



Actualités législatives et réglementaires

► *Compte formation*

L'arrêté du 15 janvier 2025, modifiant l'arrêté du 9 juillet 2021 relatif au traitement de données à caractère personnel relatif à la transmission de la déclaration d'activité et du bilan pédagogique et financier des prestataires d'actions concourant au développement des compétences dénommé « *Mon Activité Formation* », est paru au JO du 5 février.

► *Mayotte - Entreprises de travail temporaire*

Le décret n°2025-110 du 5 février 2025, fixant le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à Mayotte, est paru au JO du 6.

Jurisprudence

► *PV de conciliation - Portée*

Lorsque l'acte de saisine du CPH ne vise qu'à obtenir le règlement des salaires impayés et la production des documents de fin de contrat et qu'il ne ressort pas du PV de conciliation que le salarié a accepté une indemnité forfaitaire de conciliation « *pour mettre fin au litige* », le salarié est jugé recevable à agir pour contester ultérieurement la rupture de son contrat de travail en raison de l'absence de renonciation, à toute instance ou action née ou à naître au titre de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 5-2-25, n°23-15205).

► *Grève - Entreprise de transports publics*

Dans les entreprises de transport gérant les services publics de transport terrestre régulier de personnes, le dépôt d'un préavis de grève ne pouvant intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis, seules les organisations syndicales représentatives au sein de cette entreprise peuvent procéder au dépôt d'un préavis de grève.

Le préavis de grève déposé par une fédération représentative au niveau national mais pas au niveau de l'entreprise concernée, n'est pas valide (Cass. soc., 5-2-25, n°22-24601).

► *Discrimination - Instruction*

En l'absence d'éléments laissant supposer une discrimination, le juge n'est pas tenu d'ordonner une mesure d'instruction, laquelle par ailleurs, ne demeure qu'une faculté et non une obligation (Cass. soc., 5-2-25, n°23-15776).

► *Expertise - CSE - Contestation*

Est recevable la contestation d'une délibération du CSE décidant de recourir à une expertise, formée par l'employeur le premier jour ouvrable suivant un jour férié qui a lui-même succédé à un samedi.

Ainsi, le délai pour contester une délibération du CSE ne commence que le lendemain et se termine le premier jour ouvrable suivant l'expiration du délai (Cass. soc., 5-2-25, n°22-21892).

► *Transfert conventionnel*

En matière de transfert conventionnel des contrats de travail, en l'absence de dispositions particulières prévues par la convention collective, la reprise des contrats par le nouveau titulaire d'un marché, n'est soumise à aucune forme particulière.

Dès lors doit être considéré comme repris, le salarié en arrêt maladie qui transmet ses arrêts maladies à la nouvelle entreprise afin que celle-ci transmette les éléments nécessaires à la CPAM en vue d'une prise en charge des arrêts.

L'absence de signature d'un avenant au contrat de travail ne fait pas échec au transfert (Cass. soc., 5-2-25, n°23-12773).

► *Changement d'employeur - Egalité de traitement*

Est justifiée la différence de traitement entre salariés déjà présents dans l'entité absorbée, au moment d'une opération de fusion-absorption, et les nouveaux salariés qui entrent dans le périmètre de cette entité, qui consiste à octroyer un avantage aux seuls salariés de l'entité absorbée, en vertu d'un accord de substitution signée par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (Cass. soc., 5-2-25, n°22-24000).

► *Inaptitude - Effets*

Est un avis d'inaptitude l'avis indiquant qu'un salarié était inapte au poste de travail mais apte à un poste de bureau pur sans port d'une charge supérieure à un certain poids, peu importe que l'avis porte en en-tête « *avis d'aptitude* » (Cass. soc., 29-1-25, n°23-174474).

Lorsque, à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail (Cass. soc., 29-1-25, n°23-17474).

► **Inaptitude - Arrêt de travail**

Une fois l'inaptitude prononcée, un nouvel arrêt de travail ne permet pas d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 29-1-25, n°23-18585).

► **Licenciement - Indemnité**

Un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins d'une année peut prétendre à une indemnité de licenciement injustifié dont il appartient au juge de déterminer le montant et non au salarié de justifier de cette indemnité.

Le montant maximal de l'indemnité est d'un mois de salaire (Cass. soc., 29-1-25, n°23-17006).

► **CDI de chantier - Faute grave**

Lorsque le contrat d'un salarié engagé en CDI de chantier prévoit que celui-ci effectuera tout déplacement entrant dans le cadre ses fonctions, la clause le prévoyant continue de produire ses effets à la fin du chantier.

Commet dès lors une faute grave le salarié qui refuse une nouvelle affectation, au motif que cette clause ne s'appliquait que pour le chantier pour lequel il avait été engagé (Cass. soc., 29-1-25, n° 23-19263).

► **Inaptitude - Redassement**

L'absence de notification, par l'employeur, des motifs qui s'opposent au redassement d'un salarié déclaré inapte ne cause pas nécessairement un préjudice à ce dernier. Il revient au salarié de rapporter la preuve de ce préjudice (Cass. soc., 29-1-25, n°23-17647).

► **Contrat de travail - Qualification**

L'action par laquelle une partie demande que son contrat soit qualifié de contrat de travail se prescrit par 5 ans à compter de la date où la relation contractuelle a cessé (Cass. soc., 29-1-25, n°23-14100).

► **Syndicat - Action en justice**

L'intervention d'un syndicat ne peut être déclarée recevable sans rechercher si celui-ci a bien déposé ses statuts en mairie, la liste des personnes chargées de son administration ou de sa direction, dépôt qui doit être renouvelé en cas de changement de direction ou des statuts.

Il convient également de vérifier que l'action a été engagée par un membre statutairement compétent pour le faire (Cass. soc., 29-1-25, n°23-15736).

► **Temps partiel - Temps plein - Présomption**

Est présumé à temps plein, le contrat ne mentionnant pas une durée de travail et sa répartition.

Il revient à l'employeur de rapporter la preuve contraire.

La production d'un courrier de l'URSSAF comportant plusieurs déclarations d'embauche, ne suffit pas à établir la durée exacte et le rythme de travail du salarié (Cass. soc., 29-1-25, n°23-21489).

► **Preuve illicite - Tempérament**

Les données issues d'un logiciel de gestion dont l'utilisation n'a pas été portée à la connaissance préalable des salariés, constituent une preuve illicite.

Néanmoins cette preuve illicite peut être utilisée pour caractériser une faute grave, dès lors que les données ne concernent que les appels professionnels passés ou reçus par les salariés concernés dans le cadre de leur activité, et qu'un huissier est venu établir un relevé des appels, pour chacun d'eux (Cass. soc., 22-1-25, n°22-15793).

FOCUS

Licenciement économique : en l'absence d'un motif économique, point de salut !

La Cour de cassation rappelle, dans un arrêt du 22 janvier 2025 (Cass. soc., 22-1-25, n°22-23468), l'importance de justifier d'un motif économique lorsque le licenciement est non inhérent à la personne du salarié.

En l'espèce, un employeur souhaite externaliser une partie de ses activités. Il envisage de supprimer le poste d'un salarié. Pour ce faire, il lui propose un nouveau poste. Le salarié refuse la modification de son contrat de travail. Le salarié est licencié. La lettre de licenciement mentionne uniquement que ce refus constitue « une situation intolérable et inacceptable ». Le salarié conteste en justice son licenciement. La cour d'appel le déboute.

Elle estime que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, eu égard aux difficultés économiques de l'employeur, pour qui il était ainsi nécessaire d'externaliser certaines fonctions dont celle qu'occupait le salarié.

La Cour de cassation censure l'arrêt de cour d'appel et le casse. A cet effet, elle énonce, que les juges ont constaté que la lettre de licenciement ne faisait que reprocher au salarié son refus de modification de son contrat, que la volonté de l'employeur d'externaliser l'activité n'apparaissait ni dans la lettre de licenciement, ni dans les conclusions de celui-ci, et qu'enfin l'employeur ne justifie pas cette externalisation par l'un des motifs économiques de l'article L.1233-3, à savoir des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la compétitivité de l'entreprise, ou enfin la cessation de l'activité de l'entreprise.

Faute pour l'employeur de justifier d'un motif économique dans la lettre de licenciement, le licenciement basé uniquement sur le refus du salarié de voir son contrat modifié est sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur invoquait une externalisation de son activité, mais sans dire en quoi cette opération était rendue nécessaire par l'un des 4 motifs énumérés à l'article L 1233-3. Et comme le rappelle la Cour, la lettre de licenciement fixe les limites du litige (art. L 1233-16), le licenciement fondé uniquement sur le refus du salarié de voir son contrat modifié est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, puisqu'il est dénué de motivation.

Il est acquis que le seul refus opposé par un salarié à la modification de son contrat, ne justifie pas un licenciement (Cass. soc., 28-5-19, n°17-17929).

Par ailleurs, la Cour rappelle que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Ainsi, pour que le licenciement soit justifié, l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, invoquer un des 4 motifs de l'article L 1233-3, qui l'a conduit à proposer une modification du contrat, et que comme le salarié l'a refusée, il se trouve dans l'obligation de le licencier. Par ailleurs, l'employeur doit prouver la réalité du motif économique.

Par exemple, a été jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur la seule volonté de réaliser des économies, sans qu'aucune difficulté économique ou menace sur la compétitivité ne soit établie (Cass. soc., 5-3-14, n°12-25035).

Cet arrêt vient donc faire une piqûre de rappel aux employeurs sur la procédure à respecter, lorsqu'ils souhaitent se séparer d'une partie de leur personnel, en dehors de tout motif personnel.