



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

JUIN 2024

EDITO



Ce mois-ci, nous nous intéressons à l'IA Act, qui vise à garantir le respect des droits fondamentaux, et son impact sur le droit du travail.

Dans « Le Coin du praticien » nous présentons quelques arrêts venant illustrer les contentieux afférents à la contestation des avis du médecin du travail.

Vous trouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles en matière sociale.

Bonne lecture !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE

L'IMPACT DE « L'ARTIFICIAL INTELLIGENCE ACT » SUR LE DROIT DU TRAVAIL



Le Règlement sur l'intelligence artificielle, dit « IA Act », devrait être publié au journal officiel de l'Union Européenne dans les prochains jours.

Ce texte – dont l'entrée en vigueur sera progressive – harmonise les réglementations en matière d'intelligence artificielle à l'échelle de l'Union Européenne et établit différentes obligations pour les SIA (systèmes d'intelligence artificielle) en fonction de leur niveau de risque estimé. Il pose des limites dans la mise en place et l'utilisation de certains types de SIA afin de garantir le respect des droits fondamentaux, du développement des entreprises et de la démocratie.

Les dispositions suivantes concernent les relations de travail.

Le règlement interdit « l'utilisation de systèmes d'IA destinés à être utilisés pour dé-

terminer l'état émotionnel de personnes physiques dans des situations liées au travail ».

Ces systèmes d'intelligence artificielle sont considérés trop intrusifs et perçus comme une menace pour l'équilibre qui existe « dans le cadre du travail » entre le pouvoir de direction de l'employeur et les droits des salariés. Ainsi, les « IA qui identifient ou déduisent des émotions ou des intentions des personnes physiques sur la base de leurs données biométriques » ne sont pas autorisées au travail afin de protéger les salariés contre des résultats « discriminatoires » et trop « intrusifs ».

L'IA Act définit une échelle de quatre niveaux de risque des différents systèmes : minimal, risque faible, haut risque et risque inacceptable, en proposant un encadrement différent pour chacun.

Certains systèmes d'IA utilisés dans le monde du travail sont susceptibles d'être considérés comme étant à « **haut risque** » dans le traitement automatisé des données, notamment en matière de recrutement, sélection de personnes physiques, analyse et filtrage de candidatures.

Le règlement rappelle dans son préambule qu'il est « nécessaire de veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants soient informés du déploiement prévu de systèmes d'IA à haut risque sur le lieu de travail lorsque les conditions de cette obligation d'information et de consultation figurant dans d'autres instruments juridiques ne sont pas remplis ». Le droit à l'information est nécessaire pour répondre à l'objectif de « *protection des droits fondamentaux* » selon le règlement. En France, le CSE devra le cas échéant être informé et consulté en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

Pour l'heure, les IA sont principalement utilisées dans le monde du travail en matière de recrutement pour créer des fiches de poste ou encore sélectionner plus rapidement les candidats avec

une analyse et un tri automatique des profils. Le « Chatbot » de recrutement fait aussi partie des systèmes automatiques mobilisés par les sociétés pour déterminer si un candidat correspond au profil recherché, à la suite d'une discussion sur divers sujets tels que les expériences précédentes, les compétences dans certains domaines, le niveau de formation, etc. **L'IA Act invite à encadrer ces dispositifs.**

En parallèle de cet « IA Act », une « convention-cadre de l'IA » a été adoptée par le Conseil de l'Europe le 17 mai 2024. La convention porte sur « *l'intelligence artificielle et les Droits de l'Homme, la démocratie et l'état de droit* ». C'est le premier acte contraignant en matière d'IA à ampleur internationale, qui impactera les 46 signataires. Il vise à garantir une protection des droits fondamentaux face à l'émergence de ces systèmes, notamment en matière de dignité humaine, d'égalité, de non-discrimination, de respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel ou encore en matière de transparence et de contrôle.



LE COIN DU PRATICIEN

CONTESTATION DES AVIS ET CONCLUSIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL : UN CONTENTIEUX COMPLEXE, QUELQUES RÉPONSES PRAGMATIQUES

De récents arrêts de la Cour de cassation illustrent les difficultés « pratiques » de cette procédure très particulière.

En vertu des articles L.4624-7 et R.4624-45-2 du Code du travail, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale peuvent être contestés devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à la suite de leur notification par le biais d'une procédure accélérée au fond.

Cette procédure génère d'importantes difficultés pratiques que de récents arrêts de la Cour de cassation sont venus illustrer.

Nous vous présentons ci-après ces sujets, d'une

part, le caractère non suspensif de la procédure judiciaire (1) et, d'autre part, le recours à des mesures d'instruction par le Conseil de prud'hommes (2).

1. Le recours devant le Conseil de prud'hommes n'est pas suspensif

Lorsque la contestation porte sur un avis d'inaptitude, aux termes des articles L.1226-4 et L.1226-11 du Code du travail, l'employeur qui - « à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail » - **n'a ni « reclassé dans l'entreprise » ni « licencié » le salarié est tenu de lui verser « le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ».**



La question a été posée à la Cour de cassation de déterminer si l'exercice d'un recours contre l'avis d'inaptitude était susceptible de suspendre cette obligation ou non.

La Cour estime que « l'exercice du recours prévu à l'article L. 4624-7 du code du travail **ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire** » tout en ajoutant que « **la contestation de l'avis d'inaptitude par l'employeur ne libère pas de son obligation.** » (Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-13.464)

Dès lors, l'employeur qui souhaite contester un avis d'inaptitude est tenu de verser les salaires tout au long de la procédure **si le salarié n'est pas licencié.**

En pratique :

- la contestation est portée devant le conseil de prud'hommes **qui statue selon la procédure accélérée au fond**, en application des articles R. 4625-45 et suivants du code du travail ;
- la procédure prend quelques mois (3 à 6 mois) devant le conseil de prud'hommes ;
- une procédure d'appel de la décision rendue par le conseil de prud'hommes s'étale sur environ un an ;
- si un médecin expert est nommé, il convient d'ajouter à la procédure le délai nécessaire à la réalisation des mesures d'instruction...

Autrement dit, la procédure en contestation d'un avis d'inaptitude peut s'étaler sur une période allant de **six mois à deux ans** si l'entreprise souhaite attendre la fin de la procédure judiciaire – ce qui n'a rien d'obligatoire... – pour retrouver sa liberté d'action.

2. Le conseil peut se faire assister d'un « médecin expert »

L'article L.4624-7 du Code du travail précise que « le conseil de prud'hommes peut confier **toute mesure d'instruction au médecin inspec-**

teur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. »

Il s'agit d'une possibilité que le conseil est libre ou non d'ordonner en fonction des nécessités du dossier.

En revanche, l'effectivité de ce droit s'est rapidement heurtée aux difficultés opérationnelles et à la pénurie de « Médecin Inspecteur du travail ». Face à ces difficultés, certains conseils de prud'hommes ont pu simplement faire échec aux demandes motivées des parties en prétextant la pénurie de médecins inspecteurs.

A titre d'illustration, seuls 24 médecins inspecteurs du travail étaient référencés sur l'ensemble du territoire français en janvier 2021...

La question s'est alors posée de déterminer s'il était possible de confier ces instructions à d'autres médecins alors que le Code renvoie expressément à un « *médecin inspecteur du travail* ».

Au terme d'une récente décision, la Cour de cassation estime qu'« *en l'état de ses constatations caractérisant l'indisponibilité des médecins inspecteurs du travail, la cour d'appel en a exactement déduit **qu'un autre médecin pouvait être désigné.*** » (Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-22.321)

Cette décision constitue une réponse pragmatique des juges face à l'insuffisance de médecins inspecteurs sur notre territoire. Pour mémoire, le gouvernement avait déjà estimé par le passé qu'il était possible de solliciter un médecin expert présent sur la liste des experts auprès de la Cour d'appel « *à condition qu'il dispose d'une qualification en médecine du travail* » dans un questions/ réponses.

JURISPRUDENCES



● **Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-21.814** : le licenciement motivé par le refus d'un salarié de changer ses horaires de travail – qui est un simple changement de ses conditions de travail – dès lors que cette modification porte atteinte de façon excessive à sa vie privée et familiale, est sans cause réelle et sérieuse.

● **Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-163.218** : la dissimulation d'une relation intime avec un collègue à son employeur peut constituer un manquement à l'obligation de loyauté, justifiant ainsi le licenciement disciplinaire, lorsque cette relation est de nature « à affecter le bon exercice » de l'entreprise. En l'espèce un responsable de

site ayant des fonctions de direction entretenait une relation amoureuse avec une autre salariée de l'entreprise, cette dernière exerçait des mandats de représentation syndicale et de représentant du personnel.

● **Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-11.623** : la seule conclusion d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à celle de 24h hebdomadaire (durée minimale exigée par l'article L3123-7 du Code du travail) ne suffit pas à entraîner la requalification automatique de ce dernier en contrat à temps complet.

● **Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975** : **les salaires de références à prendre en compte** pour le calcul de l'in-

dernité de licenciement, de l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié placé en mi-temps thérapeutique sont les salaires perçus par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant précédé.

● **Cass. 2^e chambre civile, 6 juin 2024, n°22-11.736** : la Cour confirme sa jurisprudence récente sur la possibilité de recourir à des preuves déloyales devant le juge civil. En l'espèce un salarié était fondé à produire un enregistrement audio fait à l'insu de son employeur, pour prouver les violences qu'il subissait de sa part.

TEXTES ET NOUVEAUTÉS

Veille législative et réglementaire :

- AGS : le taux de cotisation patronale AGS est porté de 0,20% à 0,25% au 1^{er} juillet 2024.
- Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur : un questions-réponses publié par le ministère du Travail apporte des précisions sur la négociation obligatoire sur les bénéfices exceptionnels.
- SYNTEC : un arrêté d'extension de l'avenant SYNTEC n° 2 du 13 décembre 2022 a été publié au JO le 20 juin dernier. Pour mémoire, cet avenant permet de recourir aux forfaits jours à compter de la position 2.3 (contre 3.1 jusqu'à présent), impose la tenue d'un seul entretien annuel et renforce les obligations mises à la charge de l'employeur, tout en faisant évoluer les modalités liées au droit à la déconnexion.



AGENDA

- Mickaël d'Allende est intervenu au certificat d'études spécialisées de droit social des DJCE au sein de l'Université de Montpellier sur « Le licenciement économique » le 6 juin 2024.
- Mickaël d'Allende et Dany Luu étaient présents le 7 juin 2024 à la Job Fair des DJCE 2024 à Montpellier.
- Mickaël d'Allende et Léo Laumônier ont co-écrit un article paru dans la Semaine Juridique, édition Social sur « La requalification des contrats de mission et les règles de prescription applicables ».
- Dany Luu a animé un atelier sur « La protection sociale du chef d'entreprise » lors de l'évènement Law & Business organisé par la Chambre de Commerce et de l'Industrie de Paris et le Barreau de Paris le 26 juin 2024.
- Mickaël d'Allende et Alexandre Véran ont animé une formation auprès de managers de transition sur « Les relations sociales en temps de crise » le 27 juin 2024.

5/5

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

