



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Tribunaux judiciaires

Le décret n°2025-145 du 18 février 2025, modifiant le ressort des tribunaux judiciaires de Brive-la-Gaillarde et de Tulle à la suite de la création de la commune nouvelle des Trois-Saints, est paru au *JO* du 19.

### ► Retraite progressive

Différents décrets sont parus au *JO* du 21 :

- le décret n°2025-155 du 19 février 2025 portant diverses mesures en matière de retraite ;
- le décret n°2025-156 du 19 février 2025 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance vieillesse applicable à Mayotte ;
- le décret n°2025-157 du 19 février 2025 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance vieillesse applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- le décret n°2025-158 du 19 février 2025 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance vieillesse applicable à Mayotte ;
- le décret n°2025-159 du 19 février 2025 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance vieillesse applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

### ► Indemnités journalières de sécurité sociale

Le décret n°2025-160 du 20 février 2025, relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie, est paru au *JO* du 21.

### ► Dons de jours de repos

Le décret n°2025-161 du 20 février 2025, relatif aux modalités de mise en œuvre du don de jours de repos aux organismes mentionnés aux a et b du 1 de l'article 200 du code général des impôts, est paru au *JO* du 21.

## Jurisprudence

### ► Heures supplémentaires - QPC

La Cour de cassation décide de ne pas renvoyer au Conseil constitutionnel la QPC qui porte sur l'article L. 3122-4 dans son ancienne rédaction datant de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, qui disposait qu'en cas de conclusion d'un accord collectif portant sur la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires demeure les heures accomplies au-delà de 1607 heures annuelles, ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord. La Cour estime que cette disposition ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre, à la liberté contractuelle et la sécurité juridique ou encore au principe d'égalité, y compris lorsque le salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord (Cass. soc., 14-2-25, n°24-40032).

### ► Travail intermittent - Requalification

Le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. En l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier doit être requalifié en CDI à temps plein. En l'absence d'une annexe au contrat de travail définissant les périodes travaillées et non-travaillées, le juge ne peut qualifier ce contrat de contrat de travail intermittent (Cass. soc., 12-2-25, n°24-11888).

### ► Licenciement économique - Faute de l'employeur

La demande d'un salarié qui tend à faire reconnaître que le licenciement prononcé en raison de la cessation d'activité complète et définitive de l'entreprise, soit analysé en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne peut être rejetée sans rechercher si l'interdiction de gérer prononcée à l'encontre des dirigeants de l'entreprise ne constitue pas une faute de l'employeur à l'origine des difficultés économiques, laquelle faute est de nature à priver le licenciement subséquent d'une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 12-2-25, n°24-11888).

### ► Période d'essai - Abus

Même s'il n'est pas démontré que la rupture de la période d'essai a été justifiée par des éléments étrangers aux qualités professionnelles et personnelles de la salariée, il convient néanmoins d'examiner si les conditions mêmes dans lesquelles la période d'essai a été conclue sont abusives, rendant ainsi la rupture abusive. Des circonstances antérieures à la date de signature du contrat de travail, telles qu'un déménagement et un prêt d'argent par l'employeur sont impropres à caractériser à elles seules une rupture abusive de la période d'essai (Cass. soc., 12-2-25, n°23-21165).

### ► Discrimination syndicale

Un juge ne peut pas limiter la réparation du préjudice financier causé par la discrimination syndicale d'un salarié sans examiner

ses demandes au titre de l'incidence financière alléguée de façon distincte au titre de l'intéressement et de la participation résultant de la discrimination (Cass. soc., 5-2-25 n°23-13297).

### ► **Syndicat primaire - Union de syndicats**

Les syndicats primaires ne peuvent prétendre représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité, contrairement aux unions de syndicats qui peuvent être inter-catégorielles. Ensuite, sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes peut exercer les droits conférés à ceux-ci. Enfin, l'affiliation d'un syndicat à une union permet à cette dernière de se prévaloir des adhérents du syndicat pour l'exercice des prérogatives découlant notamment des dispositions de l'article L 2142-1, autorisant la constitution d'une section syndicale (Cass. soc., 5-2-25 n°23-22789).

### ► **Employeur étranger - Compétence juridictionnelle**

Un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne peut être attiré, dans un État membre, devant la juridiction du lieu à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.

Est ainsi compétente la juridiction prud'homale dans le cas où le salarié a exécuté son contrat en France, au sein de la société française jusqu'à la date de rupture du contrat, en sorte que la France était le dernier lieu où le salarié a habituellement accompli son travail (Cass. soc., 5-2-25, n°23-13503).

## FOCUS

### **CDD/Intérim et requalification en CDI : à chaque demande, son délai de prescription et son point de départ !**

La requalification des contrats courts (CDD ou contrats de travail temporaires) engendre des conséquences indemnitaires que la Cour de cassation prend soin de distinguer à propos de leur exigibilité. Dans deux arrêts du 12 février 2025 soumis à une forte publicité (les rapports du conseiller et les avis ayant également été publiés) (Cass. soc., 12-2-25, n°23-18876 ; n°23-10806), elle rappelle les règles de prescription propres à chaque demande.

Dans l'affaire n°23-18876, un salarié est engagé par CDD successifs entre 2009 et 2019. Il saisit la juridiction prud'homale afin de demander leurs requalifications en CDI, et le paiement des sommes suivantes : indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, indemnité de requalification, indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et enfin indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans l'affaire n°23-10806, un travailleur temporaire est engagé successivement par plusieurs entreprises de travail temporaire (ETT), et il est mis à chaque fois, à disposition de la même entreprise utilisatrice. Il saisit la justice afin de demander la requalification des contrats en CDI avec la dernière entreprise de travail temporaire. Il demande également que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et demande la condamnation solidaire de l'ETT et de l'entreprise utilisatrice, au paiement des sommes suivantes : indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans chacune de ces deux affaires, se posait la question de la recevabilité de chaque demande des salariés concernés, eu égard aux délais de prescription.

Dans ces deux arrêts la Cour de cassation applique la règle classique qui est la suivante : la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée.

Il faut donc faire une application distributive des délais de prescription en fonction de chaque demande et comme le précise l'avocat général « *selon que les droits sont notamment acquis en contrepartie du travail ou s'ils ont une autre nature* ».

Elle affirme dans les deux affaires, que s'agissant de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, ces indemnités ont la nature d'une créance salariale, et que par application de l'article L 3245-1, l'action en paiement de ces indemnités se prescrit par 3 ans « *à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* ».

Elle en profite pour rappeler que la saisine prud'homale interrompt le délai de prescription.

Lorsque le contrat est rompu, la date de rupture fixe le point de départ du délai de prescription, comme c'était le cas dans les deux espèces. La demande en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents a été déclarée recevable par la Cour dans les deux espèces, les salariés ayant agi dans les 3 ans qui ont suivi le terme de leur dernier contrat.

En ce qui concerne la demande d'indemnité de requalification en matière de CDD (qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire, art L 1245-2) prononcée en raison du motif de recours, la Cour affirme que l'action en paiement de cette indemnité a trait à l'exécution du contrat de travail, elle se prescrit donc par 2 ans à compter du terme du dernier contrat, en application de l'article L 1471-1 alinéa 1. Dans l'affaire n°23-18876, qui traitait de ce sujet, la Cour a déclaré la demande du salarié recevable, le salarié ayant agi un peu plus d'un an après le terme du dernier CDD.

Enfin, concernant l'action qui tend à faire analyser la rupture de la relation de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et le paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, de l'indemnité légale ou conventionnelle de

licenciement, ainsi que celui de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour énonce qu'étant des actions ayant trait à la rupture du contrat, elles se prescrivent par 1 an par application de l'article L. 1471-1 alinéa 2 cette fois.

S'agissant de l'affaire n°23-10806 relative au travail temporaire, la Cour fixe le point de départ du délai de prescription au terme du dernier contrat de mission lorsque à cette date, l'ETT ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires au travailleur temporaire, et que l'entreprise utilisatrice ne fait plus travailler le salarié. En l'espèce, le salarié ayant agi plus de 2 ans (délai de prescription alors applicable avant l'ordonnance n°2017 le réduisant à un an) après le terme du dernier contrat, la demande a été jugée prescrite.

L'autre affaire (n°23-18876) était particulière en ce sens que le litige a été soumis aux juges durant la pandémie de covid-19. Le salarié avait bénéficié des dispositions provisoires qui avaient rallongé de deux mois le délai de saisine. En l'espèce, ses demandes ont donc été jugées recevables.

Ces deux arrêts clarifient quelque peu les règles en matière de prescription, rappellent ainsi l'importance de bien distinguer chaque chef de demande, et de leur appliquer la prescription adéquate et la détermination du début de cette prescription, faute de quoi le salarié se verra opposer une fin de non-recevoir.