



**LETTRE
D'INFORMATION**

MAI 2025

Représentation équilibrée des femmes et des hommes : précision inédite de la Cour de cassation

Depuis les ordonnances Macron de 2017, les listes syndicales de candidats présentées aux élections professionnelles doivent, pour chaque collège électoral, être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (c. trav. art. L. 2314-30).

Pour la première fois, la Cour de cassation précise que le respect de la régularité d'une liste au regard des règles de parité s'apprécie lors du dépôt de la liste. Dans cette affaire, la liste déposée par le syndicat le 4 avril, respecte le nombre de femmes et d'hommes à présenter dans le collège. Le 6 avril, lendemain de la date limite de dépôt des listes, une candidate informe le syndicat et l'entreprise du retrait de sa candidature. Une organisation syndicale conteste la liste présentée, qui ne respecte plus la proportion de femmes et d'hommes du collège électoral.

Le Tribunal judiciaire qui estimait que l'appréciation du respect des règles de parité se fait sur la base de la liste présentée aux électeurs, est censuré par la Cour de cassation. Après avoir rappelé la liberté donnée à chacun d'être candidat ou non, elle pose comme principe que la régularité de la liste de candidats s'apprécie à la date de dépôt de la liste...ce qui semble logique le syndicat n'étant plus en mesure de déposer une nouvelle liste. Cette décision pourrait cependant être lourde de sens dans la stratégie électorale...

Cass.soc 21 mai 2025 n°23-21.954

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**

Préparer vos élections professionnelles avec JustiCE !

Vos élections professionnelles approchent ? Nous vous proposons une formation sur l'essentiel à savoir : négocier son protocole d'accord préélectoral, établir ses listes de candidats, respecter les règles relatives à la parité...En 1 ou 2 journées selon vos besoins.

N'hésitez pas à nous contacter : **06 24 95 06 69** ou **daoulaselodie@justi-ce.fr**

Licenciement d'un candidat aux élections professionnelles : le CSE n'a pas à être consulté

En 2008, le Code du travail a fait l'objet d'une recodification dite « à droit constant », seule la forme, notamment la numérotation évoluait mais pas le « fond ». Ainsi même si certaines dispositions n'ont pas été reprises, elles étaient censées être maintenues. En 2017, les ordonnances Macron ont fortement modifié le Code du travail quant aux relations collectives en fusionnant les instances et créant le CSE. A cette occasion, certaines dispositions « disparues » en 2008 n'ont pas été réintégrées. Le Conseil d'Etat en tire les conséquences dans un avis rendu le 16 mai dernier : les ordonnances Macron n'ayant pas repris l'obligation de consulter le CSE en cas licenciement d'un salarié candidat aux élections, aucune disposition du Code du travail ne prévoyant cette consultation, elle n'est plus applicable, et ce même si elle était prévue avant la recodification de 2008. Cette avis apporte une sécurité juridique, et devrait s'appliquer également pour les anciens élus pour lesquels le Code du travail ne prévoit plus de consultation du CSE pendant les 6 mois de protection après mandat.

CE avis du 16 mai 2025 n° 498924

L'actualité sociale en bref...

- **Vidéosurveillance et RGPD** : lorsque l'employeur respecte les règles relatives au RGPD (information des salariés, finalité justifiée, à savoir assurer la sécurité, durée d'archivage et accès limité notamment), les images issues de cette vidéosurveillance peuvent servir à prouver la faute grave du salarié (*Cass, soc 21 mai 2025 n°22-19925*) ;

- **Protocole d'accord préélectoral (PAP)** : l'employeur est tenu de négocier loyalement le PAP, à défaut il ne pourra obtenir de la Dreets qu'elle répartisse les sièges et le personnel entre les collègues. En effet celle-ci intervient en cas d'échec des négociations, mais ne peut intervenir en l'absence de négociation loyale préalable (*C.cass 6 mai 2025 n°24-17928*) ;

- **Refonte de l'Index Egalité** : la France se doit de transposer la directive européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations. Une concertation avec les organisations syndicales et patronales est engagée, mais la ministre du travail a déjà annoncé qu'une refonte de l'index égalité interviendra dès 2027. A suivre...

- **Retraite progressive** : un projet de décret, transmis pour consultation à la CNAV, vise à abaisser à 60 ans l'ouverture du droit à la retraite progressive pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2025.

Ce projet transpose une mesure comprise dans l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés ;

- **Licenciement disciplinaire** : une lettre de licenciement qui invoque des faits précis et matériellement vérifiables est valable, quand bien même elle ne précise pas les dates auxquelles ces faits sont survenus (*cass, soc, Cass. Soc 6 mai 2025 n°23-19214*) ;

- **Représentant syndical au CSE, désignation et protection** : dans les entreprises de moins de 300 salariés le délégué syndical est de droit représentant syndical (RS) au CSE. Dans l'affaire soumise aux juges, l'employeur accepte la désignation d'un second RS au CSE. En effet, l'employeur convoque le salarié aux réunions du CSE en tant que RS au CSE « désigné par son syndicat ». L'employeur finit par revenir sur cette tolérance, et cesse de convoquer le salarié, qui sera licencié pour faute grave peu de temps après...Le salarié conteste et met en avant qu'il était un salarié protégé. Il obtient gain de cause. Peu importe que le syndicat n'est pas désigné le salarié par LRAR ou remise en main propre, l'employeur avait connaissance de cette désignation et aurait du la contester dans les 15 jours. Le salarié était donc bien protégé (*cass, soc 6 mai 2025 n° 24-11158*).