



SEPTEMBRE 2024

Elections professionnelles: précisions jurisprudentielles

Deux récentes jurisprudences, nous apportent des précisions en matière d'élections professionnelles. Dans le premier arrêt du 11 septembre 2024, la Cour de cassation statue sur les conséquences de l'annulation de l'élection d'un élu au CSE pour non respect des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Une candidate, présentée en tête de liste, voit son élection annulée, pour non respect des règles de parité. En effet, les femmes étant en position ultraminoritaire (pas le seuil de 0,5) dans le collège, si le syndicat pouvait présenter une femme, elle ne pouvait légalement être en tête de liste. Un autre syndicat conteste et demande l'attribution du siège laissé vacant. La Cour suprême, valide l'annulation du siège, mais précise que le juge ne peut attribuer à un autre candidat le siège devenu vacant pour non respect des règles de parité.

La seconde affaire, concerne un dépôt de candidature hors délai avec un retard de 9 minutes par rapport à la limite fixée par le protocole d'accord préélectoral (PAP). Cette désignation ayant lieu alors même qu'une procédure de licenciement est en cours vis-à-vis de la salariée, l'employeur conteste devant les juges cette candidature. Le tribunal judiciaire estime que le retard ne peut être considéré comme de nature à perturber les élections. Argument écarté par la Cour de cassation: dès lors que la régularité du PAP n'a pas été remise en cause, les délais et formalisme qu'il fixe s'impose. L'employeur est donc recevable à contester en justice la candidature parvenue le dernier jour fixé par le PAP à 12h 09 au lieu de 12 h, peu importe que l'employeur n'est pas lui-même refusé cette candidature au moment du dépôt.

Cass.soc 11sept 2024, n°23-60107, cass.soc 10 juill 2024, n°23-13551

Activités sociales et culturelles et ancienneté: l'Urssaf s'exprime

Dans sa décision du 3 avril dernier, la Cour de cassation interdit le critère d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC). Dans une information du 30 juillet 2024, l'Urssaf indique laisser aux CSE jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité, et ne prononcera pas de redressement avant cette date en cas de condition d'ancienneté constatée lors d'un contrôle. Cette tolérance administrative, ne remet cependant pas en cause le caractère illégal d'une condition d'ancienneté, et la possibilité qui en découle pour les salariés de réclamer le bénéfice des ASC dès leur entrée dans l'entreprise.

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune**

**Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

Manquements de l'employeur et droit à réparation pour le salarié

Depuis le revirement de jurisprudence de 2016, un manquement de l'employeur à une de ses obligations n'ouvre pas nécessairement droit à réparation pour le salarié. La Cour de cassation exige du salarié qu'il apporte la preuve d'un préjudice, alors évalué par les juges afin de donner lieu à indemnisation. Malgré tout, la Cour de cassation admet des exceptions à ce principe, notamment lorsque l'employeur ne respecte pas un droit garanti au niveau européen ou international. C'est ce qu'illustre à nouveau les récentes jurisprudences.

Ainsi dans un affaire tranchée le 4 septembre 2024, un employeur manque à son obligation de ne pas faire travailler une salariée pendant son congé maternité, laquelle réclame des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité. La Cour de cassation fait droit à sa demande, le manquement de l'employeur ouvre droit dans cette hypothèse à une réparation automatique, sans avoir besoin de prouver l'existence d'un préjudice. Dans une deuxième affaire, la Haute Cour adopte la même solution pour un employeur ayant fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie. Dans une troisième affaire, l'employeur manque à son obligation de faire bénéficier le salarié d'un temps de pause, d'une durée minimale de 20 minutes si le temps de travail quotidien atteint 6 heures. Là encore, les juges reconnaissent un droit à réparation automatique. A chaque fois, au-delà du droit national, la Cour de cassation vise dans ces décisions les directives européennes garantissant ces droits.

A l'inverse, dans deux autres arrêts, la Cour de cassation rappelle que l'absence de visite de reprise organisée par l'employeur à la suite d'une mise en invalidité 2ème catégorie ou d'un congé maternité, n'ouvre pas droit à réparation automatique pour le salarié. En effet, si les dispositions européennes imposent une surveillance des salariés, elles ne prévoient pas un droit clair et prévu à une visite de reprise. Il revient donc aux salariés de prouver un préjudice pour être indemnisés.

Cass.soc 4 sept 2024 n°23-15944; cass soc 4 sept 2024 n° 22-16129, cass soc 4 sept 2024 n°22-23648

L'actualité sociale en bref...

- **Accident survenu pendant la pause déjeuner en télétravail** : considéré par la Cour d'appel d'Amiens comme un accident de travail, car survenu pendant une plage variable de l'horaire de travail et au cours d'une interruption de courte durée. La Cour d'appel de Rouen avait jugé en sens inverse en avril dernier. Il faudra attendre que la Cour de cassation ait l'occasion de prendre position, pour trancher la question (*CA Amiens 2 sept 2024*);

- **Harcèlement sexuel et enquête**: le défenseur des droits saisit d'une réclamation pour harcèlement sexuel a rendu une décision le 11 juillet 2024 . Il indique que l'enquête interne en cas de signalement doit respecter la charge de la preuve prévue par le Code du travail. Ce n'est donc pas au salarié d'apporter la preuve du harcèlement, mais uniquement des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Il précise aussi que l'enquête ne doit pas avoir une durée excessive

comme dans cette affaire où elle s'est étalée de juin 2021 à février 2022;

- **Enquête Risques Psychosociaux (RPS)**: la Carsat Normandie, et le réseau Souffrance et Travail, ont mis en ligne de courtes vidéos sur la démarche d'enquête en cas de RPS identifiés dans l'entreprise. Ces vidéos sont consultables sur la Chaine Youtube de la Carsat Normandie, et reviennent notamment sur la nécessité de mener une enquête, sur la méthodologie, et la conduite des entretiens lors de l'enquête;

- **Congé parental** : le salarié qui ne respecte pas le délai de prévenance d'un mois (ou 2 mois selon les cas) pour informer son employeur de son souhait de prendre un congé parental, ne peut être privé de son droit. L'employeur ne peut donc refuser une demande tardive, 5 jours avant la date souhaitée, dans l'affaire soumise aux juges (*Cass soc 18 sept 2024 n° 23-18021*).