



Veille juridique du 30 mai au 12 juin 2025

1. Licenciement d'un candidat aux élections : la consultation du CSE n'est plus requise

Les candidats aux élections sont protégés contre le licenciement pendant 6 mois à compter de l'envoi des listes de candidats (c. trav. art. L.2411-7). Cela implique l'obtention d'une autorisation de licenciement de l'inspection du travail.

Dans un avis du 16 mai 2025, le Conseil d'Etat reconnaît qu'avant la réforme du code du travail, la consultation du comité d'entreprise devenu CSE était exigée pour le licenciement d'un candidat aux élections. **Cette exigence ne figure plus dans le code du travail et n'est donc plus requise pour apprécier la régularité de la procédure.**

Seul le licenciement d'un membre du CSE doit être soumis à l'avis du CSE (c. trav. art. L.2411-5).

CE, décision n°498924 du 16 mai 2025

2. Election du CSE : La parité d'une liste de candidats s'apprécie à sa date de dépôt et candidat par candidat

Les syndicats doivent présenter des listes paritaires aux élections du CSE (c. trav. art. L.2314-30) :

- Composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnels au nombre de femmes et d'hommes du collège électoral
- En alternant un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Le premier candidat de la liste ne doit pas forcément faire partie du sexe majoritaire. De plus, un protocole d'accord préélectoral ne peut pas imposer un ordre d'alternance des candidats (cass. soc. 8 janvier 2025, n°24-11781).

Si une liste ne respecte pas la règle de l'alternance, le juge doit annuler l'élection des élus du sexe mal positionnés (c. trav. art. L.2314-32).

Toutefois, **il faut tenir compte de l'ordre des candidats au moment du dépôt de la liste et non pas des candidats qui seraient devenus mal placés à l'issue de l'annulation des candidats originellement mal placés.** Il ne faut pas comparer le positionnement de chaque élu sur la liste par rapport au positionnement que l'élu aurait dû théoriquement occuper si la liste avait intégralement respecté l'alternance des sexes.

Si le juge constate qu'un candidat est du même sexe que le candidat précédent, il doit annuler son élection. En revanche, il doit maintenir l'élection du candidat suivant si celui-ci est de sexe opposé.

Cass. soc. 4 juin 2025, n°23-60116

3. L'incompatibilité du CSP avec un plan de départ volontaire

L'employeur peut dans le cadre d'un PSE mettre en place un plan de départ volontaire pour éviter tout licenciement économique. Les salariés qui y adhèrent voient leur contrat rompu d'un commun accord et ne peuvent donc bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.

En effet, **le CSE n'est proposé qu'au salarié dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique.**

Cass. soc. 21 mai 2025, n°22-11901

4. Partage de la responsabilité en cas de harcèlement d'une salariée mise à disposition

Dans cet arrêt, une salariée mise à disposition a subi des faits de harcèlement moral pendant sa période de mise à disposition dans une entreprise utilisatrice. La question était donc de savoir qui était responsable d'un manquement à son obligation de sécurité entre l'entreprise utilisatrice et/ou l'entreprise de travail à temps partagé, qui avait mis à disposition cette salariée.

La Cour de cassation rappelle que *« tant l'entreprise utilisatrice que l'entreprise de travail à temps partagé sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune en fonction de ses propres obligations »*.

De plus, il appartient à tout employeur de *« prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral et sexuel »*.

La Cour de cassation a donc condamné *« in-solidum »* l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail à temps partagé dans la mesure où aucune société n'avait justifié dans cette affaire avoir satisfait à son obligation de sécurité.

Cass. soc. 27 mai 2025, n° 23-21926 FSB

5. Rappel des limites de la protection de la salariée enceinte

Une salariée dont l'état de grossesse est médicalement constaté bénéficie d'une protection contre le licenciement. Toutefois, cette protection n'est pas illimitée.

En effet, l'employeur peut rompre son contrat s'il justifie d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Dans cette affaire, une salariée qui bénéficiait de cette protection contre le licenciement, avait généré des surcharges de travail et un stress moral et psychologique important sur le personnel de l'équipe dont elle avait la charge.

La Cour de cassation qui s'est appuyée sur les risques psychosociaux que fait subir cette salariée aux autres salariés de l'entreprise précise que le licenciement de cette salariée en état de grossesse médicalement constatée est justifié.

Cass. soc. 27 mai 2025, n° 23-23549 FSB

6. Décret sur la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

A compter du 1^{er} juillet 2025, en cas de fortes chaleurs (= vigilance jaune, orange et rouge), l'employeur devra **évaluer les risques** liés à l'exposition de leurs salariés à des « épisodes de chaleur intense » qu'ils travaillent en intérieur ou en extérieur. Lorsqu'un risque sera identifié, il devra **définir des mesures ou des actions de prévention** et les intégrer au sein du PAPRICAT ou du DUERP. (Cette liste de mesures a été déterminée de manière non-exhaustive par le décret).

De plus, l'inspection du travail pourra intervenir en cas d'inaction de l'employeur.

Le décret a également modifié les dispositions relatives aux locaux et aux postes de travail afin que les employeurs soient contraints de maintenir « une température adaptée », ce quelle que soit la saison (hiver comme été), ce qui n'était pas le cas dans les dispositions antérieures.

D. n° 2025-482, 27 mai 2025, JO 1^{er} juin



Engagés ***pour l'autonomie !***

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.