

TRAVAIL

Dans ce numéro

IRP et syndicat professionnel

Rupture du contrat de travail

Accident, maladie et maternité | Rupture du contrat de travail

IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

Modalités du respect de la parité des listes syndicales en présence d'un protocole préélectoral

La régularité des listes au regard de l'exigence de parité doit s'entendre des listes déposées avant la date limite de dépôt des candidatures fixée par le protocole préélectoral, peu important que la liste soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer.

Un accord préélectoral a été signé avec la direction d'un hôtel pour le dépôt des listes de candidatures pour le premier tour de l'élection des membres de la délégation du personnel au sein du comité social et économique au 5 avril 2023 à midi au plus tard. La CGT a transmis le 4 avril, une liste de huit candidats, composée de cinq hommes et trois femmes, avec une alternance homme-femme. Le 6 avril, la candidate, figurant en sixième position sur cette liste, a retiré sa candidature. À la suite du premier tour, la CGT a obtenu six élus. Le syndicat CFDT a saisi le tribunal judiciaire afin d'obtenir l'annulation de l'élection du dernier élu masculin au motif que cette liste ne respectait pas les règles de représentation proportionnée entre les femmes et les hommes.

Le tribunal judiciaire annule l'élection dans le collège litigieux. La CGT se pourvoit en cassation estimant que la conformité d'une liste de candidatures aux exigences légales doit s'apprécier à sa date d'établissement et de son dépôt.

La Cour de cassation juge que la date limite de dépôt des candidatures est celle prévue au protocole préélectoral, qui s'impose aux parties, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète après cette date à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste. Le respect de l'exigence de parité s'apprécie au jour de la date limite de dépôt prévue au protocole.

● Soc.

21 mai 2025,
n° 23-21.954

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Réintégration dans l'entreprise du salarié intérimaire

La requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée ne fait pas obstacle à la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Un salarié engagé par une entreprise de travail temporaire est mis à disposition d'une entreprise pour un accroissement d'activité. Il est victime d'un accident du travail. La société d'intérim prononce son licenciement pendant la suspension du contrat de travail. Il saisit la juridiction prud'homale en requalification de ses contrats de mission en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et en réintégration.

Les juges du fond refusent sa demande de réintégration dans l'entreprise au regard de la nature spécifique des contrats de mission requalifiés en CDI qui rend impossible cette réintégration.

La Haute cour n'est pas de cet avis. Elle considère que la nature des contrats de mission requalifiés en contrat à durée indéterminée ne caractérise pas, à elle seule, une impossibilité matérielle pour l'entreprise de travail temporaire de réintégrer le salarié dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent.

● Soc.

27 mai 2025,
n° 223-23.743

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

... ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement d'une salariée enceinte en présence de risques psychosociaux

Est justifié le licenciement d'une salariée enceinte qui ne peut être maintenue dans l'entreprise en raison de risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même et qui a refusé un poste équivalent dans un autre établissement.

Une salariée engagée en qualité d'ingénieur a repris le travail après deux congés maternité suivis d'un congé parental et plusieurs arrêts de travail pour maladie. Elle a été dispensée d'activité par son employeur dans l'attente du dépôt d'un rapport d'enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) suite à la dénonciation de l'existence de risques psychosociaux par neuf salariés travaillant sous sa direction. Le rapport a conclu à l'existence de risques psychosociaux tant pour les salariés que pour elle-même. L'employeur a alors proposé à la salariée un poste équivalent dans un autre établissement qu'elle a refusé. Il a engagé la procédure de licenciement pour impossibilité de maintenir son contrat de travail. Pendant l'entretien préalable, l'employeur est informé de la grossesse de la salariée.

Les juges d'appel rejettent la demande de nullité du licenciement de la salariée. Ils relèvent que l'employeur ne pouvait maintenir le contrat de travail de la salariée, qui avait refusé la proposition de mutation, en présence de risques psychosociaux.

La Cour de cassation suit le même raisonnement. Elle précise que le licenciement n'est pas lié à son état de grossesse. Elle juge ainsi que l'employeur qui est tenu d'une obligation de sécurité ne pouvait maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même.

● Soc.

27 mai 2025,
n° 23-23.549

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.