



Veille juridique du 13 au 26 septembre 2024

1. Annulation de l'élection au CSE pour non-respect de la parité : vacance du siège qui ne peut pas être attribué

Pour chaque collège électoral, les listes syndicales de candidats à l'élection du CSE doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion des deux sexes inscrits sur la liste électorale établie du collège (c. trav. art. L.2314-30).

En présence d'un sexe ultra-minoritaire (- de 0.5) les syndicats peuvent présenter un candidat du sexe ultra-minoritaire mais celui-ci ne doit pas figurer en première position de la liste.

Si le juge constate que ces règles de parité n'ont pas été respectées, il annule l'élection des élus du sexe sur-représenté (c. trav. art. L.2314-32). **Une fois l'annulation prononcée, le siège vacant ne peut pas être attribué à un candidat d'une autre liste.**

Les articles R.2314-19 à R.2314-21 du code du travail permettent au juge de rectifier l'attribution erronée des sièges à l'issue du scrutin **mais ne s'appliquent pas en cas de vacance d'un siège consécutive à l'annulation de l'élection d'un salarié pour non-respect des règles de la parité.**

Ce n'est que si les conditions sont réunies que l'employeur d'organiser des élections partielles pour attribuer les sièges vacants.

Cass. Soc. 11 septembre 2024, n°23-60107

2. Signature du PAP sans réserve : l'impossibilité d'agir des syndicats ou des candidats présents sur une liste

Un syndicat ayant, sans émettre de réserve, signé un protocole d'accord préélectoral ou présenter des candidats, ne peut pas le contester après la proclamation des résultats des élections et demander l'annulation des élections à ce titre (même en raison d'une violation des règles d'ordre public) (cass. soc. 24 novembre 2021, n°20-20962).

Pour la première fois, la Cour de cassation précise aussi que **le PAP ne peut pas non plus être contesté par les candidats présentés ou élus sur les listes de syndicats l'ayant signé ou ayant présenté des candidats sans réserve.** Dans ce contexte, toute action d'un syndicat ou d'un candidat aux élections est irrecevable.

Cass. soc. 11 septembre 2024, n°23-15822

3. L'obligation de négocier sur la GEPP à compter de la désignation d'un délégué syndical

Les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ont l'obligation, tous les 3 ans, d'engager des négociations sur « la gestion des emplois et des parcours professionnels ».

Toutefois, **cette obligation de négocier ne s'applique que si l'employeur dispose d'au moins un interlocuteur habilité au niveau de l'entreprise et non pas d'un établissement.**

Le délai de 3 ans pour engager des négociations court à compter de la désignation d'un délégué syndical.

Cass. soc. 11 septembre 2024, n°23-14333

4. Requalification du contrat à temps partiel en temps complet en l'absence de certaines mentions obligatoires

Le contrat de travail à **temps partiel** doit être écrit et **doit comporter certaines mentions** relatives à la durée du travail et à son organisation : (C. trav. art, L. 3123-6)

- La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle de base ;
- Les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées ;
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du travail peut intervenir ainsi que la nature des modifications ;
- **Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée lui sont communiqués par écrit.**

L'absence de certaines mentions peut entraîner la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

La Cour de cassation indique que « **le seul défaut de la mention, dans le contrat de travail, des modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée lui sont communiqués par écrit n'entraîne pas sa requalification en contrat à temps complet.** »

Cass. soc. 22 mai 2024, n° 23-13306 FD

5. Nature de l'accident survenu pendant la pause déjeuner du télétravailleur

L'accident du travail s'entend comme un « **accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail** » (C. séc. soc. Art. L. 411-1), par conséquent, il y a une présomption d'imputabilité au travail pour l'accident qui survient au temps du travail et sur le lieu de travail.

Cette présomption est étendue au télétravailleur pour le lieu ou il exerce son activité professionnelle.

La question qui était posée aux juges était de savoir si **l'accident survenu pendant la pause déjeuner du télétravailleur est considéré comme un accident du travail ?**

Les juges de la Cour d'appel répondent que **oui**. En l'espèce, le salarié avait des **plages horaires variables et l'accident est intervenu pendant ces plages horaires**. Par conséquent, cet accident a eu lieu pendant le temps de travail du salarié et est donc présumé être un accident du travail.

CA Amiens 2 septembre 2024, RG n° 23/00964

6. Demande de congé parental d'éducation adressée en dehors des délais légaux

Lorsqu'un **salarié souhaite prendre un congé parental d'éducation, il doit informer son employeur** « *du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend en bénéficier* ».

« *Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation* ». (C. trav. Art, L. 1225-50)

La Cour de cassation vient préciser que même si le salarié ne respecte pas le délai de prévenance prévu par le Code du travail, **l'employeur ne peut pas lui interdire de prendre son congé parental. Cette demande en dehors des délais reste recevable.**

Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 23-18021 D

apgis

Santé - Prévoyance - Solidarité



Engagés à vos côtés



L'apgis, partenaire
de la protection sociale :

- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- de Carrefour 

Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex