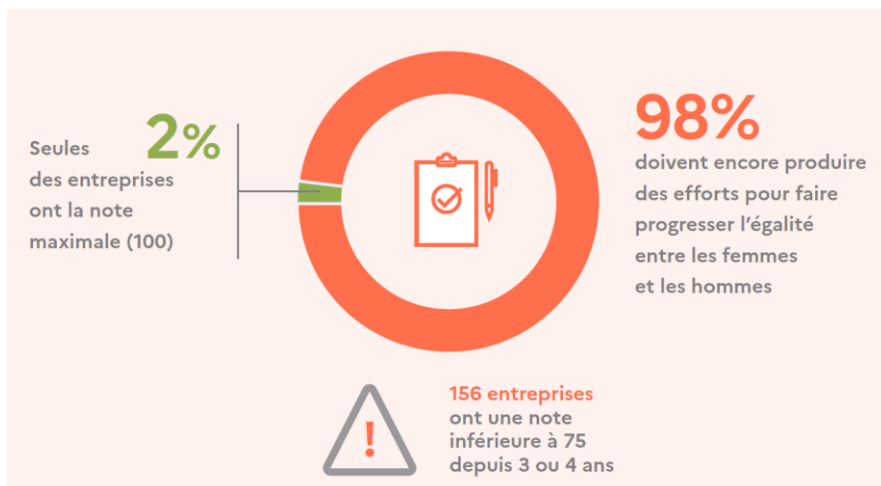
Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année leur index d'égalité femmes / hommes. Le ministère du Travail vient de dévoiler les résultats de la campagne 2022.

Par rapport à l'année précédente, les résultats globaux des entreprises sont en amélioration. La note globale progresse. Elle était de 85 points sur 100 en 2021, elle est de 86 points sur 100 en 2022. La note est

même de 89 points sur 100 dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.



Seuls 2 % des entreprises ont obtenu une note de 100. Les marges de progrès sont donc importantes. Deux indicateurs sont à la « traîne » : celui relatif au retour de congé maternité et celui concernant la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations.



156 entreprises ont une note inférieure à 75 points sur 100 depuis trois ou quatre ans. Elles se verront donc appliquer des pénalités. **Le calcul de l'index reste perfectible.** En effet, 43 % des entreprises de 50 à 250 salariés ne peuvent déclarer d'index, car celui-ci est incalculable. Une réflexion doit être menée sur cette situation qui fausse en partie l'analyse des évolutions.

# Peut-on parler politique dans l'entreprise ?

L'élection présidentielle 2022 permettra d'élire le ou la futur(e) président(e) de la République pour un mandat de cinq ans. Le premier tour aura lieu dimanche 10 avril 2022, et le second tour entre les deux premiers candidats dimanche 24 avril 2022.

Comme à chaque élection, les repas de famille seront animés !

## Qu'en est-il de la liberté d'expression des salariés et des syndicats dans l'entreprise ?

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et la Convention européenne des droits de l'Homme garantissent la liberté d'expression aussi bien sur le lieu de travail, qu'à l'extérieur de l'entreprise. Un salarié

est donc libre d'exprimer ses opinions politiques.



**Toutefois, cette liberté d'expression n'est pas sans limites.**

En cas d'abus, l'employeur peut sanctionner le salarié. Pour caractériser un abus, les tribunaux mettent en avant :

- Les termes injurieux, diffamatoires ou excessifs éventuellement employés,

- Le contexte dans lequel les propos ont été tenus et la publicité qui en est faite,
- Les fonctions exercées par le salarié,
- L'activité de l'entreprise (partis politiques, syndicats où les restrictions de certaines libertés peuvent être admises).

En revanche, un salarié qui se livre à une propagande politique peut être sanctionné par l'employeur.

Rappelons également que l'employeur ne peut pas interdire dans le règlement intérieur, aux salariés d'exprimer leurs opinions politiques. Il ne peut pas non plus discriminer un salarié en raison de son « positionnement » politique.

## Une exception au statut protecteur du salarié représentant du personnel

### Une protection renforcée des élus du personnel

Les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur. La loi a prévu pour ces salariés (membres élus du CSE, représentants syndicaux, représentants de proximité, etc.) pendant toute la

durée de leur mandat, une mesure de protection contre le licenciement. Ce dispositif a pour but d'éviter que l'employeur ne prenne des **mesures de rétorsion** envers l'élu du personnel.

L'employeur a l'obligation de saisir l'inspecteur du travail préalablement

à toute décision de rupture du contrat de travail d'un élu, en vue d'obtenir son autorisation. Cette demande d'autorisation est précédée de la consultation du CSE.

### Protection des anciens représentants du personnel

Les salariés ayant exercé les fonctions de [membres élus du CSE](#) restent protégés, après leur mandat. La protection contre le licenciement profite aux anciens membres du CSE pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution (12 mois pour les délégués syndicaux).



### Une exception au statut protecteur

Une fois la période de protection expirée (6 ou 12 mois), l'employeur peut licencier le salarié, sans autorisation de l'inspecteur du

travail. Toutefois, **afin d'éviter tout abus**, la jurisprudence précise : « *Qu'un salarié ne peut être licencié après l'expiration de la période de protection pour des faits survenus durant celle-ci et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail. Un tel licenciement est nul* ».

Toutefois, une exception à ce principe est apportée, lorsque le comportement fautif du salarié a persisté après l'expiration de la période de protection.

Eclairage avec une affaire récente...

### Persistance du comportement fautif d'un salarié

Un salarié qui était candidat aux élections professionnelles est convoqué et licencié pour faute, après l'expiration de sa période de protection, en raison d'un comportement irrespectueux et humiliant à l'encontre de ses

collègues et de la persistance d'un comportement agressif.



La Cour de cassation dans un [arrêt du 12 mars 2022](#) **donne raison à l'employeur**. Elle précise que la persistance du comportement fautif du salarié après l'expiration de la période de protection peut justifier un licenciement, sous réserve que l'employeur n'eût connaissance des faits reprochés au salarié que postérieurement à l'expiration de la période de protection.

(Cour de cassation sociale 16 février 2020, n° 20-16.171 F-B)

## Un employeur peut licencier un salarié pour avoir déménagé son domicile à une distance trop éloignée de son lieu de travail

Un salarié a déménagé en Bretagne, alors que son contrat de travail fixait son activité au siège de son employeur en région parisienne

L'employeur a informé le salarié de son désaccord quant à son déménagement au regard des contraintes supplémentaires de trajet imposées par la fixation par le salarié de son domicile en Bretagne. Afin de

garantir sa sécurité, il lui a été demandé d'établir son domicile en région parisienne, ce que le salarié a refusé de faire.

L'employeur a notifié au salarié son licenciement pour cause réelle et sérieuse, « en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d'activité professionnelle »

Le salarié a contesté le bien-fondé du licenciement.

Pour la Cour d'appel de Versailles, « son déménagement du département de Seine-et-Marne vers la Bretagne, à Elven, à 442 kilomètres du lieu de travail à Carrières-sur-Seine a, à l'évidence, allongé son temps de trajet, pour se rendre au siège social de l'entreprise, puisqu'il était



contraint d'assumer 4h30 de trajet par la route, ou 3h30 de train depuis la gare de Paris Montparnasse jusque Vannes.

Il importe peu que l'activité du salarié se soit exercée à l'étranger, dès lors que le déménagement l'a également éloigné singulièrement des aéroports de Roissy ou d'Orly (à minima 3h30 en train) (...) comme l'a pertinemment relevé le conseil de prud'hommes de Saint-Germain-en-Laye, cette distance excessive ne pouvait être acceptée par l'employeur compte tenu de son obligation de sécurité issue de l'article L.4121-1 du Code du travail, mais également de celle incombant au salarié au titre de l'article L.4122-1 du même code.



Les premiers juges ont également, à juste titre, rappelé que l'employeur est tenu de veiller au repos quotidien de son salarié et à l'équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle dans le cadre de la convention de forfait en jours à laquelle il était soumis (...) aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile, protégé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n'apparaît caractérisée compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié. La faute reprochée au salarié est par conséquent établie.

Elle constitue une cause réelle et sérieuse de son licenciement, de sorte que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande indemnitaire au titre de l'article L.1235-3 du Code du travail.»



Cour d'appel de Versailles – ch. 11 10 mars 2022 / n° 20/02208

**Eric ROCHEBLAVE**

Avocat Spécialiste en Droit du Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale  
Barreau de Montpellier  
<https://www.rocheblave.com/>

## Salariés en forfait-jours : si votre charge de travail ne reste pas raisonnable, vous avez droit à des dommages-intérêts

Il résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les

mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

L'employeur qui ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié en forfait-jours restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé

du salarié, **manque à son obligation de sécurité.**

**Eric ROCHEBLAVE**

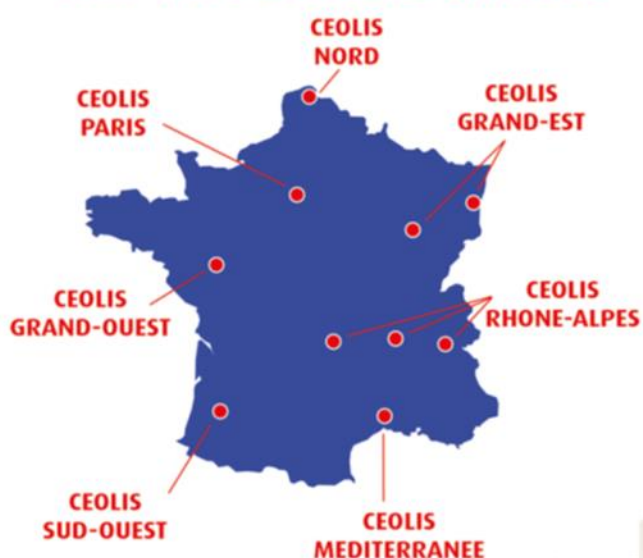
Avocat Spécialiste en Droit du Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale  
Barreau de Montpellier  
<https://www.rocheblave.com/>

# Céolis



## Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet :  
[groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis