

Veille juridique n°01 du 17 janvier 2025

Les informations contenues dans nos veilles juridiques sont dédiées en priorité aux militants et aux délégués syndicaux des syndicats de la Fédération CFE-CGC/ENERMINE & Industries Transverses. Il appartient à ces destinataires de les diffuser auprès des seuls adhérents de leurs sections syndicales respectives.

-1- Elections professionnelles : Le protocole d'accord préélectoral ne peut pas imposer aux syndicats un ordre d'alternance femmes-hommes sur les listes de candidats

Le premier alinéa de l'article L. 2314-30 du Code du travail dispose que : « Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. ».

La loi ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire. La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe.

La Cour de cassation confirme ce principe dans un arrêt du 8 janvier 2025 (pourvoi n° 24-11.781).

Dans cette affaire, un protocole d'accord préélectoral (PAP), signé par des organisations syndicales, indiquait la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège, la répartition des sièges par sexe au sein de ces collèges mais également l'ordre d'alternance des candidats pour chaque collège. Pour le 3^{ème} collège (cadres), 3 sièges étaient à pourvoir avec une proportion de 2 hommes et une femme, selon l'alternance : H-F-H.

Un syndicat, signataire du PAP, présente une liste de candidats qui ne respecte pas l'ordre d'alternance fixé par le PAP. La liste était composée en premier d'une candidate femme puis de deux candidats hommes. Celle-ci n'a pas été élue à l'issue du scrutin.

Le syndicat saisit le tribunal judiciaire afin de déclarer la candidate élue au 3^{ème} collège au 1^{er} tour des élections au comité social et économique et ordonner la rectification des PV d'élections.

Le tribunal refuse au motif que la liste déposée par le syndicat « ne respecte pas les dispositions du protocole d'accord précitées en ce qu'elle ne respecte pas les modalités fixées pour l'alternance, à savoir, dans ce collège, l'alternance H-F-H ».

Le syndicat se pourvoit en cassation. Il soutient qu'il n'appartient pas au PAP de fixer l'ordre de l'alternance des candidats et que la règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit d'un sexe déterminé ni qu'il appartienne au sexe majoritaire.

La Cour de cassation lui donne raison. Après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail, elle s'appuie sur deux de ses décisions rendues précédemment :

- les dispositions de ce texte étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger (Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 19-10.826) ;
- ce texte n'impose pas de position ou d'ordre pour l'alternance (Soc., 27 mai 2020, pourvoi n° 19-60.147 ; Soc., 17 mars 2021, pourvoi n° 19-23.344).

La Haute juridiction en conclut qu'un « protocole préélectoral ne peut imposer aux organisations syndicales un ordre d'alternance ».

Dans cette affaire, le syndicat était en droit de présenter une liste de candidats qui ne respectait pas les modalités d'alternance fixées par le PAP. Le jugement est cassé et annulé.

Pour résumer, l'article L. 2314-30 du Code du travail n'impose pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats sur les listes. De ce fait, le protocole d'accord préélectoral ne peut pas l'imposer aux organisations syndicales.

-2- Licenciement pour motif économique : La liste des postes de reclassement doit indiquer les critères de départage entre les salariés

Le quatrième alinéa de l'article L.1233-4 du Code du travail dispose que : « *L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.* ».

Les conditions de cette diffusion sont précisées par un décret du 21 décembre 2017, à l'article D. 1233-2-1 du Code du travail. L'article précise notamment que lorsque l'employeur opte pour la diffusion d'une liste des offres de reclassement, « *la liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite* ».

Dans un arrêt du 8 janvier 2025 (pourvoi n° 22-24.724), la Cour de cassation s'est prononcée sur les conséquences de l'absence de mention des critères de départage dans la liste de diffusion des offres de reclassement.

Dans cette affaire, un employeur a notifié à l'ensemble des salariés menacés de licenciement pour motif économique la liste des postes de reclassement disponibles. Cette liste ne mentionnait pas les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste.

Plusieurs salariés ayant adhéré aux contrats de sécurisation professionnelle ont alors contesté leur licenciement en justice. Ils font valoir que cette omission caractérisait un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, qui privait leur licenciement de cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel leur donne raison, et juge que le licenciement était privé de cause réelle et sérieuse. La liste des offres de reclassement interne communiquée aux salariés ne mentionnait pas les critères de départage des candidatures multiples.

L'employeur se pourvoit en cassation. Il soutient notamment que « *l'absence de mention des critères de départage, qui n'est pas déterminante dans la décision du salarié de candidater ou non et qui vise seulement à permettre au salarié de contrôler a posteriori l'application par l'employeur des critères de départage lorsqu'il a candidaté sur un poste sans que sa candidature ne soit retenue, ne constitue qu'une irrégularité de procédure pouvant donner droit à des dommages-intérêts si le salarié justifie d'un préjudice né de cette irrégularité mais qui ne suffit pas en soi à rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et confirme le raisonnement de la cour d'appel. Après avoir rappelé les dispositions des articles L. 1233-4, alinéa 4, et D. 1233-2-1, III, du Code du travail, elle affirme qu'il en résulte que « *l'employeur doit indiquer, dans la liste des postes disponibles mise à disposition des salariés concernés, les critères de départage arrêtés afin de pouvoir identifier le salarié retenu, sur des bases objectives, en cas de candidatures multiples pour un même poste. **A défaut de cette mention, l'offre est imprécise en ce qu'elle ne donne pas les éléments d'information de nature à donner aux salariés les***

outils de réflexion déterminant leur décision, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ».

Par conséquent, en ne mentionnant pas les critères de départage en cas de candidatures multiples, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. Ce manquement prive les licenciements de cause réelle et sérieuse.

Pour résumer, lorsque l'employeur diffuse des offres de reclassement préalable au licenciement pour motif économique par liste adressée à l'ensemble des salariés concernés, il doit indiquer les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples. À défaut, il manque à son obligation de reclassement, ce qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

-3- CPF : Le reste à charge CPF est fixé à 102,23 euros pour 2025

Le titulaire du CPF qui mobilise son compte participe, sauf exceptions, au financement de sa formation, conformément aux articles L. 6323-4 et L. 6323-7 du Code du travail.

Pour l'année 2025, le montant de cette participation obligatoire s'élève à la somme forfaitaire de 102,23 euros contre 100 euros auparavant.

Cette revalorisation est fixée par un arrêté du 26 décembre 2024, paru au Journal officiel le 1^{er} janvier 2025. Elle est prévue par le décret du 29 avril 2024 qui a instauré le reste à charge CPF. Selon ce texte, le montant de ce reste à charge est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de « *l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac, calculée sur la base des douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'institut national de la statistique et des études économiques l'avant dernier mois qui précède la date de revalorisation de ce montant* ».

-4- Maladies professionnelles liées à l'amiante : Les cancers du larynx et de l'ovaire dus aux poussières d'amiante peuvent ouvrir droit à l'ACAATA

Un arrêté du 16 décembre 2024, publié au Journal officiel du 10 janvier 2025, enrichit la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité à l'âge de cinquante ans.

Cet arrêté modifie le troisième alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté du 29 mars 1999, en insérant un nouvel alinéa sur « *les affections figurant au tableau n° 30 ter des maladies professionnelles* » correspondant aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante.

Ainsi, la liste des maladies professionnelles pouvant ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante dès l'âge de cinquante ans est fixée comme suit :

- les affections figurant au tableau n° 30 des maladies professionnelles (affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante) ;
- les affections figurant au tableau n° 30 bis des maladies professionnelles (cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation des poussières d'amiante) ;
- les affections figurant au tableau n° 30 ter des maladies professionnelles (cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante).

Florianne CLAUDE
Juriste Fédérale CFE CGC/ENERMINE & Industries Transverses