

Actualité jurisprudentielle

(mai 2025)

1 – Formation du contrat	2
a/ Période d’essai	2
b/ Fonctionnaire détaché	2
2 – Exécution du contrat de travail	2
a/ Transfert du contrat de travail	2
b/ Requalification du contrat	2
c/ Vidéosurveillance	3
d/ Temps de travail	4
e/ Maladie du salarié	5
f/ Rémunération	5
g/ Congés	6
h/ Infractions pénales	6
3 – Rupture du contrat de travail	6
a/ Licenciement disciplinaire	6
b/ Licenciement pour motif économique	7
c/ Licenciement d’une salariée enceinte	9
d/ Départ à la retraite	9
e/ Effets de la rupture du contrat	9
4 – Représentation du personnel	9
5 – Syndicats	10
6 – Elections	10
7 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	11
a/ Prévoyance	11
b/ Cotisations (compte épargne-temps)	11

1 – Formation du contrat

a/ Période d'essai

Rappelant que la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, un arrêt du **29 avril 2025** ([n° 23-22.389 F-D](#)) casse une décision qui avait rejeté la demande d'annulation de la période d'essai prévue dans le contrat de travail d'un salarié qui avait antérieurement travaillé pour l'employeur dans un statut de travailleur indépendant.

b/ Fonctionnaire détaché

D'un arrêt du **29 avril 2025** ([n° 23-23.984 F-D](#)) il résulte qu'un **agent public qui travaille pour un organisme de droit privé** (gérant un aéroport en vertu d'une **délégation de service public**) dans des conditions de fait caractérisant un contrat de travail et qui est rémunéré par celui-ci, **est lié à cet organisme par un contrat de droit privé, peu important qu'il n'ait pas été conclu de convention de détachement.**

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat de travail

* Transfert conventionnel

- Effet du transfert

Un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 22-23.164 F-D](#)), qui fait application de la convention collective nationale des entreprises de maintenance ferroviaire, relève que, **sauf**

dispositions conventionnelles contraires, lorsque le nouveau titulaire d'un marché reprend les contrats de travail des salariés affectés à ce marché sans y être tenu par les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, il n'est lié que par les clauses des contrats de travail et non par les usages en vigueur dans une entité économique qui ne lui a pas été transférée.

- Travail dissimulé

Un arrêt du **21 mai 2025** ([n° 23-16.540 FS-B](#)) relève que si, en application des dispositions de l'accord du 5 mars 2002 sur le maintien des emplois, constituant un avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire, modifié par accord du 28 janvier 2011, **l'avenant au contrat de travail conclu avec l'entreprise entrante doit reprendre l'ensemble des clauses contractuelles du contrat de travail du salarié repris**, la relation de travail, au sens de l'article L.8223-1 du code du travail, qui unissait le salarié à l'entreprise sortante est néanmoins rompue au moment du changement d'employeur, de sorte que **l'indemnité prévue par ce texte, en cas de travail dissimulé, est exigible et qu'elle doit peser sur la seule entreprise sortante ayant commis les manquements prévus par ce texte.**

b/ Requalification du contrat

* Contrat de mission (travail temporaire)

Un arrêt du **27 mai 2025** ([n° 23-23.743 FS-B](#)) retient que **la requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée, ne crée pas une impossibilité de réintégrer un salarié dont le**

licenciement a été annulé pour être intervenu pendant la suspension du contrat due à un accident du travail.

* Contrat de travail à temps partagé

Dans un arrêt rendu le **27 mai 2025** ([n° 23-21.926 FS-B](#)) la chambre sociale retient, d'une part, que si une entreprise de travail à temps partagé qui ne respecte pas les dispositions de l'article L.1252-2 du code du travail est liée au salarié par un contrat à durée indéterminée, **cette requalification ne s'applique pas à l'entreprise utilisatrice**, faute de disposition légale le prévoyant (différence avec L.1251-40 pour le contrat le travail temporaire); d'autre part, que cette sanction de la violation des dispositions régissant ce type de contrat **n'empêche pas de retenir à l'encontre de l'entreprise de travail à temps partagé l'existence de faits de marchandage et de prêt illicite de main d'œuvre, sans qu'il soit nécessaire de caractériser une volonté de l'employeur de nuire au salarié**. L'arrêt ajoute que **l'entreprise à temps partagé et l'entreprise utilisatrice** sont tenues l'une et l'autre, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une **obligation de sécurité** dont elles doivent assurer l'effectivité en respectant les obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques et qu'à ce titre, **les deux entreprises peuvent être condamnées in solidum au paiement de dommages-intérêts en raison de faits de harcèlement moral commis dans l'entreprise utilisatrice, dès lors que l'entreprise de travail à temps partagé ne justifie pas, davantage que celle-ci, avoir satisfait à son obligation de sécurité et de prévention, sans pouvoir s'exonérer de sa responsabilité à ce titre**.

c/ Vidéosurveillance

* Atteinte à la vie privée

Un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 23-23.294 F-D](#)) retient qu'une **atteinte à la vie privée du salarié ouvre droit à une indemnisation et casse une décision qui avait rejeté une telle demande** alors que l'employeur utilisait des **systèmes d'écoute des conversations des salariés et de vidéosurveillance sans que ceux-ci en aient été informés**, aux seuls motifs qu'il **n'était pas justifié d'un préjudice professionnel** et que **l'exploitation de ces dispositifs avait été régularisée par la suite auprès de la CNIL**.

* Utilisation régulière

Un arrêt du **21 mai 2025** ([n° 22-19.925 FS-B](#)) fait application à un salarié employé dans un aéroport pour contrôler les bagages et licencié pour faute grave pour n'avoir pas contrôlé le bagage cabine d'un passager, des dispositions issues du Règlement UE n° 2016/679 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 des données (RGPD), pour se prononcer sur la valeur probante d'éléments obtenus au moyen du système de vidéoprotection mis en place dans l'aéroport. Il retient que **l'utilisation de constats et attestations réalisés à partir de la captation et du visionnage des images issues du système de vidéoprotection de l'aéroport constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD, de sorte que l'employeur des opérateurs de sûreté affectés au contrôle des bagages est tenu au respect des obligations instituées par les dispositions des articles 5, 6, 13 et 14 du RGPD**. Il relève à cet égard que la cour

d'appel a constaté que le **système de vidéoprotection** installé dans l'enceinte de l'aéroport avait fait l'objet de **déclarations successives** à la CNIL par la société aéroportuaire de gestion et d'exploitation de l'aéroport et qu'il avait été **dûment autorisé par arrêté préfectoral** ; que ce dispositif équipait un lieu ouvert au public et concernait tant les salariés que les visiteurs, adhérents et clients ; que l'information sur le droit d'accès de ces personnes aux enregistrements qui les concernaient était assurée par un affichage sous forme de pictogramme représentant une caméra, rappelant que le site était sous vidéoprotection, le droit d'accès, la personne responsable à laquelle il convenait de s'adresser avec indication de ses coordonnées téléphoniques, et que les représentants du personnel avaient été informés et reçus par la commission départementale de vidéoprotection en 2016. Elle en a déduit que le **système de vidéoprotection**, qui n'avait pas pour finalité de contrôler l'activité des salariés, n'avait pas été mis en place à l'insu de l'intéressé qui était informé, à l'instar des autres personnes concernées, des finalités du dispositif de contrôle et de son droit d'accès aux enregistrements le concernant. Ayant également fait ressortir que les données à caractère personnel concernant le salarié avaient été collectées pour des finalités déterminées et légitimes, à savoir assurer la sécurité des personnes et des biens dans l'enceinte d'un aéroport international, et avaient été traitées ultérieurement, tant par la société exploitant l'aéroport que par l'employeur, d'une manière compatible avec ces finalités, le salarié ayant été informé des finalités du dispositif de contrôle et de son droit d'accès aux enregistrements le

concernant, la cour d'appel en a déduit exactement que **les moyens de preuve tirés de l'exploitation des images captées et enregistrées le jour des faits étaient recevables.**

d/ Temps de travail

* Astreinte de nuit

Un arrêt du **14 mai 2025** ([n° 24-14.319 F-B](#)) rappelle que, selon la Cour de justice de l'Union européenne ([CJUE, 9 mars 2021, D.J. c/ Radiotelevizija Slovenija, C-344/19](#) ; voir aussi, du même jour : [n° C-580/19, Stadt Offenbach](#), Actualité jurisprudentielle de mars 2021, 2, d/, p. 5), **relève de la notion de « temps de travail effectif », au sens de la directive 2003/88, l'intégralité des périodes de garde, y compris celles accomplies sous un régime d'astreinte, lorsque les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts, alors que lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du « temps de travail », aux fins de l'application de la directive 2003/88. L'arrêt casse en conséquence une décision qui, pour limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur au**

paiement d'un rappel de salaire à titre d'heures supplémentaires, **retient que le temps d'astreinte n'était pas un temps de travail effectif** dès lors que les interventions du salarié au titre de l'accès des clients à l'hôtel ne pouvaient qu'être limitées durant la nuit qu'il passait à l'hôtel compte tenu de l'existence d'une borne d'accès 24 heures sur 24 mais que le salarié était appelé à intervenir régulièrement durant ses périodes d'astreinte compte tenu de la vétusté des lieux et du matériel de l'hôtel, alors qu'il convenait de vérifier si le salarié avait été soumis, au cours de ces périodes, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

* Annualisation du temps de travail

Un arrêt du **27 mai 2025** ([n° 23-20.063 FS-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé conformes à l'article L.3122-4 du code du travail les dispositions d'un accord d'entreprise qui prévoyait que les heures supplémentaires étaient décomptées à la fin de l'année civile, constituant la période de référence, et que, dans l'intérêt des salariés, elles étaient payées pour partie par anticipation à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées, avec une régularisation en fin d'année des heures accomplies en sus de trente-cinq heures en moyenne sur l'année.

e/ Maladie du salarié

* Arrêt de travail

Un arrêt du **14 mai 2025** ([n° 24-12.175 F-D](#)) rappelle que le manquement de l'employeur consistant à faire travailler un salarié pendant un arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation, sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un préjudice.

* Assistant maternel

Un arrêt du **14 mai 2025** ([n° 23-22.583 F-B](#)) relève que, si le contrat d'un salarié ne peut être rompu en raison de son état de santé ou de son handicap, le retrait de l'enfant dont un assistant maternel a la charge peut intervenir en raison de la désorganisation familiale qu'engendre l'absence de ce dernier.

f/ Rémunération

* Alsace-Moselle

L'article 616 du code civil local applicable en Alsace-Moselle, introduit dans le code du travail par l'ordonnance du 12 mars 2007 à l'article L.1226-63, prévoit le **maintien du salaire d'un salarié empêché d'effectuer son travail « pour un temps relativement sans importance »** et pour une raison tenant à sa personne, à l'exclusion d'une faute. Un arrêt du **27 mai 2025** ([n° 24-11.388 FS-B](#)) retient, d'une part, que la recodification de 2007 est intervenue à droit constant, sauf dispositions expresses contraires, et d'autre part, que la suspension du contrat de travail laissant subsister la rémunération peut s'appliquer à un congé de paternité.

* Frais professionnels

Un arrêt du **27 mai 2025** ([n° 24-10.866 FS-B](#)) casse une décision qui avait mis à la charge d'un employeur le coût d'examens

de dépistage de la covid 19, en relevant que **l'obligation de présenter les documents** prévus par la loi n° 2021-699 du 1^{er} juin 2020 et le décret n° 2021-1059 du 7 août 2020 n'étant **pas inhérente à l'emploi du salarié** mais à la nécessité d'accéder à des lieux déterminés par la loi, au nombre desquels figurent les locaux de l'entreprise, dans un **objectif de protection de la santé publique** afin de limiter les risques de contamination par le virus, **les frais de dépistage de la Covid-19 engagés par le salarié n'ont pas été exposés dans l'intérêt de l'employeur et ne constituent pas des frais professionnels.**

g/ Congés

*** Congés payés – absences pour maladie ou accident du travail**

Un arrêt du **28 mai 2025** ([n° 25-40.006](#)) refuse de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité portant sur le 5° de l'article L.3141-5 du code du travail, tel qu'il est issu de la loi du 22 avril 2024 (n° 2024-364), en ce qu'il dispose que **sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.** L'arrêt relève que **cette modification législative n'a pas d'effet rétroactif et ne peut en conséquence s'appliquer au litige portant sur des faits antérieurs à son entrée en vigueur.**

h/ Infractions pénales

Dans un arrêt rendu le **20 mai 2025** la chambre criminelle ([n° 24-82.660 F-B](#))

retient qu'il ne résulte ni de l'article L. 8113-7 du code du travail ni d'aucune autre disposition dudit code **qu'une poursuite en matière d'infractions au code du travail doive être nécessairement exercée sur la base d'un procès-verbal de l'inspection du travail, une telle poursuite pouvant être régulièrement engagée par le ministère public** avisé des faits conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

*** Nullité**

Un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 23-15.641 F-D](#)) rappelle que **le fait pour un salarié de relater ou de témoigner de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut justifier un licenciement qu'en cas de mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés et ne peut être déduite d'une simple divergence d'analyse sur la qualification pénale des faits** (cf. Soc., 8 juillet 2020, [n° 18-13.593 FS-PB](#), Actualité jurisprudentielle de l'été 2020, 3, d/ p. 9).

*** Faute grave**

- **Qualification de la faute**

Est approuvée par un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 23-11.320 F-D](#)), une décision qui avait retenu la **qualification de faute grave à l'encontre d'un salarié licencié pour avoir participé à une escroquerie à l'assurance en produisant de fausses pièces comptables majorant un préjudice, ce manquement justifiant une réduction du montant de l'indemnité de licenciement contractuelle**

dont il était convenu qu'elle serait due même en cas de faute grave, en raison de son montant manifestement excessif et sur le fondement de l'article L.1231-5 du code civil.

- Harcèlement moral

Rappelant que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant fin aux risques liés à un harcèlement, un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 23-14.492 F-D](#)) casse une décision qui avait jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui avait continué à appliquer des méthodes de management dénoncées par les salariés et le médecin du travail et causant une situation de souffrance au travail, malgré un avertissement antérieur, alors que ce comportement était de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Un autre arrêt, du **14 mai 2025** ([n° 24-13.314 F-D](#)) fait grief à une cour d'appel d'avoir retenu pour débouter la salariée se plaignant d'un harcèlement, qu'elle s'était opposée à une enquête interne, sans s'assurer que cette mesure d'enquête n'avait pas été confiée, ainsi que le soutenait l'intéressée, à la supérieure hiérarchique à laquelle étaient imputés les faits de harcèlement signalés.

* Procédure de licenciement

- Délai de convocation

D'un arrêt du **21 mai 2025** ([n° 23-18.003 FS-B](#)) il résulte que lorsque l'entretien préalable auquel le salarié a été régulièrement convoqué est reporté en raison de son état de santé, l'employeur est

seulement tenu d'informer le salarié en temps utile et par tous moyens de la nouvelle date de l'entretien, sans être alors obligé de respecter le délai fixé par l'article L.1232-2 du code du travail.

- Motivation de la lettre de licenciement

Un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 23-19.214 F-D](#)) relève que si la lettre de licenciement doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables, il n'est pas indispensable qu'ils soient datés et l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier les motifs.

- Notification de la rupture

Un arrêt du **21 mai 2025** ([n° 24-10.009 FS-B](#)) rappelle que le délai de contestation du licenciement court à compter de la date de réception par le salarié de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture et que le jour pendant lequel se produit un événement d'où court un délai de prescription ne compte pas dans ce délai, la prescription étant en outre acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli (cf. Soc., 13 avril 2023, [n° 21-14.479 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle d'avril 2023, 3, e/).

b/ Licenciement pour motif économique

* Contrat de sécurisation professionnelle

Trois arrêts se sont prononcés sur cet aspect de la rupture du contrat de travail. Le premier (cf. infra, d/, effets de la rupture) porte sur la renonciation de l'employeur à une clause de non-concurrence). Le deuxième concerne la procédure de

licenciement ([Soc., 6 mai 2025, n° 23-12.998 F-D](#)) et casse une décision qui avait retenu que l'employeur avait satisfait à son obligation d'informer le salarié au plus tard au jour de l'adhésion de celui-ci au CSP, au motif que celui-ci avait refusé la remise en main propre du document contenant la notification du motif économique. L'arrêt rappelle que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'employeur est en conséquence tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; et qu'à défaut, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse. L'arrêt précise que, **sauf en cas de fraude, le seul refus du salarié, auquel il est proposé d'accepter un contrat de sécurisation professionnelle, de se faire remettre en mains propres le document de notification du motif économique de la rupture du contrat de travail ne permet pas de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation de notifier ces motifs avant toute acceptation du contrat de sécurisation professionnelle ; et qu'aucun texte n'interdit au salarié d'accepter le contrat de**

sécurisation professionnelle le lendemain même de sa proposition. Le troisième arrêt ([Soc., 21 mai 2025, n° 22-11.901 FS-B](#)) casse une décision qui avait condamné un employeur employant moins de mille salariés à s'acquitter auprès de Pôle emploi de la contribution légale au financement des actions et mesures de reclassement prévue par l'article L.1233-66 du code du travail, en retenant que **les dispositions régissant le contrat de sécurisation professionnelle sont incompatibles avec un dispositif de départs volontaires « sans licenciements contraints »** prévu dans un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise, lorsque ce plan subordonne la rupture effective du contrat de travail, d'un commun accord, à la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec une autre entreprise, après une période de mise à disposition.

* Obligation de reclassement

Un arrêt du [6 mai 2025 \(n° 23-23.051 F-D\)](#) rejette le pourvoi formé contre une décision qui avait considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, en ne proposant au salarié que deux solutions de reclassement, minimum prévu par le PSE, alors qu'il lui incombait de proposer l'ensemble des postes disponibles à l'époque de la notification de la rupture.

* Plan de sauvegarde de l'emploi (égalité de traitement)

D'un arrêt du [6 mai 2025 \(n°23-15.893 F-D\)](#) il résulte que l'employeur ne peut priver sans raison légitime un salarié licencié pour motif économique juste avant l'établissement d'un PSE, du bénéfice d'une

indemnité de licenciement supra-légale prévue dans ce plan, alors qu'il se trouve dans la même situation du fait des mêmes difficultés économiques ayant justifié la mise en place d'un licenciement collectif à la même époque.

c/ Licenciement d'une salariée enceinte

Un arrêt du **27 mai 2025** ([n° 23-23.549 FS-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé qu'il existait une **impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte, justifiant son licenciement**, dans un cas où l'employeur, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, **avait proposé à la salariée de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement, qui avait été refusé, ce qui ne permettait pas de maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même.**

d/ Départ à la retraite

* Prescription

Si le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture court à compter de la date à laquelle le salarié a notifié à son employeur sa volonté de partir à la retraite, un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 23-16.621 F-D](#)) précise toutefois qu'il en va différemment lorsque le départ du salarié s'inscrit dans le cadre d'un dispositif auquel il a adhéré, mis en place par un accord collectif, réservant expressément une faculté de rétractation au salarié, la prescription ne courant alors qu'à compter de la rupture effective de la relation de travail.

e/ Effets de la rupture du contrat

* Obligation de non-concurrence

Un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 23-20.076 F-D](#)) retient que, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur qui entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence doit le faire connaître au plus tard à la date du départ effectif du salarié.

4 – Représentation du personnel

* Statut du personnel des industries électriques et gazières

Un arrêt du **21 mai 2025** ([n° 23-13.547 FS-B](#)) retient, sur un moyen relevé d'office, que le statut du personnel des industries électriques et gazières approuvé par le décret n° 46-1541 du 22 juin 1946, les accords de branche du 9 octobre 2007 et les accords d'entreprise du 12 mars 2008 **ne confèrent pas aux salariés, membres d'une commission secondaire du personnel, le droit d'exercer individuellement les prérogatives reconnues à celle-ci, de sorte que, faute de qualité à agir, ces salariés, membres de la commission secondaire du personnel, sont irrecevables à saisir le juge aux fins d'obtenir la transmission par l'employeur d'informations ou documents complémentaires relatifs aux avancements au choix. Il en va de même de l'action d'une organisation syndicale qui, fût-elle signataire de l'accord collectif en cause, n'est pas recevable à demander la fourniture d'informations destinées à une commission secondaire du personnel, instituée par l'article 3 du décret précité**

réglant le statut national du personnel des industries électriques et gazières, dans l'exercice des prérogatives propres de la commission, alors que celle-ci n'en sollicitait pas la communication. Est ainsi cassée une décision qui, pour faire droit à une telle action, avait jugé que la fédération syndicale demandait ainsi l'exécution en tant que signataire des accords de branche et accords d'entreprise venant compléter le statut du personnel des industries électriques et gazières, et que la défense du statut et d'accords collectifs visant l'intérêt collectif de la profession, le droit d'agir de la fédération était établi.

5 – Syndicats

* *Délégué syndical central*

Un arrêt du **21 mai 2025** ([n° 23-21.640 FS-B](#)) rappelle, d'une part, qu'un syndicat, reconnu en application de l'article L. 2122-2 du code du travail représentatif à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats, **peut désigner un nombre de délégués syndicaux au moins égal à un et correspondant à l'effectif de la catégorie de personnel qu'il représente** et d'autre part, que, selon l'article L. 2143-5 alinéa 4 du code du travail, dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise. Il approuve le tribunal de proximité qui a constaté qu'au sein de l'entreprise comptant moins de 2 000 salariés,

l'établissement Ile-de-France de la société comprend pour les deuxième et troisième collèges, correspondant au champ catégoriel du syndicat, un total de 278,92 salariés, d'en avoir déduit que ce syndicat ne pouvait procéder à la désignation que d'un seul délégué syndical.

6 – Elections

* Dépôt des listes de candidats

D'un arrêt du **21 mai 2025** ([n° 23-21.954 FS-B](#)) il résulte que lorsqu'un protocole préélectoral mentionne une date limite de dépôt des candidatures, celle-ci s'impose aux parties et que l'appréciation de la régularité des listes au regard de l'article L. 2314-30 du code du travail, relatif à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste.

* Collèges électoraux

Un arrêt du **6 mai 2025** ([n° 24-17.928 F-D](#)) rappelle que la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux ne peut être décidée par l'autorité administrative qu'en cas d'échec d'une tentative loyale de négociation d'un accord préélectoral.

* Licenciement

Revenant sur la jurisprudence antérieure en raison de la rédaction de l'article L.2421-3 du code du travail issue des ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017, le Conseil d'Etat, dans un **avis du 16 mai 2025**

([n° 498924](#), au Lebon), considère que le licenciement d'un candidat non élu aux fonctions de membre de la délégation du personnel au CSE ne nécessite plus la consultation préalable du CSE.

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

a/ Prévoyance

Un arrêt du **28 mai 2025** ([n° 23-13.796 FS-B](#)) juge que, afin de donner leur plein effet aux objectifs poursuivis par le législateur dans la loi du 14 juin 2013 (n° 2013-504) relative à la sécurisation de l'emploi, qui a créé ce texte, l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale doit être interprété en ce sens que la cessation de la période de portabilité des garanties est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant la période de portabilité des garanties.

b/ Cotisations (compte épargne-temps)

Un arrêt du **15 mai 2025** ([n° 23-12.372 F-B](#)) rappelle qu'en application de l'article 1315, devenu 1353, du code civil, il appartient au cotisant qui sollicite le bénéfice d'une exonération ou d'une réduction de cotisations de rapporter la preuve qu'il remplit les conditions pour en bénéficier ; qu'il résulte de l'article L.241-13 III du code de la sécurité sociale que le coefficient de réduction prévu par ce texte est fonction du rapport entre la rémunération annuelle du salarié, telle que définie à l'article L. 242-1 du même code, et le salaire minimum de croissance calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail ; et que, selon

l'article D.241-7 de ce code, pour les salariés en contrat de travail temporaire mis à disposition au cours d'une année auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, ce coefficient est déterminé pour chaque mission. L'arrêt déduit de la combinaison de ces textes que les sommes issues de l'utilisation des droits affectés à son compte épargne-temps par un salarié en contrat de travail temporaire doivent entrer dans le calcul de la rémunération annuelle à prendre en compte pour le calcul du coefficient de réduction prévu par l'article L. 241-13, III, susvisé et qu'il appartient au cotisant de rapporter la preuve des éléments propres à la détermination de ce coefficient pour chaque mission.