

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Elections professionnelles : que se passe-t-il en cas d'annulation de l'élection d'un candidat en raison du non-respect de la parité femme/homme ?

Lors de la constitution des listes de candidats aux élections du CSE, **l'article L. 2314-30 du Code du travail impose que la liste soit composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale**. Si on compte 60 % de femmes dans le collège, cette proportion doit donc se retrouver dans la liste des candidats.

En cas de non-respect de cette règle, le juge peut-être saisi (en général par une organisation syndicale concurrente) et si celui-ci constate que cette règle de parité n'est pas respectée, il doit **annuler l'élection des candidats surnuméraires du sexe surreprésenté** (art. L. 2314-32 du Code du travail).

La question qui se pose ensuite est de savoir ce **que devient le ou les sièges devenus inoccupés** suite à cette annulation ?

La **Cour de cassation** adopte une position stricte dans cette affaire et considère que **le siège devenu vacant** à la suite de l'annulation de l'élection d'un candidat en raison du non-respect des règles de parité **ne peut pas être octroyé à un autre candidat**. Il en résulte que la seule solution possible pour que l'ensemble des sièges du CSE soit pourvu est la tenue d'élections partielles si la situation le permet.

En effet, la tenue d'**élections partielles** n'est possible que dans deux hypothèses :

- si un collège électoral n'est plus représenté ;
- si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus (sauf si cela intervient moins de 6 mois avant le terme du mandat).

Télétravailler depuis l'étranger : attention à la faute grave !

Le Conseil de prud'hommes de Paris a rendu une **décision inédite** concernant un **salarié qui s'était installé au Canada pour télétravailler, sans l'autorisation de son employeur.**

Dans cette affaire qui s'est tenue pendant les périodes de confinement dues au Covid, le télétravail avait été prescrit à 100 % et l'entreprise avait même autorisé qu'il soit exercé à l'étranger à condition d'en être prévenu et que le lieu de télétravail se trouve sur le même fuseau horaire ou sans décalage de plus de deux heures.

Une salariée avait néanmoins décidé de s'installer au Canada et l'avait **dissimulé** à son employeur. Lorsque celui-ci l'a découvert, plusieurs mois plus tard, il a demandé à la salariée de se présenter sur son lieu de travail, ce qu'elle a refusé et qui a motivé son **licenciement pour faute grave.**

Ce licenciement a été validé par les juges compte tenu des **risques encourus par l'entreprise** du fait de l'activité de la salariée au Canada (aucune autorisation des autorités canadiennes n'avait été demandée), de la violation des règles sur le **RGPD** (règlement général sur la protection des données), et du **refus de la salariée** de se conformer aux directives de l'employeur en matière de télétravail.

Conseil de prud'hommes de Paris, Section encadrement, 1er août 2024

Les seniors sur le marché du travail

En France, en 2023, **56,9 % des personnes âgées de 55 à 64 ans occupent un emploi** (contre 55,4 % en 2022). On constate donc, d'après les travaux de la Dares, que le taux d'emploi de cette tranche d'âge est en **progression**. Il n'a d'ailleurs jamais été aussi élevé depuis 1975 selon la Dares.

Pour autant, cette proportion reste loin de la **moyenne européenne** (63,9 %). Il est étonnant de constater que c'est surtout les **hommes** de cette tranche d'âge qui ont un taux d'emploi très faible : 59,7 % contre 70,1 % pour le reste de l'Union européenne. A l'inverse, le taux d'emploi des **femmes** de 55 à 64 ans est quasiment identiques en France et dans les autres pays européens (respectivement 57,2 % contre 58,1 %).

Dans la **tranche d'âge 60-64 ans**, le taux d'emploi tombe à **38,9 %** en 2023. Il était certes de seulement 10,8 % en 2001 et a donc largement progressé mais reste 12 points en dessous de la moyenne européenne.

Dares résultats n°47 - Les seniors sur le marché du travail ; 6 septembre 2023

Inaptitude et reclassement : la preuve du caractère déloyal des propositions repose sur le salarié

Le régime de l'inaptitude est **de moins en moins favorables aux salariés**, ce que confirme une décision de la Cour de cassation concernant les propositions de reclassements.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur est alors tenu de tenter de le **reclasser** en lui proposant un autre **emploi approprié à ses capacités**, aussi **comparable** que possible à celui précédemment occupé et qui tient évidemment compte des **indications** formulées par le **médecin du travail** (art. L. 1225-2 du Code du travail). La jurisprudence exige de l'employeur une **obligation de loyauté** dans les propositions de reclassement qu'il formule au salarié mais quels sont les contours de cette « loyauté » ?

Dans une récente affaire, un salarié déclaré inapte suite à une maladie professionnelle se voit proposer jusqu'à **9 postes de reclassement** mais les refuse tous en raison de leur **éloignement géographique**. Il est par la suite **licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement** mais contestera ce licenciement en considérant que l'employeur avait volontairement omis de lui proposer des postes disponibles dans sa région.

Pour la Cour de cassation, l'employeur avait rempli son obligation de recherche de reclassement en proposant différents postes au salarié répondant aux critères de l'article L. 1226-10 du Code du travail (emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible, tenant compte des indications du médecin du travail). Puisque l'employeur avait, selon les juges, rempli son obligation, **il appartenait au salarié de démontrer que cette proposition n'avait pas été faite loyalement**. Concrètement, il revenait au salarié de démontrer qu'il existait un autre poste plus adapté que l'employeur aurait négligé de prendre en considération lors de ses recherches. C'était donc au salarié d'apporter la preuve qu'il existait bien des postes disponibles dans sa région et conformes aux exigences des préconisations du médecin du travail.

Si on peut comprendre le raisonnement de la Cour de cassation qui s'appuie sur l'article 1354 du Code civil, il en résulte que la preuve qui repose sur le salarié est **quasiment impossible à établir**, ce qui risque de vider de sa substance l'obligation de reclassement et son caractère loyal.

Soc. 4 septembre 2024 n° 22-24.005

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



Retrouvez la CFTC
Cadres sur les
réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres
Ugica



www.cftc-cadres.fr

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé



Syndicat

cftc
Cadres