Actualité jurisprudentielle

(mars 2025)

1 – Exécution du contrat de travail	2
a/ Transfert du contrat de travail	2
b/ Durée du travail	2
c/ Santé et sécurité.....	3
d/ Rémunération	4
2 – Rupture du contrat de travail	5
a/ Licenciement verbal	5
b/ Procédure de licenciement	6
c/ Licenciement disciplinaire	6
d/ Licenciement pour inaptitude	7
e/ Licenciement pour motif économique	9
f/ Prise d’acte	9
g/ Résiliation judiciaire	10
h/ Indemnisation de la rupture	10
3 – Institutions représentatives	10
a/ CSE.....	10
b/ Salarié investi d’un mandat	11
4 – Négociation collective	12
5 – Elections	12
6 – Syndicats	12
a/ Communications syndicales	12
b/ Discrimination syndicale.....	13
c/ Représentativité	14
7 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	14
a/ Cotisations	14
b/ Recouvrement.....	14
c/ Procédure contentieuse	14
d/ Accident du travail et maladie professionnelle	14

1 – Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat de travail

***transfert conventionnel (déchet)**

Un arrêt du **5 mars 2025** ([n° 23-16.043 F-D](#)) rappelle que la **différence de traitement**, en faveur des **salariés repris à l'occasion du changement de titulaire d'un marché**, résultant de l'obligation faite au nouveau prestataire, par l'accord collectif (du 11 mai 2000), de maintenir les éléments de rémunération dont ils bénéficiaient auparavant est **justifiée par l'application du texte conventionnel**, de sorte qu'il revient à **celui qui conteste cette différence de prouver qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle** (cf. en ce sens déjà : Soc., 30 novembre 2017, [n° 16-20.532 FS-PBRI](#), Actualité jurisprudentielle de novembre 2017, 1, e/ et pour les accords de branche : art. L.1224-3-2 du code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1387).

***transfert privé/public (S.P.A)**

Un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 22-20.627 FS-B](#)) se prononce pour la première fois sur la **preuve du refus par le salarié relevant désormais d'un service public administratif (hôpital, en l'espèce) du contrat que lui a proposé ce nouvel employeur public, ce refus entraînant une rupture de plein droit du contrat de travail en cours, en application de l'article L.1224-3 du code du travail**. Il casse une décision qui avait jugé la rupture du contrat dépourvue de cause réelle et sérieuse, au motif que le refus par

la salariée d'un nouveau statut (de droit public) n'était pas établi, faute de mise en demeure préalable et de réponse à la proposition du nouvel employeur, l'arrêt de cassation retenant que **le refus du salarié de signer un contrat de droit public proposé par la personne publique n'est soumis à aucune forme particulière**.

b/ Durée du travail

***temps partiel**

D'un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 23-10.633 F-D](#)) il résulte, dans la ligne de nombreux précédents, que **l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet** et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

***travail dissimulé**

Un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 23-19.120 F-D](#)) retient que **l'absence de toute mention sur les bulletins de paie de 1.400 heures supplémentaires de travail effectuées pendant 2 ans et demi peut caractériser les éléments matériels et intentionnels d'une dissimulation du travail accompli**.

***cadre dirigeant**

Deux arrêts du **19 mars 2025** ([n° 24-10.380 F-D](#) et [n° 24-10.173 F-D](#)) rappellent quelles conditions doivent être remplies pour que

cette qualification soit retenue, en ce qui concerne le niveau de rémunération et les pouvoirs dont dispose ce salarié : sont notamment considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des **responsabilités** dont l'importance implique une **grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps**, qui sont habilités à **prendre des décisions de façon largement autonome** et qui perçoivent une rémunération se situant dans les **niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération** pratiqués dans leur entreprise ou établissement, ces critères cumulatifs impliquant que seuls relèvent de cette catégorie les **cadres qui participent à la direction de l'entreprise**.

*forfait-jours

Un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 23-17.482 F-D](#)) rappelle qu'est atteinte de **nullité** une convention de forfait conclue en exécution d'un accord d'entreprise qui ne garantit aucun suivi effectif et régulier de la charge de travail propre à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Deux autres arrêts, du **11 mars 2025** ([n° 23-19.669 F-B](#) et [n° 24-10.452 F-B](#)) retiennent toutefois qu'un manquement de l'employeur à son obligation de protéger la santé du salarié soumis à un forfait-jour atteint de nullité n'ouvre droit à une indemnisation que s'il est justifié d'un préjudice distinct de celui que répare la rémunération des heures supplémentaires.

*congés payés

Il en va pareillement, selon un arrêt du **11 mars 2025** ([n° 23-16.415 FS-B](#)), pour l'indemnisation d'un préjudice lié à un manquement de l'employeur à son

obligation de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement, cet arrêt rappelant que les droits à congé payé du salarié sont en ce cas soit **reportés** si la relation de travail se poursuit, soit **convertis en indemnité compensatrice** de congé si le contrat de travail est rompu, pour en déduire qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, un droit à réparation et qu'il **incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulte**.

c/ Santé et sécurité

*surveillance médicale

Un arrêt du **5 mars 2025** ([n° 23-23.346 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir rejeté la demande indemnitaire d'un salarié qui se prévalait de l'**absence de mise en œuvre par l'employeur, pendant plusieurs années, de la surveillance médicale renforcée** qu'il était tenu d'assurer, **faute de justifier d'un préjudice**. Il en va de même pour la demande indemnitaire d'un **travailleur de nuit** devant faire l'objet d'un **suivi médical** que l'employeur n'a pas assuré, ce manquement n'ouvrant droit à une indemnisation qu'à la condition de justifier d'un préjudice (Soc., **11 mars 2025**, [n° 21-23.557 FS-B](#)). Ce dernier arrêt fait suite à la réponse que la CJUE a apportée dans un arrêt du **20 juin 2024** ([n° C-367/23](#)) en répondant à une question préjudicielle posée par un arrêt du 7 juin 2023 (cf. Actualité jurisprudentielle de juin 2013, 2, c/ p. 5) que l'article 9, paragraphe 1, sous a), de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre

2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle, en cas de violation par l'employeur des dispositions nationales mettant en œuvre cette disposition du droit de l'Union, **le droit du travailleur de nuit à obtenir une réparation en raison de cette violation est subordonné à la condition que celui-ci apporte la preuve du préjudice en ayant résulté dans son chef.** L'arrêt de la CJUE ajoute que, à la différence des exigences découlant, en matière de durée du travail, de l'article 6, sous b), et de l'article 8 de la directive 2003/88, dont la méconnaissance cause, de ce seul fait, un préjudice au travailleur concerné, dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa santé par la privation de temps de repos dont il aurait pu bénéficier ou par l'imposition d'heures de travail de nuit excessives, **l'absence de visite médicale** devant précéder l'affectation à un travail de nuit et de suivi médical régulier consécutif à cette affectation, prévus à l'article 9, paragraphe 1, sous a), de cette directive, **n'engendre pas inévitablement une atteinte à la santé du travailleur concerné ni, dès lors, un dommage réparable dans le chef de celui-ci.**

***harcèlement sexuel (au pénal)**

Un arrêt de la chambre criminelle du **12 mars 2025** ([n° 24-81.644 F-B](#)) retient que **des propos à connotation sexuelle ou sexiste tenus par un enseignant « à la cantonade » au cours de ses interventions à l'égard de plusieurs étudiants et étudiantes peuvent caractériser un harcèlement sexuel, peu important que chacune de ces**

personnes n'ait pas été visée directement, dès lors que les propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles.

d/ Rémunération

***heures supplémentaires**

Un arrêt du **5 mars 2025** ([n° 22-21.359 F-D](#)) rappelle que doivent être compris dans la **base de calcul des majorations** pour heures supplémentaires **tous les éléments de rémunération qui se rattachent directement à l'activité personnelle** du salarié, telles des **primes d'objectif** ou des **primes annuelles** déterminées en considération de l'activité de l'intéressé.

***prescription**

Un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 22-17.315 FP-B](#)) rappelle tout d'abord qu'en principe, **l'effet interruptif de la prescription attaché à une action judiciaire ne s'étend pas à une nouvelle action formée au cours de la même instance, sauf l'hypothèse d'une demande qui, bien qu'ayant une cause distincte, tend au même but que la demande initiale** de sorte qu'elle est alors virtuellement comprise dans celle-ci ; et que si la Cour de cassation retenait qu'il en en était autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernaient l'exécution du même contrat de travail, cette exception résultait alors de la règle de l'unicité de l'instance prud'homale prévue par l'ancien article R. 1452-6 du code du travail abrogé par l'article 8 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, et qui n'est demeurée applicable, en

vertu de l'article 45 de ce décret, qu'aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1er août 2016, de sorte qu'elle ne s'appliquait plus à une action prud'homale introduite après cette date. En conséquence, **l'effet interruptif de prescription résultant de l'action en résiliation du contrat de travail ne s'étendait pas à une demande ultérieure en paiement de salaires.** L'arrêt rappelle en outre que **toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit** et que tel est le cas d'une **action en paiement d'une indemnité d'occupation** qui compense la sujétion résultant de l'obligation d'utiliser le domicile du salarié pour exécuter son travail, qui est soumise au délai biennal de l'article L. 1471-1, alinéa 1er, du code du travail.

*usage

Un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 23-23.234 F-D](#)) rappelle que le **paiement d'une prime est obligatoire** pour l'employeur dès lors que son versement résulte d'un **usage** répondant à des caractères de **généralité, constance et fixité.**

*artistes-interprètes

Selon un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 22-17.960 FS-B](#)) les **créances déclarées par l'Adami à la procédure collective** ouverte à l'égard d'une société, au nom des artistes-interprètes dont elle défend les droits, représentent les **redevances** qui leur sont dues non pas en exécution de leur contrat de travail mais **en contrepartie des droits cédés pour l'exploitation de**

l'enregistrement, et que les avances effectuées par l'AGS, pour le compte des seuls salariés d'une société en procédure collective, le sont dans le cadre défini par les articles L. 3253-19 et suivants du code du travail, de sorte que **les dispositions des articles L. 625-1 et L. 625-4 du code de commerce,** qui ne concernent que les créances visées par les articles L. 3253-8 à L. 3253-13 du code du travail, ne sont en conséquence **pas applicables** aux créances détenues par l'Adami, lesquelles relèvent de la **procédure de vérification** prévue aux articles L. 622-24 et R. 624-1 du code de commerce. L'arrêt ajoute que **l'Adami n'a aucune qualité à agir** sur le fondement de l'article L. 625-4 du code de commerce **afin d'obtenir que les rémunérations complémentaires dues aux artistes-interprètes en contrepartie de l'exploitation de leurs prestations enregistrées soient garanties par l'AGS.**

2 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement verbal

Un arrêt du **26 mars 2025** ([n° 23-23.625 F-B](#)) énonce que **la rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié ou publiquement sa volonté de mettre fin au contrat de travail** et que tel n'est pas le cas lorsque l'intention de l'employeur de recruter un nouveau directeur général, manifestée uniquement par un échange entre le président de la société et la responsable des ressources humaines afin d'établir une promesse d'embauche, n'a pas été exprimée publiquement ni auprès du salarié ensuite licencié, de sorte que l'employeur, qui

conservait la faculté de ne pas mettre en œuvre la procédure de licenciement, n'avait pas manifesté de manière irrévocable la volonté de mettre fin au contrat de travail.

b/ Procédure de licenciement

Dans un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 23-12.663 F-D](#)) la chambre sociale rappelle que **l'entretien préalable** à un licenciement ne peut avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation et qu'à ce titre, le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que **le jour de présentation de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche et les jours fériés, qui ne sont pas des jours ouvrables.**

c/ Licenciement disciplinaire

***imputabilité des faits fautifs**

Un arrêt rendu le **5 mars 2025** ([n° 23-50.022 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé un licenciement pour faute grave **dépourvu de cause réelle et sérieuse**, après avoir constaté que **le comportement anormal imputé au salarié s'inscrivait dans un ensemble de troubles du comportement d'origine pathologique dont l'employeur avait connaissance et qui avaient été médicalement constatés par le médecin du travail.**

***faute grave**

Comme il a déjà été relevé, si le contrôle qu'exerce la Cour de cassation sur la qualification de la faute est réduit, il n'est pas inexistant. Ainsi un arrêt du **12 mars**

2025 ([n° 23-12.663 F-D](#)), qui rappelle que la **faute grave** est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, casse une décision qui avait retenu cette qualification, bien que **l'employeur se soit engagé dans un protocole transactionnel à réembaucher le salarié**, ce qui démontrait qu'il **ne considérait pas comme impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.**

***preuve de la faute**

L'arrêt précité du **26 mars 2025** ([n° 23-23.625 F-B](#)), relatif à la preuve d'un licenciement (supra, a/), retient également que **des courriels échangés, à partir et à destination de boîtes professionnelles ne constituent pas une correspondance personnelle et privée**, de sorte qu'un salarié peut les produire en défense, le piratage de messagerie invoqué par l'employeur n'étant pas établi, ce dont il résultait que **l'obtention de ces courriels ne revêtait pas le caractère déloyal allégué par l'employeur.**

Rappelant qu'**un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut en principe justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail**, un arrêt du **26 mars 2025** ([n° 23-17.544 F-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir considéré comme fautif **le comportement**, sur le lieu et le temps du travail, d'un **salarié occupant une position hiérarchique élevée, à l'égard d'une autre salariée**, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un possible dépit amoureux ou aux **fins d'entretenir une relation malgré le refus clairement opposé par cette collaboratrice**, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination

directe, ce manquement à ses obligations découlant du contrat de travail était incompatible avec ses responsabilités et **de nature à porter atteinte à la santé psychique de la salariée**, rendant ainsi impossible son maintien au sein de l'entreprise.

Deux arrêts se sont prononcés sur la valeur de moyens de preuve d'un comportement fautif mis en œuvre par l'employeur. Un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 23-18.111 F-D](#)) rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait jugé un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir constaté notamment que **les conclusions de l'enquête interne réalisée par l'employeur avaient été dressées sur la base des comptes rendus d'entretien qui y étaient annexés** mais qu'**aucun de ces comptes rendus d'entretien n'était signé par le salarié auditionné** et qu'**aucune attestation émanant des salariés auditionnés n'était produite** de sorte qu'**aucun de ces salariés n'avait officiellement endossé la responsabilité des propos qui lui étaient attribués**.

Un autre arrêt, rendu le **19 mars 2025** ([n° 23-19.154 FP-B+R](#)), fait application du **nouveau régime d'admissibilité des preuves** pouvant permettre la production d'éléments de preuve portant atteinte à l'égalité des armes, lorsque cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi (cf. sur cette démarche : Soc., 25 septembre 2024, [n° 23-13.992 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de l'été 2024, , f/, p. 10, et les arrêts cités). **Est cassée en l'occurrence une décision qui avait écarté**

des témoignages recueillis par un huissier de justice et anonymisés comme contrevenant au principe du contradictoire et au droit à un procès équitable, au motif qu'il incombait au juge d'apprécier si la production d'un témoignage dont l'identité de l'auteur n'est pas communiquée à celui auquel on l'oppose porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le principe de l'égalité des armes et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte au principe d'égalité des armes pourvu que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. Il convient de rappeler à cette occasion que, bien que cette critique n'ait pas été invoquée en l'espèce, un commissaire de justice n'est en principe pas habilité à recevoir des témoignages s'ils ne complètent pas des constatations purement matérielles (cf. Soc., 28 avril 2006, [n° 04-13.932 FS-P](#), Bull. n° 153 ; 29 octobre 2002, n° 00-42.918, Bull., n°326).

d/ Licenciement pour inaptitude

***constitutionnalité de la protection**

Un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 24-19.110 FS-B](#)) **refuse de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité** dirigée contre les dispositions assurant la protection contre le licenciement des salariés victimes d'accidents du travail, en retenant que les griefs d'atteinte à un droit de recours effectif et à la liberté d'entreprendre ne sont pas fondés dès lors, d'une part, que l'article L. 1226-1 du code du travail permet

à l'employeur, en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident, de soumettre l'intéressé à une contre-visite dans les conditions désormais prévues par les articles R. 1226-10 et suivants du code du travail, laquelle peut conclure à l'absence de justification de l'arrêt de travail ; d'autre part que la chambre sociale juge que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident (Soc., 29 juin 2011, pourvoi [n° 10-11.699](#), Bull. 2011, V, n° 169) et qu'il appartient alors au juge prud'homal de déterminer si, au sens de l'article L. 1226-7 du code du travail, l'arrêt de travail du salarié est provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, le régime protecteur ne s'appliquant pas si ce lien causal est écarté par la juridiction.

***avis d'inaptitude**

Un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 23-19.813 FS-B](#)) retient que **le recours du salarié reconnu inapte contre l'avis du médecin du travail n'a pas pour effet de suspendre la procédure de licenciement, qui peut se poursuivre sans attendre l'issue de cette contestation, aux risques et périls de l'employeur.** L'arrêt d'appel qui avait jugé nul comme discriminatoire le licenciement du salarié handicapé prononcé avant que le conseil de prud'hommes n'annule l'avis du médecin du travail est cassé parce que le médecin du travail avait expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, ce dont il résultait qu'à la date à laquelle le

licenciement avait été prononcé, l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer des mesures de maintien dans un emploi. **L'annulation de l'avis médical d'inaptitude après le licenciement prive celui-ci de cause réelle et sérieuse** (cf. Soc., 8 avril 2004, [n° 01-45.693, Bull., n° 118](#)).

***consultation du CSE**

D'un arrêt rendu le **5 mars 2025** ([n° 23-13.802 F-B](#)) il résulte que **l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié inapte avant d'engager la procédure de licenciement, même s'il ne voit aucune possibilité de reclassement** (en ce sens Soc., 30 septembre 2020, [n° 19-16.488 F-B](#), Actualité jurisprudentielle d'octobre 2020, 3, c/, p. 7). Ce n'est que dans le cas où l'avis médical retient que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi que l'employeur se trouve dispensé de cette obligation de consultation (cf. Soc., 8 juin 2022, [n° 20-22.500 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 2, c/ p. 6).

***preuve de l'origine professionnelle de l'inaptitude**

Un arrêt du **5 mars 2025** ([n° 23-15.639 F-D](#)) rappelle qu'il suffit que l'inaptitude ait au moins partiellement pour origine une maladie professionnelle connue de l'employeur, pour que s'appliquent les règles protectrices des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Un autre arrêt du même jour ([n° 23-17.546 F-D](#)) casse une décision qui avait refusé de reconnaître le caractère professionnel d'un accident survenu aux temps et lieu de

travail faute pour l'employeur d'en avoir eu connaissance, alors que celui-ci en avait fait la déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie.

*reclassement

Un arrêt du **5 mars 2025** ([n° 23-21.784 F-D](#)) rappelle que **satisfait à son obligation de reclassement un employeur qui propose au salarié devenu inapte un emploi conforme aux préconisations du médecin du travail.**

Un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 23-21.210 FS-B](#)) se prononce sur le **périmètre** de reclassement d'un salarié devenu inapte à son emploi et employé par une caisse de sécurité sociale. Faisant application des dispositions de l'article L.1226-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, l'arrêt retient qu'**une caisse d'assurance maladie ne fait pas partie d'un groupe** répondant aux exigences de ce texte, de sorte que l'employeur n'est pas tenu de rechercher s'il existe une possibilité de reclassement dans d'autres caisses de sécurité sociale. Cet arrêt peut être rapproché de celui qui a été rendu **5 juillet 2023** sur la détermination du périmètre du reclassement ([n° 22-10.158 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de l'été 2023, 3, a/, p. 11).

e/ Licenciement pour motif économique

*cause économique

Un arrêt du **12 mars 2015** ([n° 23-22.756 FS-B](#)), rappelant qu'une réorganisation de l'entreprise constitue un motif de licenciement si elle est effectuée pour **sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe** dont elle

relève, en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi, admet que cette situation puisse être **caractérisée au niveau du secteur d'activité du groupe, malgré une légère amélioration de la situation de l'entreprise à l'époque du licenciement.**

*mesure d'accompagnement

Ce même arrêt précise que **lorsque la durée d'un congé de reclassement dépasse celle du préavis**, le salarié ne peut prétendre après le terme du préavis qu'au versement de l'indemnité prévue au 3° de l'article L.5123-2 du code du travail, **à l'exclusion des avantages en nature dont il bénéficiait**, en l'espèce l'utilisation de véhicules de fonction, écartant ainsi les prétentions des salariés selon lesquelles la fin du préavis devait être reportée à la fin du congé de reclassement qui excède sa durée.

f/ Prise d'acte

*gravité insuffisante du manquement

Un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 23-23.029 F-D](#)) admet qu'une cour d'appel puisse juger que **la seule conclusion de contrats à durée déterminée saisonnier irrégulier, entraînant leur requalification en contrat à durée indéterminée, ne suffit pas à caractériser un manquement grave de l'employeur à ses obligations justifiant une prise d'acte.**

*manquement grave

Inversement, un arrêt du même jour ([n° 23-18.792 F-D](#)) casse une décision qui avait refusé de voir dans la décision de l'employeur de **modifier unilatéralement le contrat de travail, en réduisant le secteur d'intervention du salarié**, un manquement

de l'employeur à ses obligations suffisamment grave pour justifier une prise d'acte.

g/ Résiliation judiciaire

***cause de la résiliation**

Un arrêt du **5 mars 2025** ([n° 23-20.277 F-D](#)) confirme qu'une **action en résiliation du contrat de travail peut être engagée tant que le contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués**, en cassant une décision qui avait jugé cette action prescrite, en prenant en considération la date des derniers manquements reprochés à l'employeur.

***accident du travail ou maladie professionnelle**

D'un arrêt du **19 mars 2025** ([n° 22-17.315 FP+B](#)) il résulte que **le salarié dont l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et dont le contrat de travail est résilié judiciairement** en produisant alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a droit au **paiement de l'indemnité spéciale de licenciement** doublée. L'arrêt en déduit que le juge doit se prononcer sur la demande en reconnaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude et sur les demandes indemnitaires subséquentes.

h/ Indemnisation de la rupture

***mi-temps thérapeutique**

D'un arrêt du **5 mars 2025** ([n° 23-20.172 F-B](#)) il résulte que **lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique, le**

salairé de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, **celui des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique**. Cet arrêt s'inscrit dans la ligne de celui du 12 juin 2024 ([n° 23-13.975 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de juin 2024, 3, e/, p. 9).

3 – Institutions représentatives

a/ CSE

***représentant syndical au CSE**

D'un arrêt rendu le **12 mars 2025** ([n° 24-11.467 F-B](#)) il résulte, d'une part, que les **conditions de validité de la désignation** d'un représentant syndical, relatives à sa personne, s'apprécient **à la date de sa désignation**; d'autre part, que **lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, le salarié désigné représentant syndical au CSE d'un établissement doit travailler dans cet établissement**. L'arrêt précise en outre que le délai de contestation de 15 jours prévu par l'article R.2314-24 du code du travail en la matière court à compter de la désignation en cause, quelle que soit l'irrégularité invoquée.

***activités sociales et culturelles**

Un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 23-21.223 F-D](#)) retient que **l'ouverture du droit des salariés et stagiaires de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne peut être subordonné à une condition d'ancienneté**. Il s'inscrit dans le

prolongement de l'arrêt du 3 avril 2024 ([n° 22-16.812 F-B](#), cf. Actualité jurisprudentielle d'avril 2024, 4, b/, p. 5).

b/ Salarié investi d'un mandat

***rupture d'un contrat de mission**

D'un arrêt rendu le **12 mars 2025** ([n° 22-23.460 FS-B](#)) il résulte que, si **l'interruption avant son terme ou le non-renouvellement du contrat de mission d'un salarié bénéficiant d'une protection liée à un mandat représentatif nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail**, il en va différemment et **cette autorisation n'est alors pas requise** dans le cas où, après une **résiliation amiable** du contrat (motivée en l'espèce par l'invocation d'un harcèlement dans l'entreprise d'accueil), un **nouveau contrat** de mission est conclu, répondant aux conditions posées par l'article L.1251-26 du code du travail et **excluant ainsi toute décision de l'entreprise de travail temporaire de ne plus faire appel au salarié pour la conclusion de contrats de mission**. L'arrêt se prononce par ailleurs sur l'application du **principe d'égalité de traitement**, au regard d'un **avantage en nature énergie** réservé agents statutaires et refusé aux agents non-titulaires d'EDF, en jugeant qu'aucune exception d'illégalité de la circulaire PERS 161 créant cette différence n'ayant été invoquée devant elle et la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, la cour d'appel a retenu à bon droit que l'employeur devait l'appliquer.

***transfert conventionnel du contrat**

Appliquant alors les dispositions conventionnelles qui, dans le **secteur du nettoyage**, organisent le transfert du personnel en cas de perte d'un marché, un arrêt du 30 novembre 2010 ([n° 09-40.386 FS-PB](#)) a jugé qu'un **manquement de l'entreprise sortante à son obligation de communiquer à l'entreprise entrante les documents prévus par l'accord ne peut empêcher un changement d'employeur qu'à la condition qu'il mette l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché**. Un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 23-17.756 FS-B](#)) fait application de cette jurisprudence lorsque le transfert conventionnel du contrat dans le **secteur des entreprises de prévention et de sécurité** (accord du 28 janvier 2011) concerne un salarié investi d'un mandat représentatif dont le contrat est transférable. Il casse une décision qui avait considéré que le changement d'employeur ne s'était pas opéré, en raison du **retard pris par l'entreprise sortante dans sa demande d'autorisation**, obtenue après la reprise du marché, alors qu'il n'était pas contesté que **le salarié remplissait les conditions exigées par l'accord pour que son contrat de travail soit transféré, que le transfert avait été autorisé** et qu'il résultait de ses constatations que **le retard pris par l'entreprise sortante dans la transmission des documents relatifs au transfert du contrat de travail de ce salarié protégé n'avait pas placé l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché**.

***faute de l'employeur**

Un arrêt du **26 mars 2025** ([n° 23-12.790 F-B](#)) rappelle que si **le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé**, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, **apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement**, il **reste**, cependant **compétent** pour apprécier les **fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement** et notamment le non-respect des dispositions des articles L. 1226-7 et L. 1226-9 du code du travail, en l'absence de visite de reprise après l'arrêt de travail pour cause d'accident du travail.

4 – Négociation collective

*compagnie aérienne

D'un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 23-12.378 F-B](#)) il résulte que l'appréciation de la validité d'un **accord collectif concernant le personnel au sol d'une compagnie aérienne**, constituant un **accord collectif intercatégoriel**, doit se faire en application de l'article L. 2232-12 du code du travail, de sorte que le taux de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique doit être calculé **tous collègues confondus** et que la cour d'appel qui a constaté que, si les deux organisations syndicales signataires de l'accord collectif totalisaient plus de 50 % des suffrages dans les trois premiers collèges concernant le personnel au sol, tel n'était pas le cas tous collègues confondus, en a exactement déduit que l'avenant en cause à la convention d'entreprise du personnel au sol devait être annulé.

5 – Elections

*vote électronique

Un arrêt du **26 mars 2025** ([n° 24-12.607 F-D](#)) précise que l'article R. 2314-9 du code du travail, selon lequel, préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique utilisé pour les élections au sein des institutions représentatives du personnel est soumis à une **expertise indépendante** destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8 du même code, **n'impose pas, en l'absence de modification substantielle de ce système, qu'une telle expertise soit diligentée avant chaque scrutin.**

6 – Syndicats

a/ Communications syndicales

Un arrêt du **12 mars 2025** ([n° 23-12.997 F-B](#)) se prononce sur des **dispositions conventionnelles conclues à l'occasion de la négociation d'accords d'entreprise, à l'avantage des seuls syndicats représentatifs participant à une négociation** en cours dans un cas et aux négociations à venir, dans l'autre. L'arrêt retient qu'en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail et du principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicales, **les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre accessibles, sous forme de « lien », les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être réservées**

aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise dès lors que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés, en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail, à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité. De même, les dispositions d'un accord collectif prévoyant d'une manière générale, des moyens spécifiques de communication des syndicats afin de leur permettre de communiquer sur le thème ayant fait l'objet d'une négociation ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être limitées aux seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale.

b/ Discrimination syndicale

Reprenant la même solution et la même motivation que celles de l'arrêt de la 2ème chambre civile du **3 octobre 2024** ([n° 21-20.979 FS-BR](#), cf. Actualité jurisprudentielle du mois d'octobre 2024, 2, i/, p. 8) un arrêt du **26 mars 2025** ([n° 23-16.068 F-B](#)), rendu au visa de l'article 145 du code de procédure civile, des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, des articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile et des articles 5 et 6 du règlement n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, **casse une**

décision qui avait rejeté la requête d'une salariée qui se prévalait d'une discrimination et voulait obtenir la communication d'un certain nombre d'informations lui permettant de procéder à une comparaison de sa situation avec celle de dix de ses collègues de travail, aux motifs que l'intéressée ne versait aux débats aucun élément et ne s'expliquait pas sur le choix des salariés dont elle sollicitait la communication des données personnelles, s'agissant des salaires et des évolutions de carrière, alors que l'employeur justifiait, au moins pour l'un des salariés du panel, que celui-ci n'est pas dans une situation identique ou équivalente à la salariée, de sorte que celle-ci ne justifiait pas de l'utilité et de l'intérêt de la mesure sollicitée au regard des salariés spécifiquement dénommés et que le motif légitime n'était en conséquence pas établi. L'arrêt reproche à la cour d'appel de n'avoir pas **recherché**, en premier lieu, si **cette communication n'était pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve d'une discrimination et proportionnée au but poursuivi**, alors que la salariée faisait valoir qu'elle se comparait à des personnes entrées dans l'entreprise avec une situation similaire, **son panel étant composé de salariés embauchés à la même époque au même niveau de qualification et de classification conventionnelle** ; en second lieu de n'avoir pas **vérifié si les éléments dont la communication était demandée pouvaient porter atteinte à la vie personnelle** des autres salariés et en ce cas, quelles mesures étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin

en cantonnant d'office le périmètre de production des pièces sollicitées.

c/ Représentativité

Un arrêt du **26 mars 2025** ([n° 24-12.454 F-D](#)) relève que si **les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat** et si ceux tenant au **respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière** doivent être satisfaits **de manière autonome et permanente**, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, font l'objet, dans un périmètre donné, d'une **appréciation globale pour toute la durée du cycle électoral**.

7 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)

a/ Cotisations

Un arrêt du **20 mars 2025** ([n° 23-15.729 F-B](#)) rappelle que l'**annulation des réductions et exonérations en cause** n'est admise que dans deux cas, celui de la **dissimulation relative à des travailleurs indûment présentés comme travailleurs indépendants**, transporteurs routiers indépendants ou dirigeants ou salariés d'une autre entreprise et celui où **cette dissimulation représente une proportion limitée de l'activité**. Il en déduit qu'un employeur à l'égard duquel a été constatée l'infraction d'emploi d'étranger non

autorisé à travailler ne peut bénéficier de cette modulation de la sanction d'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale.

b/ Recouvrement

Un arrêt du **27 mars 2025** ([n° 24-70.009 F-B](#)) précise que la **créance à prendre en considération pour l'appréciation du seuil prévu par l'article L. 243-5 du code de la sécurité sociale** (qui impose d'inscrire sur un registre tenu par le tribunal de commerce ou le tribunal judiciaire les **créances privilégiées de l'Urssaf** à partir d'un certain montant) dont les dispositions sont distinctes de celles de l'article R. 243-6 du même code, est celle correspondant, **au terme d'un semestre civil, à l'intégralité des sommes dues à titre de cotisations, majorations de retard et pénalités dont la date limite de paiement est intervenue au cours de ce semestre**.

c/ Procédure contentieuse

Un arrêt du **6 mars 2025** ([n° 22-19.083 F-B](#)) juge qu'en cas de changement, en cours de procédure, du représentant ad litem d'une partie, **la cour d'appel demeure saisie des conclusions régulièrement déposées par le précédent représentant**, peu important que le nouveau représentant constitué n'ait pas conclu, et que tel est le cas lorsque des conclusions ont été déposées par un défenseur syndical, auquel un avocat s'est ensuite substitué.

d/ Accident du travail et maladie professionnelle

*tierce opposition

Rappelant, d'une part, qu'est **recevable à former tierce opposition toute personne qui y a intérêt, à la condition qu'elle n'ait été ni partie ni représentée au jugement** qu'elle attaque et, d'autre part, que la décision de la caisse primaire d'assurance maladie sur le caractère professionnel d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'une rechute revêt, dès sa notification à la personne à laquelle elle ne fait pas grief, un caractère définitif à son égard, un arrêt du **20 mars 2025 (n° 22-24.353 F-B)** en déduit qu'un employeur est **irrecevable à former tierce opposition contre une décision reconnaissant le caractère professionnel d'une maladie, dans les seuls rapports entre la caisse et la victime, alors qu'un refus de prise en charge était dans ses rapports avec la caisse définitif**, de sorte qu'il ne justifiait pas d'un intérêt personnel et actuel à exercer cette voie de recours.

*inscription au compte spécial

Un arrêt du **27 mars 2025 (n° 24-17.710 F-B)** énonce qu'il **appartient à l'employeur qui sollicite l'inscription au compte spécial de rapporter la preuve que l'affection déclarée par la victime est imputable aux conditions de travail au sein des établissements des entreprises différentes qui l'ont employée**, sans qu'il soit possible de déterminer celle dans laquelle l'exposition au risque a provoqué la maladie et casse en conséquence une décision qui avait inscrit des dépenses de maladie sur un compte spécial, alors que les sociétés invoquées n'étaient pas, ni n'avaient été, les employeurs de la victime, de sorte que les conditions de l'article 2, 4°, de l'arrêté du 16 octobre 1995 n'étaient pas réunies.